



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT



Handbuch Verordnungen

Schritt für Schritt zu einer Verordnung
über die berufliche Grundbildung

Impressum

Herausgeber: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern
Grafik: Roxane Launaz, Marin-Epagnier, www.2lr.ch
Bilder: Masterfile
Druck: Imprimerie des Montagnes SA, La Chaux-de-Fonds
Version: 4., veränderte Auflage / 2007
Sprachen: d / f / i

Inhalt

Vorwort	4
Verwendung des Handbuches	5
1 Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung	6
Phase 1: Analysen und Konzeption	8
Phase 2: Verordnung über die berufliche Grundbildung und Bildungsplan	11
Phase 3: Ticket	13
Phase 4: Vernehmlassung und Erlass	14
Phase 5: Implementierung	15
2 Erläuterungen zur Verordnung über die berufliche Grundbildung	16
2.1 Neues Berufsbildungsgesetz	16
2.2 Begleitung und Fachstellen	17
2.3 Masterplan berufliche Grundbildung	18
3 Erläuterungen zum Bildungsplan	19
3.1 Pädagogisch-didaktische Modelle	19
3.1.1 Bildungsziele nach der Triplex-Methode	19
3.1.2 Bildungsplan nach der Kompetenzen-Ressourcen-Methode	22
3.2 Qualifikationsverfahren	24
4 Anhang	27
4.1 Verzeichnis der verwendeten Dokumente	27
4.2 Links	27
4.3 Adressen	29

Vorwort

Startklar

Der zu Beginn der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes gemeinsam unter den Verbundpartnern ausgehandelte Masterplan berufliche Grundbildung und die Verständigung auf ein Ticket-System bewähren sich. Seit 2004 sind rund 140 Reformprojekte gestartet worden. Über 70 neue Verordnungen über die berufliche Grundbildung sind bereits in Kraft. Erste Abschlüsse nach neuem Recht erfolgten im Sommer 2007.

In den bisherigen Reformprojekten hat es sich gezeigt, dass die ersten Schritte bei der Erarbeitung einer neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung entscheidend sind für deren zukünftige Ausgestaltung. Aus diesem Grunde haben wir den Reformprozess in der ersten Phase neu ausgerichtet: Die Analysen haben ein stärkeres Gewicht erhalten. Deren Resultate bilden die Grundlage für die folgenden Reformschritte. Dem grösseren Aufwand zu Beginn steht ein zielgerichteter Ablauf in den folgenden Phasen gegenüber.

Die Neugewichtung hat dazu geführt, dass wir die Rolle des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie angepasst haben: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BBT begleiten und unterstützen die Trägerschaften künftig stärker von Beginn an.

Ein Begleiter im Reformprozess ist auch das vorliegende Handbuch Verordnungen. Ich bin überzeugt, dass das überarbeitete Handbuch sich weiterhin als Hilfsmittel bewährt.



Toni Messner
BBT, Leiter Ressort berufliche Grundbildung

Verwendung des Handbuchs

Kapitel 1: Planungshilfe

Die Erstellung einer Verordnung über die berufliche Grundbildung dauert von der Projektplanung bis zum Start der neuen beruflichen Grundbildung im Durchschnitt dreieinhalb Jahre. Das Handbuch zeigt Schritt für Schritt auf,

- wie eine Verordnung über die berufliche Grundbildung erarbeitet wird,
- welche Meilensteine aufgrund des Masterplans berufliche Grundbildung wann erreicht werden müssen und
- welche Dokumente zum Einsatz kommen.

Kapitel 2 und 3: Erläuterungen

Folgende Themen werden vertieft:

- Neuerungen im Berufsbildungsgesetz: Chancen und Innovationen
- Masterplan berufliche Grundbildung: Sinn und Zweck des Planungsinstruments
- Bildungsplan: Bildungsziele und Qualifikationsverfahren

Anhang

- Verzeichnis der verwendeten Dokumente
- Link-Sammlung
- Adressen
- Überblick (siehe Umschlagklappe)

Internet

Aus Aktualitätsgründen enthält das Handbuch keine anderweitigen Dokumente (zum Beispiel Richtlinien für die Übersetzungsdienste). Diese sind in der jeweils aktuellen Fassung im Internet aufgeführt unter www.bbt.admin.ch (Themen / Berufsbildung / berufliche Grundbildung).

Unter der gleichen Adresse ist das Handbuch in elektronischer Form erhältlich. Verlinkungen innerhalb des Handbuchs erlauben raschen Zugriff auf die einzelnen externen Dokumente.

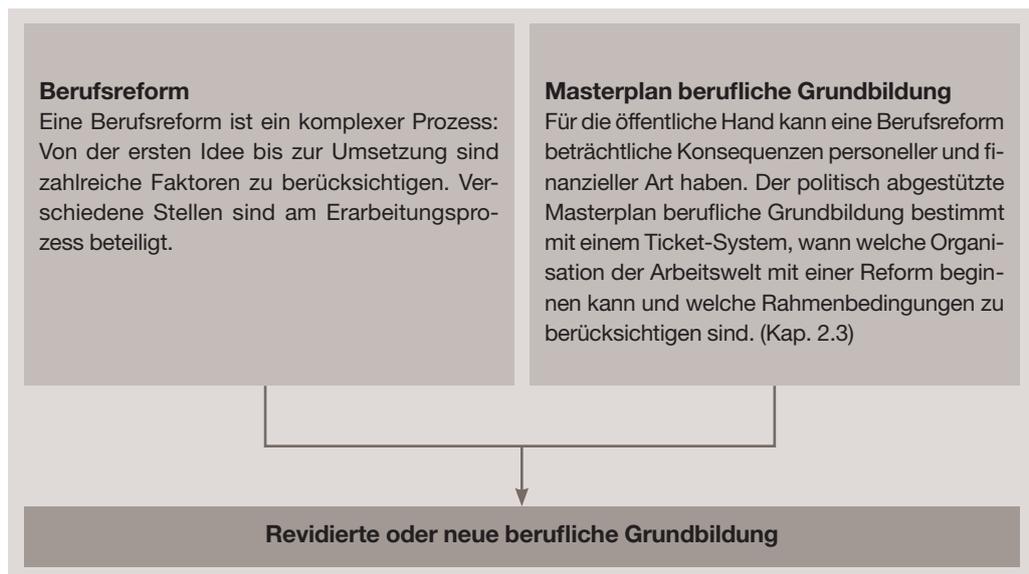
Gültigkeit des Handbuchs

Das Handbuch versteht sich als Anleitung für die Erstellung einer Verordnung über die berufliche Grundbildung und des jeweiligen Bildungsplans. Es wird bei Bedarf aktualisiert.

1 Schritt für Schritt zu einer neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung

Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Es gibt kein Anrecht einer Partei auf eine von ihr allein bestimmte Ordnung. Dem Dialog und der gemeinsamen Suche nach Lösungen kommen ein hoher Stellenwert zu.

Steuerung des Reformprozesses

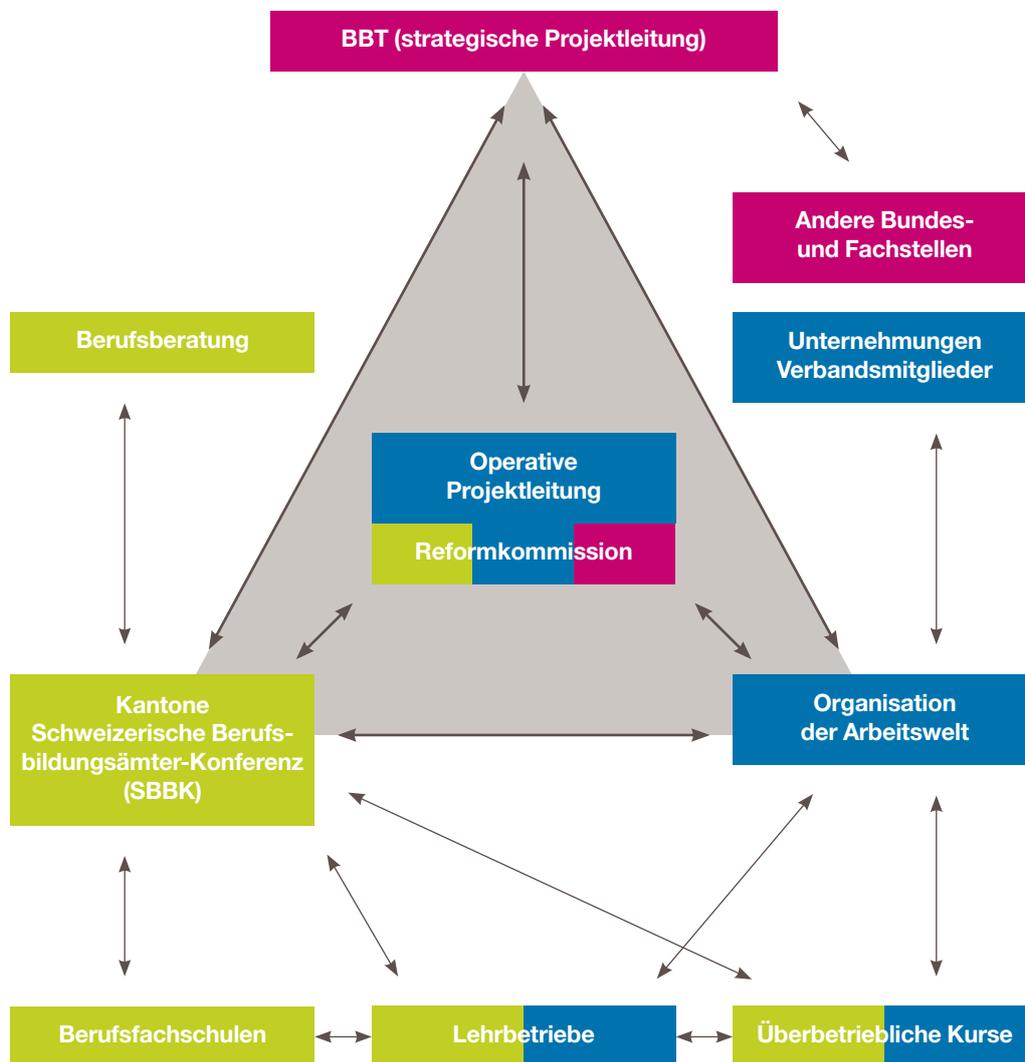


Rollen und Aufgaben der Beteiligten

Organisation der Arbeitswelt	BBT	Kantone
<p>Stellt als Trägerin eines Berufes den Antrag auf Erlass einer Verordnung über die berufliche Grundbildung.</p> <p>Hauptaufgaben sind die operative Projektleitung und die Definition der Bildungsinhalte.</p>	<p>Erlässt die Verordnung über die berufliche Grundbildung.</p> <p>Begleitet den Reformprozess von A – Z (strategische Projektleitung und hoheitliche Aufgaben).</p>	<p>Sind für den Vollzug der Verordnung über die berufliche Grundbildung verantwortlich.</p> <p>Begleiten und unterstützen den Reformprozess von Beginn an.</p>

Antrag auf Erlass einer Verordnung über die berufliche Grundbildung können gesamtschweizerische, landesweit tätige Organisationen der Arbeitswelt (OdA) stellen (Art. 19 BBG). Gibt es in einem bestimmten Bereich keine gesamtschweizerische, landesweit tätige Organisation, so zieht das BBT Organisationen bei, die in einem ähnlichen Bereich tätig sind, oder Organisationen, die in dem betreffenden Bereich regional tätig sind, sowie die interessierten Kantone.

Gegenseitige Information



Finanzierung

Die Budgetierung ist Sache der Trägerschaft.

Die Neukonzeption der Verordnungen über die berufliche Grundbildung hat für die Organisationen der Arbeitswelt einen Mehraufwand zur Folge (externe Fachberatungen, Übersetzungen, Information und Dokumentation, Entwicklung von Berufsfeldern etc.). Dieser wird durch den Bund gestützt auf Art. 54 BBG pauschal abgegolten. Die Vergabe und Höhe des Beitrages ist an Kriterien geknüpft.

Dokument

Finanzielle Unterstützung der Reform von Verordnungen über die berufliche Grundbildung.

Wichtig

Der Bundesbeitrag muss durch die Organisation der Arbeitswelt angefordert werden. Er wird in Tranchen ausbezahlt.

Phase 1: Analysen und Konzeption

Eine gute Vorbereitung in Phase 1 legt die Grundlage für den ganzen Reformprozess. Dadurch ist sichergestellt, dass in den folgenden Phasen die Zeitplanung eingehalten werden kann.

1. Schritt: Projektplanung

Wichtig

Bevor eine OdA mit dem BBT Kontakt aufnimmt, spricht sie sich mit anderen, für den Beruf verantwortlichen OdA ab.

Die Organisation der Arbeitswelt nimmt mit dem BBT Kontakt auf. Sie organisiert darauf eine erste Planungssitzung. An dieser nehmen teil:

- Vertretungen aller für die Trägerschaft zuständigen OdA
- ein Mitglied der Kommission Berufsentwicklung der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)
- BBT-Vertretung

Ziel der Planungssitzungen ist es, eine erste Auslegeordnung vorzunehmen und organisatorische Fragen zu klären. Dabei geht es auch darum, sich Gedanken über die Positionierung des geplanten Bildungsangebotes zu machen und Synergien mit anderen Berufen auszuloten.

Die Ergebnisse der Planungssitzungen werden schriftlich festgehalten. Folgende Punkte sind zu klären:

- Einbezug der Verbundpartner, Projektleitung und methodische Begleitung (vgl. Kap. 2.2)
- finanzielle und personelle Ressourcen
- Meilensteinplanung bis zur Vor-Ticket-Eingabe
- allfällige Auflagen

2. Schritt: Analysen

Ohne fundierte Kenntnisse der aktuellen Situation und zukünftigen Entwicklung droht die Reform auf halber Strecke stehen zu bleiben. Zu Beginn geht es deshalb darum, das Feld der Berufsreform abzustrecken und eingehend zu untersuchen. Diese Gesamtschau gibt beispielsweise Antwort auf folgende Fragen:

- Wie entwickelt sich der Beruf?
- Welche Fachkräfte benötigt der Arbeitsmarkt jetzt und in Zukunft?
- Auf welcher Stufe soll die Bildung positioniert werden?
- Wie steht die geplante berufliche Grundbildung zu anderen Angeboten in der Branche (z.B. höhere Berufsbildung)?

Aus Sicht der Qualitätssicherung ist zu beachten:

- Analysen setzen methodisches Wissen voraus. Sofern die Trägerschaften über keine entsprechenden Fachleute verfügen, hilft das BBT mit Adressen methodischer Begleiterinnen und Begleitern weiter.
- Liegen die Analyse-Ergebnisse vor, sind diese durch Berufsexpertinnen und -experten der Trägerschaft zu validieren.

Dokument

- Hinweise für die Erstellung eines Tätigkeitsprofils
- Hinweise für die Erstellung eines Berufsentwicklungsprofils.

a) Tätigkeitsprofil

Alle beruflichen Tätigkeiten werden systematisch analysiert und geordnet. Daraus resultiert das Tätigkeitsprofil, eine Zusammenstellung aller beruflichen Tätigkeiten.

Falls die geplante berufliche Grundbildung einen engen Bezug zu anderen beruflichen Grundbildungen hat, ist eine Berufsfeldanalyse erforderlich: Ein Vergleich dieser Tätigkeitsprofile zeigt Gemeinsamkeiten

auf und ist Entscheidungsgrundlage für das allfällige Zusammenlegen von einzelnen beruflichen Grundbildungen.

b) Berufsentwicklungsprofil

Das aktuelle und zukünftige Berufsumfeld werden unter die Lupe genommen. Dabei werden die möglichen Entwicklungen und Positionierungen des Berufes im wirtschaftlichen, technologischen, soziokulturellen, berufsspezifischen und bildungssystematischen Umfeld beurteilt.

Teil des Berufsentwicklungsprofils kann auch eine Kosten-Nutzen-Analyse aus Sicht der Betriebe sein. Dabei werden der Status quo untersucht und mögliche Ausgestaltungen der zukünftigen beruflichen Grundbildung simuliert. Falls das BBT eine solche Analyse in Auftrag gibt, trägt es die Kosten der jeweiligen Fachstelle.

3. Schritt: Bildung der Projektorganisation

Ist die Stossrichtung der Reform bekannt, bildet die antragstellende Organisation der Arbeitswelt eine Projektorganisation. Diese setzt sich zusammen aus:

- Projektleitung: operative Leitung (OdA)
- Reformkommission: Steuergruppe
- Arbeitsgruppen und Fachexpertinnen und -experten
(Aufteilung der Arbeiten sowie Einbezug weiterer Kreise): Erarbeitung der Inhalte

In der Reformkommission sind mindestens folgende Institutionen und Akteure vertreten:

- Organisation(en) der Arbeitswelt (Arbeitgeber/Berufsverband; Arbeitnehmendenorganisation, wo Sozialpartnerschaften vorhanden sind)
- BBT
- Pädagogische Begleitung (vgl. Kap. 2.2)
- Kantone (Koordination durch Kommission Berufsentwicklung der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK)
- Fachschaft Lehrpersonen (sind über die Schweizerische Direktorinnen- und Direktorenkonferenz SDK in Koordination mit Berufsbildung Schweiz BCH zu nominieren).

Weitere Mitglieder können aufgrund von Vorschlägen aufgenommen werden. Zudem können für die Klärung spezifischer Fragen auch Fachleute (z.B. vom SECO oder von der Suva) beigezogen werden.

Tip

Analysen und Beratungen über die ökonomischen Aspekte einzelner Berufe und die zukünftige Entwicklung sind beispielsweise erhältlich bei:

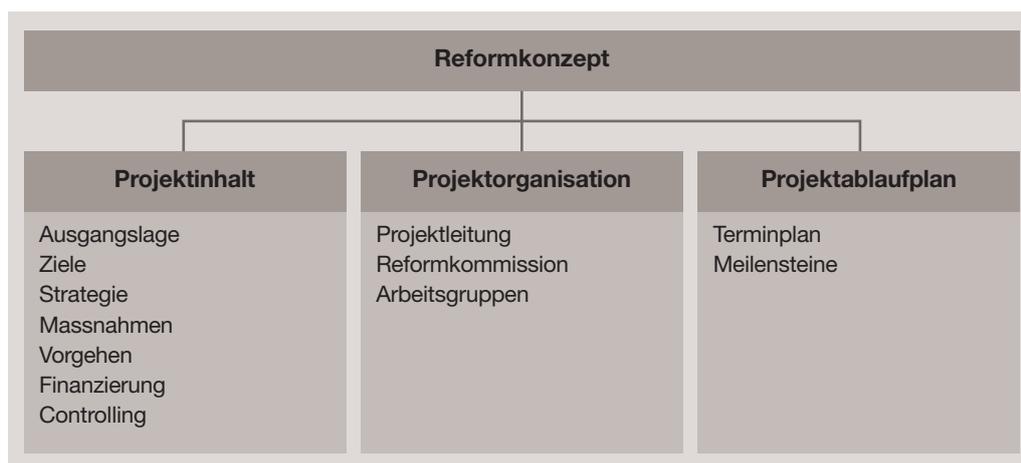
- ▶ Fachstelle Bildungsökonomie am EHB (Kap. 2.2)
- ▶ Forschungsstelle Arbeitsmarkt und Industrieökonomik, Universität Basel (Kap. 2.2)

Wichtig

- ▶ Ein Drittel der Mitglieder der Reformkommission stammt aus der lateinischen Schweiz.
- ▶ Es wird, wenn notwendig, eine Übersetzung organisiert (verantwortlich: operative Projektleitung).

4. Schritt: Reformkonzept erstellen

Das Reformkonzept ist eine Zusammenfassung der vorangehenden Schritte: Es enthält die Analyseresultate und definiert die Ziele, die Vorgehensstrategie und die Massnahmen. Wichtige Teile sind auch die Projektorganisation und der Ablaufplan. Das Reformkonzept ist Basis für den Antrag auf ein Vor-Ticket.



5. Schritt: Antrag auf ein Vor-Ticket

Nach der Definition der Ausgangslage, Durchführung der Analysen und der Erstellung des Reformkonzepts geht es darum, den Erarbeitungsprozess der Verordnung über die berufliche Grundbildung und des Bildungsplans einzuleiten.

Mit dem Antrag auf ein Vor-Ticket signalisiert die Organisation der Arbeitswelt, dass sie gewillt ist, die Reform durchzuführen. Sie bestätigt, dass die Vorarbeiten so weit fortgeschritten sind, dass die Reformkommission mit der Erarbeitung der Bildungserlasse beginnen kann. Vor-Tickets werden jeweils im Mai von der Arbeitsgruppe Masterplan berufliche Grundbildung vergeben.

Das BBT führt jeweils im Frühjahr eine Umfrage für die Vergabe der Vor-Tickets durch. Der schriftliche Antrag auf ein Vor-Ticket muss in der Regel folgende Angaben enthalten:

- Reformkonzept (insbesondere Zusammensetzung der Reformkommission [siehe 3. Schritt] und Projektablaufplan)
- Berufsbezeichnung
- Tätigkeitsprofil (siehe 2. Schritt)
- Berufsentwicklungsprofil (Ideenskizze mit Änderungsabsichten, siehe 2. Schritt)
- Angaben zu den Abweichungen gegenüber dem bestehenden Bildungserlass:
 - Dauer der beruflichen Grundbildung
 - Berufsfachschule: Anzahl Schultage mit Lektionenzahl (inklusive allgemein bildender Unterricht und Sport), evt. Schulmodell
 - Dauer allfälliger überbetrieblicher Kurse
 - Zweite Sprache
 - Qualifikationsverfahren (Art und Dauer)

Wichtig

- Der Antrag ist von der Präsidentin oder dem Präsidenten der Organisation der Arbeitswelt beziehungsweise von der für die Reform verantwortlichen Trägerschaft zu unterzeichnen.
- Ohne Vor-Ticket kein Ticket.

Folgen:

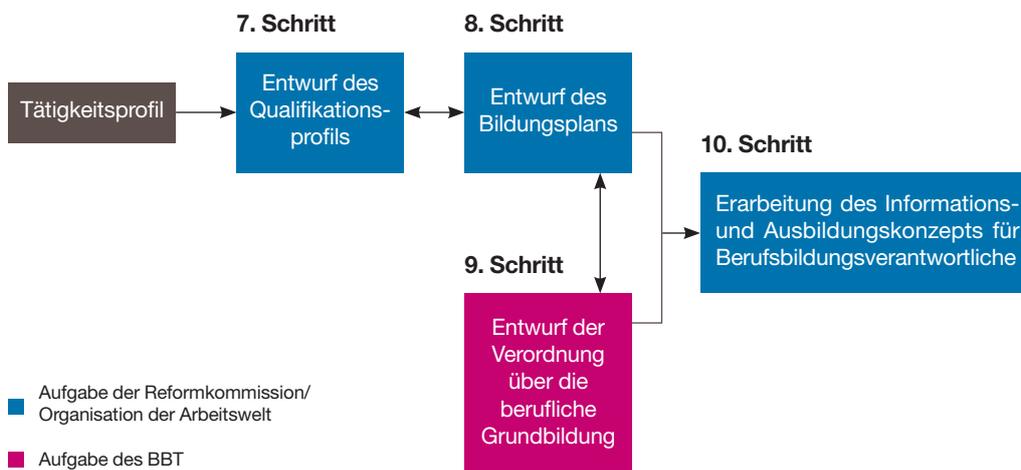
- Mit dem Erhalt des Vor-Tickets verpflichtet sich die Organisation der Arbeitswelt, die Bedingungen zum Erhalt des Tickets einzuhalten (siehe 13. Schritt).
- Die Zeit zwischen der Vergabe des Vor-Tickets und des Tickets dauert in der Regel 15 Monate.

Beispiel

Start der Ausbildung per August 2012 heisst, den Antrag auf ein Vor-Ticket im Frühling 2009 einreichen.

Phase 2: Verordnung über die berufliche Grundbildung und Bildungsplan

In dieser Phase nimmt die Reformkommission ihre Arbeiten auf. Die Verordnung und der Bildungsplan bilden ein Ganzes und müssen zusammen erarbeitet werden. Die einzelnen Schritte in diesem mehrmonatigen Kreativprozess erfolgen eng aufeinander abgestimmt. Eine gut funktionierende Projektorganisation und das gegenseitige Informieren tragen wesentlich zum Gelingen bei.



6. Schritt: Kick-off Veranstaltung

An der Kick-off Veranstaltung trifft sich die Reformkommission zum ersten Mal. Dabei geht es darum, dass

- alle Beteiligten über den Reformprozess informiert sind;
- Ziel und Zweck der Reform klar und verständlich sind;
- die Bedingungen, die an das Vor-Ticket und den Bundesbeitrag geknüpft sind, akzeptiert und eingehalten werden;
- kritische Punkte diskutiert und allfällige Diskrepanzen ausgeräumt werden;
- Konsens über das weitere Vorgehen herrscht;
- Arbeitsgruppen gebildet und Entscheidungsprozesse geklärt werden;
- der Beizug externer Fachleute entsprechend der eigenen Bedürfnisse und Ressourcen festgelegt wird.

Dokument

Hinweise zur Erstellung des Qualifikationsprofils

7. Schritt: Entwurf des Qualifikationsprofils

Das Qualifikationsprofil definiert das Anforderungsniveau des Berufes und enthält die beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Berufsperson verfügen muss, um den Beruf auf dem definierten Niveau kompetent auszuüben. Ausgangspunkt ist das in Phase 1 erarbeitete Tätigkeitsprofil (2. Schritt). Das Qualifikationsprofil ist Grundlage für die Erarbeitung des Bildungsplans.

8. Schritt: Entwurf des Bildungsplans

Der Bildungsplan ist das berufspädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung. Mit ihm wird die Verordnung über die berufliche Grundbildung konkretisiert. Er setzt sich aus folgenden Teilen zusammen:

- Berufliche Handlungskompetenzen: Welche Bildungsziele am Ende des Lernprozesses erfüllt sein müssen und wie die Ausbildung auf die Lernorte aufgeteilt ist.
- Lektionenzuteilung: Wie viel Zeit in der Berufsfachschule für die einzelnen Bereiche aufgewendet wird.
- Überbetriebliche Kurse: Wie diese organisiert und aufgeteilt sind sowie deren Dauer.
- Qualifikationsverfahren: Welche Qualifikationsverfahren zur Überprüfung der Zielerreichung eingesetzt werden.
- Anhang: Verzeichnis der Unterlagen zur Umsetzung der beruflichen Grundbildung.

Die beruflichen Handlungskompetenzen können im Bildungsplan auf verschiedene Arten formuliert werden (siehe Kapitel 3.1). Das Qualifikationsprofil (7. Schritt) wird falls nötig angepasst.

Das Qualifikationsverfahren (Kap. 3.2) dient dem Nachweis beziehungsweise der Zertifizierung der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen. Dieser Nachweis erfolgt durch eine Gesamtprüfung (Abschlussprüfung), Teilprüfungen oder durch andere vom BBT anerkannte Verfahren.

Tipp

Den Organisationen der Arbeitswelt steht die grafische Gestaltung des Bildungsplans frei.

9. Schritt: Entwurf der Verordnung über die berufliche Grundbildung

Das BBT erstellt in Zusammenarbeit mit der Reformkommission den Verordnungsentwurf. Die Verordnung über die berufliche Grundbildung definiert die rechtsetzenden Elemente der beruflichen Grundbildung und soll über mehrere Jahre hinweg Bestand haben. Im Bildungsplan finden sich die Teile, die eine schnellere Überarbeitung erfordern.

10. Schritt: Informations- und Ausbildungskonzept für Berufsbildungsverantwortliche

Dokument

Ausbildungskonzept für Berufsbildungsverantwortliche.

Eine neue berufliche Grundbildung bedingt, dass die Berufsbildungsverantwortlichen über die Neuerungen informiert und rechtzeitig geschult werden. Im Verlaufe der Reform müssen die Organisationen der Arbeitswelt in Zusammenarbeit mit den Kantonen deshalb das Informations- und Ausbildungskonzept für die Berufsbildungsverantwortlichen rechtzeitig entwickeln und umsetzen.

11. Schritt: Übersetzungen

Spätestens vor der Vernehmlassung müssen die Verordnung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil übersetzt werden. Die Organisation der Arbeitswelt und das BBT teilen sich dabei die Verantwortung.

BBT Verordnung über die berufliche Grundbildung d / f / i

OdA Bildungsplan und Anhang zum Bildungsplan sowie Qualifikationsprofil d / f / i

Der Übersetzungsdienst des BBT hat Richtlinien zur Übersetzung der Verordnung über die berufliche Grundbildung, des Bildungsplans und des Qualifikationsprofils erarbeitet. Dadurch wird eine konsistente Übersetzung sichergestellt und das Vorgehen zwischen den verschiedenen Übersetzungsstellen koordiniert.

Dokument

Richtlinien für die Übersetzungsstellen

Wichtig

Für die Übersetzung der Fachbegriffe sind Berufsexpertinnen und Berufsexperten der jeweiligen Sprachregion einzubeziehen.

12. Schritt: OdA-interne Vernehmlassung und Bereinigung

Die Verordnung über die berufliche Grundbildung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil sind die Endprodukte der Phase 2. Bevor der Reformprozess fortgesetzt wird, sind diese von den in der Reformkommission vertretenen Organisationen der Arbeitswelt nochmals kritisch zu betrachten und allenfalls anzupassen. Allfällige Differenzen können so vor der Konsistenzprüfung und dem externen Vernehmlassungsverfahren bereinigt werden.

Wichtig

- ▶ Alle Sprachregionen sind bei der OdA-internen Vernehmlassung einzubeziehen.
- ▶ Berufsbildnerinnen und Berufsbildner als Direktbetroffene ebenfalls zur Stellungnahme einladen.

Phase 3: Ticket

Der Ticket-Entscheid bedeutet grünes Licht für die Fortsetzung der Arbeiten und ist zugleich eine Verpflichtung für die Organisation der Arbeitswelt sowie für die Kantone, mit den Vorbereitungen für die Implementierung der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung zu beginnen (Phase 5).

13. Schritt: Antrag auf ein Ticket

Sobald die vorangehenden Schritte abgeschlossen sind, kann der Ticket-Antrag dem BBT schriftlich eingereicht werden (bis spätestens Juli). Der Antrag muss mindestens folgende vom Masterplan berufliche Grundbildung festgelegte Angaben enthalten:

- Verordnung über die berufliche Grundbildung
- Bildungsplan
- Qualifikationsprofil
- Informations- und Ausbildungskonzept für Berufsbildungsverantwortliche
- Veränderungen mit Kostenwirkungen

Wichtig

Der Antrag auf ein Ticket ist von der Präsidentin oder dem Präsidenten der Organisation der Arbeitswelt beziehungsweise von der für die Reform verantwortlichen Trägerschaft zu unterzeichnen.

14. Schritt: Konsistenzprüfung

Unter Konsistenz ist die Kohärenz der Verordnung über die berufliche Grundbildung und insbesondere des Bildungsplans und des Qualifikationsprofils, zu verstehen. Die einzelnen Teile müssen sich zum einen logisch ineinander fügen. Zum andern muss sich das Qualifikationsverfahren an den beruflichen Handlungskompetenzen orientieren.

Dokument

Kriterien der Konsistenzprüfung

Das BBT organisiert die Konsistenzprüfung und bestimmt, von welcher pädagogischen Fachstelle sie durchgeführt wird. Die Kosten werden vom BBT übernommen. Je nach Komplexität der Berufsreform kann die Konsistenzprüfung bereits in Phase 2 durchgeführt werden.

15. Schritt: Anpassungen

Nach der Konsistenzprüfung werden die daraus resultierenden Änderungen vorgenommen. Sind die Verordnung über die berufliche Grundbildung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil bereinigt, erfolgen die Nachübersetzungen.

Sofern in Phase 1 (2. Schritt) eine Kosten-Nutzen-Analyse beauftragt wurde, werden nun die Auswirkungen der geplanten beruflichen Grundbildung auf die Betriebe untersucht und mit den bisherigen Aufwendungen verglichen. Die Kosten für die fachliche Unterstützung übernimmt das BBT.

Phase 4: Vernehmlassung und Erlass

Nachdem die Verordnung über die berufliche Grundbildung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil bis zum 15. Schritt innerhalb der Organisation der Arbeitswelt und der Projektorganisation entwickelt worden sind, werden sie nun weiteren Interessierten zur Stellungnahme unterbreitet.

16. Schritt: Vernehmlassung

Adressaten der Vernehmlassung der Verordnung über die berufliche Grundbildung, des Bildungsplans und des Qualifikationsprofils sind Bundesämter, die für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Departemente, Organisationen der Arbeitswelt und weitere interessierte Kreise. Verantwortlich für die Durchführung der Vernehmlassung und für die Auswahl der Adressaten ist das BBT.

Das BBT fasst die Stellungnahmen zusammen. Die einzelnen Anträge werden im Rahmen einer Bereinigungssitzung der Reformkommission diskutiert und nach Möglichkeit berücksichtigt.

17. Schritt: Schlussitzung, Erlass und Publikation

Das BBT stellt die bereinigten Entwürfe der Verordnung, des Bildungsplans und des Qualifikationsprofils den am Reformprozess Beteiligten zu und lädt zur Schlussitzung ein. Diese dient einer letzten Anhörung. Anschliessend erlässt das BBT die Verordnung über die berufliche Grundbildung und genehmigt den von der Organisation der Arbeitswelt erarbeiteten Bildungsplan und das Qualifikationsprofil. Nach Möglichkeit erfolgt der Erlass auf Beginn der Rekrutierungsphase der Lernenden hin.

Das BBT ist für die Publikation in der amtlichen Sammlung des Bundes und den Druck der Verordnung über die berufliche Grundbildung zuständig. Der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil werden nach der Genehmigung durch das BBT von der Organisation der Arbeitswelt umgehend in den drei Amtssprachen herausgegeben.

Phase 5: Implementierung

Vom Zeitpunkt des Erlasses bis zum Start der Ausbildung verbleiben rund zwölf Monate. Die Implementierung der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung ist Sache der Organisation der Arbeitswelt und der Kantone. Die Implementierungsarbeiten sind frühzeitig zu planen und einzuleiten.

18. Schritt: Implementierungsarbeiten

Vollzugs- und Umsetzungsarbeiten in den Kantonen

- Erstellung der Schullehrpläne
- Konkretisierung der Qualifikationsverfahren (z.B. Erstellung einer Wegleitung)

Kommission für Berufsentwicklung und Qualität

- Konstituierung, Definition des Pflichtenhefts und Festlegung der Organisation

Umsetzung überbetriebliche Kurse

Die Organisation der Arbeitswelt erlässt ein Organisationsreglement und spricht sich mit den Kantonen ab.

Information und Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen

Die Organisation der Arbeitswelt und die Kantone sprechen sich ab.

Mögliche Themen sind:

- Zielsetzungen und Kompetenzen: Bildungspläne umsetzen, Kompetenzen fördern
- Prüfen und Bewerten: Entwicklung von Qualifikationsverfahren
- Lernorte: Selektion, Kooperation, Lerndokumentation
- Zweijährige berufliche Grundbildungen: Pädagogische Fördermassnahmen entwickeln, Lernen gestalten, fachkundige individuelle Begleitung
- Expertinnen- und Expertenurse

Validierung von Bildungsleistungen

Das Qualifikationsprofil ist eines der Basisinstrumente für die Entwicklung von Validierungsverfahren.

Tipps

Verschiedene Anbieter bieten Unterstützung bei der Einführung von Reformen und beim Erstellen von Ausbildungskonzepten für Berufsbildungsverantwortliche an.

Wichtig

Teil einer erfolgreichen Implementierung ist auch das Berufsmarketing.

Dokumente

- Merkblatt «Kommission für Berufsentwicklung und Qualität»
- Nationaler Leitfaden Validierung von Bildungsleistungen

2 Erläuterungen zur Verordnung über die berufliche Grundbildung

Ergänzend zur Darstellung des Planungsprozesses werden in diesem Kapitel einzelne Themen detaillierter beschrieben.

2.1 Neues Berufsbildungsgesetz

Dokument

Leitfaden zur zwei-jährigen beruflichen Grundbildung

<p>3- oder 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis</p> <p>2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest</p>	<p>Eidgenössische Abschlüsse mit eigenständigen Berufsprofilen.</p> <p>Aufbau und zeitliche Einteilung der beruflichen Grundbildung richten sich nach den Anforderungen der jeweiligen Berufstätigkeit.</p> <p>Für jede zweijährige berufliche Grundbildung mit Berufsattest ist gleich wie bei den drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen eine eigene Verordnung zu erlassen.</p> <p>Zweijährige berufliche Grundbildungen sollen nach Möglichkeit gleichzeitig mit den drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildungen entwickelt werden.</p>	<p>Art. 17 BBG, Art. 10 BBV</p>
Überbetriebliche Kurse	Die überbetrieblichen Kurse und vergleichbaren dritten Lernorte sind in der Verordnung über die berufliche Grundbildung zu regeln und in den Reformprozess einzubeziehen.	Art. 23 BBG
Schulische Vollzeitangebote	Auch die schulischen Vollzeitangebote (inklusive Handelsmittelschulen) führen zu einem mit den Verbundpartnern ausgehandelten Abschluss, für den die entsprechende Verordnung über die berufliche Grundbildung massgebend ist. Schulische Vollzeitangebote haben den ausreichenden Bezug zur Arbeitswelt zu gewährleisten.	Art. 16 BBG, Art. 16 BBV
Berufsfeld	Bei verwandten Berufen ist es sinnvoll, Synergien zu nutzen, beispielsweise in Form eines Berufsfeldes.	
Zweite Sprache	Wenn immer möglich sollen Lernende eine zweite Sprache erwerben. Die zweite Sprache wird nach den Bedürfnissen der jeweiligen beruflichen Grundbildung geregelt. Dies ist bei der Planung ebenso zu berücksichtigen wie die rechtzeitige Entwicklung einer angepassten Didaktik und die zusätzliche Ausbildung von Lehrkräften.	Art. 12 Abs. 2 BBV
Qualitätsentwicklung	Die Bildungsanbieter stellen die Qualitätsentwicklung sicher. Die Kommission für Berufsentwicklung und Qualität passt die Bildungsinhalte periodisch den aktuellen Erfordernissen an.	Art. 8 BBG

Anrechnung von Bildungsleistungen	Im nationalen Projekt «Validierung von Bildungsleistungen» wurde unter der Federführung des BBT und in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der Berufsbildung ein nationaler Leitfaden als einheitlicher Rahmen für Validierungsverfahren erarbeitet. Dieser definiert die Phasen des Validierungsverfahrens, die Rolle der Akteure, die Qualitätssicherung sowie die Ausbildung der Expertinnen und Experten und soll dadurch einen einheitlichen Vollzug garantieren.	
Nachholbildung	Erwachsene können die berufliche Grundbildung nachholen. Diese anderen Qualifikationsverfahren sollen berufsspezifisch in die Verordnung über die berufliche Grundbildung des entsprechenden Berufes integriert werden, wo immer es möglich ist.	Art. 34 BBG, Art. 32 BBV
Durchlässigkeit	Die Schnittstellen zu anderen Bildungsgängen sind in der Verordnung über die berufliche Grundbildung zu nennen; wo möglich, zu definieren.	Art. 3 lit. d. BBG, Art. 9 BBG
Übergangsbestimmungen	Die heute gültigen Reglemente bleiben in Kraft, bis sie durch eine entsprechende Neuregelung abgelöst sind.	Art. 73 BBG

2.2 Begleitung und Fachstellen

Methodische Begleitung	Sie unterstützt in Phase 1 die Projektleitung bei Bedarf in Fragen der Prozessabwicklung und bei der Anwendung von Instrumenten.
Pädagogische Begleitung	Sie berät in Phase 2 die Beteiligten in pädagogischen Fragen und bietet Unterstützung. Sie wird in der Regel ab Erteilung des Vor-Tickets beigezogen.
Fachstelle Bildungsökonomie EHB	Wichtige Informationen für die Gestaltung der einzelnen Berufsreformen enthält die Studie «Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe» (2007). Um deren Ergebnisse in den Reformprozess einfließen zu lassen, hat das EHB zusammen mit der Universität Bern ein Simulationsmodell entwickelt. Das EHB bietet fachliche Unterstützung.

Tipp

Verfügt die antragstellende Organisation der Arbeitswelt über keine eigene methodische oder pädagogische Begleitung, helfen die Mitarbeitenden des BBT mit Adressen weiter.

Berufs-Informations-System Schweiz (BISS) der Universität Basel	Das berufsbezogene Analyseinstrument macht Aussagen betreffend Beschäftigungsaussichten und zukünftiger Qualifikationsanforderungen.
Netzwerk der Wirtschaft für Berufsbildungsfragen (SQUF)	Das Netzwerk der Wirtschaft für Berufsbildungsfragen informiert und berät Organisationen der Arbeitswelt im Berufsreformprozess.
Netzwerk Berufsbildung der Arbeitnehmenden	Das Netzwerk informiert und berät Verbände der Arbeitnehmenden und Angestellten im Berufsreformprozess.

2.3 Masterplan berufliche Grundbildung

Definition	Der Masterplan berufliche Grundbildung stellt sicher, dass die Umsetzung des BBG für alle Beteiligten tragbar ist. Aufgrund der Komplexität, der knappen Personalressourcen und der finanziellen Konsequenzen allfälliger Innovationen kann der Beginn der Berufsreformen nicht einseitig von einem Verbundpartner festgelegt werden. Die Reformen sind auf die zur Verfügung stehenden Mittel abzustimmen und zusammen mit den Verbundpartnern – Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt – auszuhandeln.
Ticketsystem	Der Masterplan berufliche Grundbildung bestimmt, wann welche Organisation der Arbeitswelt mit der Reform der Verordnung über die berufliche Grundbildung beginnen kann. Die Reihenfolge wird mit einem Ticketsystem geregelt. Der Entscheid über die Vor-Ticket- und Ticket-Vergabe wird von der Arbeitsgruppe Masterplan berufliche Grundbildung getroffen.
Steuerung	In der Projektorganisation des Masterplans berufliche Grundbildung sind Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt paritätisch vertreten.

3 Erläuterungen zum Bildungsplan

Der Bildungsplan ist das berufspädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung. In diesem Kapitel finden sich Hinweise und Erklärungen zu den Elementen des Bildungsplans: Bildungsziele, Lektionentafel, Qualifikationsverfahren sowie Organisation, Dauer und Aufteilung der überbetrieblichen Kurse.

Ziel der beruflichen Grundbildung ist die Aneignung von beruflichen Handlungskompetenzen, um die Anforderungen im Beruf und Alltag zu meistern. Die beruflichen Handlungskompetenzen, die von ausgebildeten Berufsleuten erwartet werden, sind im Bildungsplan in Form von Bildungszielen beschrieben.

Ausgangspunkt für die Arbeit am Bildungsplan sind das Tätigkeitsprofil (2. Schritt) und das Qualifikationsprofil (7. Schritt).

Dem Bildungsplan muss ein pädagogisch-didaktisches Modell zugrunde liegen. Dieses stellt sicher, dass der Bildungsplan den Qualitätsansprüchen wie Verständlichkeit, Verbindlichkeit und Konsistenz genügt.

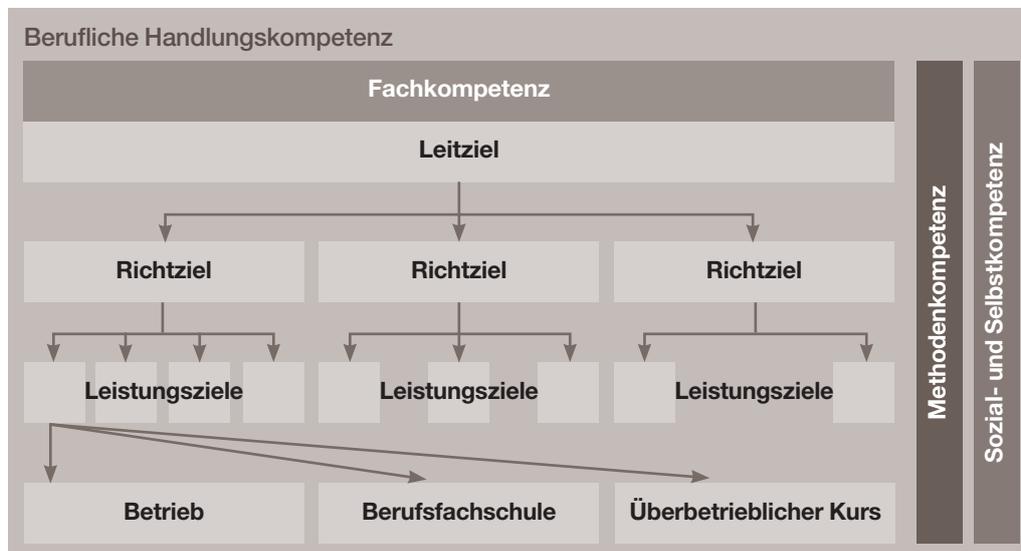
Es stehen verschiedene Methoden zur Wahl. Folgend werden die Triplex-Methode und die Kompetenzen-Ressourcen-Methode näher beschrieben. Im Sinne einer einheitlichen Umsetzung und Terminologie in der beruflichen Grundbildung sind diese zwei Methoden nach den in den beiden folgenden Kapiteln beschriebenen Strukturen anzuwenden.

Die Methode bestimmt, wie die beruflichen Handlungskompetenzen im Bildungsplan beschrieben und nach Themenbereichen geordnet werden.

3.1 Pädagogisch-didaktische Modelle

3.1.1 Bildungsplan nach der Triplex-Methode

Nach dieser Methode werden Bildungsziele auf drei Ebenen formuliert: Leitziele, Richtziele und Leistungsziele.



- Leitziele umschreiben Handlungsfelder und begründen, weshalb diese in den Bildungsplan aufgenommen werden. Ein Leitziel wird durch Richtziele konkretisiert.
- Richtziele beschreiben Verhaltensbereitschaften, die bei den Lernenden zu fördern sind.

- Leistungsziele beschreiben konkretes, beobachtbares Verhalten in bestimmten Situationen und verdeutlichen so die Richtziele.
- Leitziele sollen für einen längeren Zeitraum (ca. zehn Jahre) gültig bleiben. Richt- und Leistungsziele sind auf kürzere Frist angelegt. Sie werden laufend überprüft und falls nötig neuen Gegebenheiten angepasst.
- Fachkompetenzen werden auf allen drei Zielebenen beschrieben. Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen werden allgemein umschrieben und können unterschiedlichen Ebenen zugeordnet werden.
- Leistungsziele sind den einzelnen Lernorten zugeordnet und entsprechend gekennzeichnet. Leit- und Richtziele gelten für alle Lernorte in gleicher Weise.
- Um den Bezug von untergeordneten fachlichen Zielen zu übergeordneten sichtbar zu machen, werden die Ziele in geeigneter Weise nummeriert.
- Die Qualifikationsverfahren sind so ausgestaltet, dass sie alle Kompetenzdimensionen integral überprüfen.
- Im Bildungsplan werden alle Ziele ausführlich beschrieben. In der Verordnung über die berufliche Grundbildung werden die Fach-, Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen stichwortartig aufgeführt.

Leitziele

- schaffen einen allgemeinen Bezugsrahmen;
- grenzen Kompetenzbereiche der Ausbildung ab;
- liefern Begründungen für die Auswahl des vermittelten Stoffes.

Das Grundmuster präsentiert sich folgendermassen:

- a) Zuerst wird eine Situation, eine allgemeine Schlussfolgerung oder eine Norm beschrieben. Möglich ist auch das Aufstellen einer Behauptung.
- b) Danach werden mögliche Konsequenzen für Bildungsmaßnahmen abgeleitet.

Beispiel

- a) *Gesundheit und Unfallfreiheit liegen im Interesse von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, weil sie unter anderem Lebensqualität, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit fördern. Zudem helfen sie Kosten für die betroffenen Personen, das Unternehmen und die Gesellschaft vermeiden.*
- b) *Deshalb sollen die Lernenden mit wesentlichen Risiken ihres Arbeitsumfelds und der Freizeit vertraut gemacht und in der aktiven Gesundheitspflege und Unfallverhütung geschult werden.*

Richtziele

- gehen von bestimmten Handlungssituationen aus, die in den Gegenstand des Leitziels gehören;
- beschreiben eine Verhaltensbereitschaft, welche die Lernenden in der Situation aktivieren sollen.

Merkmale von Richtzielen sind:

- a) Aussagen über die Bereitschaft zu bestimmten Verhaltensweisen.
- b) Reaktionsformen, die von Lernenden in einer Situation erwartet werden.
- c) Beschreibung von Einstellungen, Haltungen oder übergeordnete Eigenschaften.

Ein Richtziel weist jeweils nur eines oder zwei dieser Merkmale auf.

Beispiel

Lernende sind motiviert, beim Verrichten von risikoreichen Tätigkeiten geeignete Sicherheitsmassnahmen umzusetzen.

Leistungsziele

- konkretisieren Richtziele;
- beschreiben beobachtbares Verhalten.

Leistungsziele enthalten vier Angaben.

- a) Eindeutiger Gegenstand: Ein Thema, auf das sich das Ziel bezieht.
- b) Beobachtbares Endverhalten: Mit einem Verb beschriebenes sichtbares Verhalten, das die Lernenden am Ende der Bildung in diesem Zusammenhang zeigen sollen.
- c) Hilfsmittel: Unterstützende Voraussetzungen; Mittel, die den Lernenden in der Handlungssituation oder an der Prüfung zur Verfügung stehen.
- d) Beurteilungsmassstab: qualitative oder quantitative Beschreibung einer guten Leistung.

Beispiel

Die Lernenden beschreiben in eigenen Worten, wann und weshalb die fünf wichtigsten Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung (Schutzbrille, Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Schutzhelm und Gehörschutz) verwendet werden müssen.

Gegenstand: Persönliche Schutzausrüstung verwenden; Beobachtbares Endverhalten: beschreiben; Hilfsmittel: in eigenen Worten; Massstab: fünf Gegenstände, wann und weshalb.

Tip

Leistungsziele beschreiben beobachtbares Verhalten. Deshalb eignen sich Verben wie wissen oder kennen nicht, da sie nicht eindeutig mit einem sichtbaren Verhalten verbunden sind. Anstelle dieser Verben kann aber nennen oder aufzählen verwendet werden, da diese Tätigkeiten zu wahrnehmbaren Ergebnissen führen.

Taxonomie der Leistungsziele

Taxonomiestufe	Beispiel: Arbeitssicherheit
K6 Bewertung Bestimmte Informationen und Sachverhalte nach bestimmten Kriterien beurteilen.	Die Lernenden sind in der Lage, selbstständig ein Arbeitszeitmodell für einen Schichtbetrieb in einem Unternehmen ihrer Wahl zu entwickeln, und dessen Vor- und Nachteile aus gesundheitlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht allgemeinverständlich darzustellen.
K5 Synthese Einzelne Elemente eines Sachverhalts kombinieren und zu einem Ganzen zusammenfügen.	Die Lernenden schützen ihre Gesundheit in einer vorgegebenen Arbeitssituation, indem sie darin enthaltene Gefährdungen selbstständig identifizieren, geeignete Schutzmaßnahmen wählen und umsetzen.
K4 Analyse Sachverhalte in Einzelelemente gliedern, die Beziehung zwischen Elementen aufdecken und Strukturmerkmale herausfinden.	Die Lernenden erkennen in einer vorgegebenen Arbeitssituation die Ursachen für bedeutende Gesundheitsgefährdungen und können diese in eigenen Worten beschreiben.
K3 Anwendung Informationen über Sachverhalte in verschiedenen Situationen brauchen.	Die Lernenden wenden bei einem angegebenen Risiko geeignete Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung zum Schutz ihrer Gesundheit fachgerecht an.
K2 Verstehen Informationen nicht nur wiedergeben, sondern auch mit eigenen Worten erklären.	Die Lernenden erklären, vor welchen grundsätzlichen Risiken die fünf wichtigsten Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung (Schutzbrille, Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Schutzhelm, Gehörschutz) schützen.
K1 Wissen Informationen wiedergeben und in gleichartigen Situationen abrufen.	Die Lernenden zählen die fünf wichtigsten Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung (Schutzbrille, Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Schutzhelm, Gehörschutz) auf.

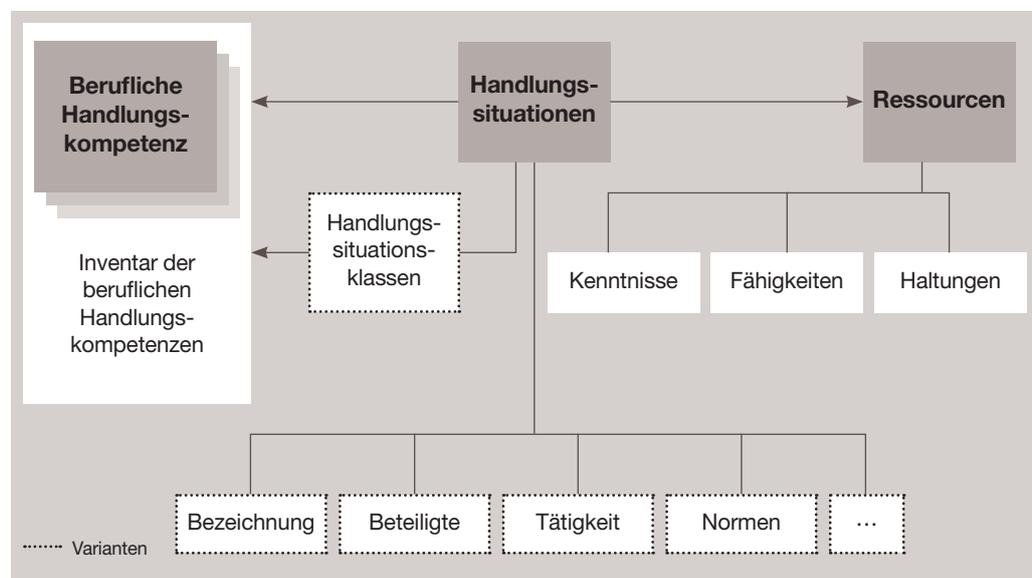
Zunehmende Komplexität

Die Beispiele sollen Folgendes verdeutlichen:

- Leistungsziele auf der Stufe K1 (Wissen) eignen sich nur sehr beschränkt, um praxisrelevantes Endverhalten von Lernenden zu beschreiben. Diese Komplexitätsstufe ist meistens zu niedrig.
- Leistungsziele auf höheren Komplexitätsstufen setzen mindestens teilweise Fähigkeiten auf niedrigeren Komplexitätsstufen voraus. Um zum Beispiel geeignete Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung einsetzen zu können, müssen die Lernenden diese auch kennen.
- Nicht jede Berufsausbildung erfordert Leistungsziele der höheren Komplexitätsstufen. Ein Bildungsplan über die berufliche Grundbildung kann daher auch nur Leistungsziele enthalten, die als höchste Komplexitätsstufe zum Beispiel K4 aufweisen.

3.1.2 Bildungsplan nach der Kompetenzen-Ressourcen-Methode

Jede zu erwerbende berufliche Handlungskompetenz wird durch eine oder mehrere Handlungssituationen beschrieben. Für die Bewältigung der Handlungssituationen sind Ressourcen erforderlich.



Handlungssituationen

Die Liste der Handlungssituationen geht aus dem Tätigkeitsprofil (2. Schritt) hervor.

Für die Beschreibung der Handlungssituationen ist eine einheitliche Struktur zu wählen. Die Struktur kann je nach Beruf unterschiedliche Parameter enthalten wie zum Beispiel eindeutige Bezeichnung der Handlungssituation, beteiligte Personen, Normen oder Schilderung der auszuführenden Tätigkeiten.

Handlungssituationen können zu einer Handlungssituationsklasse gruppiert werden, wenn die Bewältigung der Handlungssituationen grösstenteils ähnliche Ressourcen erfordert.

Beispiel «Abschluss der Verkaufshandlung»	
Situation	<i>Abschluss der Verkaufshandlung</i>
Beteiligte	<i>Berufsperson, Kundin/Kunde</i>
Tätigkeit	<i>Die Berufsperson bestärkt die Kundin/den Kunden in der Produktwahl, stellt die richtige Anwendung der Produkte sicher, kassiert ein und bereitet die Produkte zur Mitnahme durch die Kundin/den Kunden vor.</i>
Normen	<i>Interne Regeln, gesetzliche Bestimmungen</i>

Erläuterungen:

- Tätigkeit: Diese wird in Form einer beobachtbaren Handlung beschrieben.
- Normen: Bestimmungen, die bei der Tätigkeitsverrichtung beachtet werden müssen.

Ressourcen

Für jede Handlungssituation werden die zu ihrer Bewältigung erforderlichen Ressourcen aufgeführt.

Ressourcen werden als Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen beschrieben. Die Beschreibung der Ressourcen erfolgt direkt bei der jeweiligen Handlungssituation oder, wenn sinnvoll, in einem ergänzenden Verzeichnis.

- Als Kenntnisse werden alle wissensbezogenen Elemente bezeichnet, die zur Bewältigung der entsprechenden Handlungssituationen wichtig sind. Dazu gehören Theorien, Begriffe und Regeln, aber auch einzelne Daten und Eckwerte.
- Fähigkeiten sind eingeübte Abläufe, Prozeduren und Fertigkeiten, welche bei der Bewältigung der entsprechenden Handlungssituationen eingesetzt werden können.
- Haltungen bezeichnen Einstellungen, Werte und Normen, welche das Verhalten in den entsprechenden Handlungssituationen prägen.

Beispiel: Ressourcen für die Situation «Abschluss der Verkaufshandlung»			
	Schule	Betrieb (Hauptverantwortung)	Überbetrieblicher Kurs
Kenntnisse	<i>Verkaufstechnik, Sprachkenntnisse</i>	<i>Interne Regeln Kassenbedienung, Zusatzeempfehlungen</i>	
Fähigkeiten	<i>Kommunikationsfähigkeit, Sprachfertigkeit</i>	<i>Kommunikationsfähigkeit, Zeitmanagement, Sprachfertigkeit</i>	
Haltungen	<i>Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Sorgfalt</i>		

Erläuterungen:

- Alle Lernorte tragen zur Aneignung der Ressourcen bei, auch wenn im Beispiel der Betrieb die Hauptverantwortung trägt.
- Die Haltungen haben übergreifenden Charakter. Sie werden deshalb an allen Lernorten berücksichtigt.
- Eine Ressource kann in unterschiedlichen Situationen gefragt sein. Daher kann sie auch mehrmals aufgelistet werden.

Inventar der beruflichen Handlungskompetenzen

Die beruflichen Handlungskompetenzen ergeben sich aus der Liste der Handlungssituationen. Die berufliche Handlungskompetenz wird definiert, indem die sie charakterisierenden Tätigkeiten beschrieben werden.

Werden Handlungssituationsklassen gebildet, so wird pro Handlungssituationsklasse eine berufliche Handlungskompetenz abgeleitet.

Die Gesamtheit der beruflichen Handlungskompetenzen bildet schliesslich das Inventar der beruflichen Handlungskompetenzen eines Berufes. Dieses wird je nach Kontext unterschiedlich detailliert beschrieben:

Inventar der beruflichen Handlungskompetenzen in der Verordnung über die berufliche Grundbildung:

- Besteht aus den Bezeichnungen der zu erwerbenden beruflichen Handlungskompetenzen.
- Die Bezeichnungen der beruflichen Handlungskompetenzen entsprechen der Bezeichnung der jeweiligen Handlungssituationen beziehungsweise Handlungssituationsklassen.

Inventar der beruflichen Handlungskompetenzen im Bildungsplan

Im Bildungsplan wird das Inventar der beruflichen Handlungskompetenzen detailliert ausgeführt:

- Zu jeder beruflichen Handlungskompetenz werden die entsprechenden Handlungssituationen gemäss der gewählten Struktur beschrieben;
- Zu jeder Handlungssituation werden die erforderlichen Ressourcen aufgelistet. Kommt es zu häufigen Wiederholungen von einzelnen Ressourcen, so kann die detaillierte Zuordnung der Ressourcen zu den Handlungssituationen in einem ergänzenden Verzeichnis erfolgen.

Wichtig

Zusammen mit Ausführungen zum Anforderungsniveau des Berufs entspricht das Inventar der beruflichen Handlungskompetenzen dem Qualifikationsprofil (Schritt 7). Der Begriff «Qualifikationsprofil» ist methodenunabhängig.

3.2 Qualifikationsverfahren

Mit dem Qualifikationsverfahren wird überprüft, ob die im Bildungsplan beschriebenen beruflichen Handlungskompetenzen erworben worden sind. Folgende Angaben werden in der Verordnung über die berufliche Grundbildung aufgeführt und im Bildungsplan konkretisiert:

- Zulassung
- Gegenstand, Umfang und Durchführung
- Bestehen, Notengebung und Notengewichtung
- Wiederholungen
- Spezialfälle.

Anforderungen

- Qualifikationsverfahren richten sich an den Bildungszielen des Bildungsplans aus und berücksichtigen diese repräsentativ.
- Mündliche, schriftliche und praktische Teile werden ausgewogen gewichtet und bewertet.
- Erfahrungsnoten aus Schule und Praxis werden einbezogen.
- Die gewählten Verfahren sind der Zielgruppe angepasst.
- Der Nachweis erfolgt durch eine Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder durch andere vom BBT anerkannte Qualifikationsverfahren.

Bestandteile

Das neue Berufsbildungsgesetz bietet einen grossen Gestaltungsspielraum für die Beurteilung der Bildungsziele. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diese zu prüfen wie:

Schriftliche und mündliche Prüfungen	Abfragen von Wissen und theoretischen Grundlagen. Angepasste Aufgabenstellungen ermöglichen auch komplexere Aufträge (Problemlösung).
Praktische Arbeiten	Überprüfung von beruflichen Handlungskompetenzen durch Umsetzen von theoretischen Grundlagen und Prozesswissen.
Kombinierte Verfahren	Überprüfung von beruflichen Handlungskompetenzen, individuellen Lernleistungen und -fortschritten, Anwendung von Grundlagenwissen sowie Prozesswissen. <i>Beispiele:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle praktische Arbeit • Vertiefungsarbeiten • Fachgespräch

Wichtig

Qualifikationsverfahren müssen mit einem vertretbaren Aufwand durchgeführt werden können. Deshalb ist die Verfahrenswahl auch aus ökonomischer Sicht zu betrachten.

Variationen der Durchführung

Das Qualifikationsverfahren kann in unterschiedlichen Formen durchgeführt werden. Die Durchführungsform hängt vom Aufbau des Bildungsplans (z.B. in sich abgeschlossene Ausbildungseinheiten), den Ansprüchen des Berufsfeldes (z.B. gleiche Prüfung an allen Ausbildungsorten) und den Möglichkeiten der Lernenden (z.B. Ausbildung mit individualisierten Teilen) ab.

Zentrale Verfahren

Vorgegebene Qualifikationsteile, die von allen Lernenden unter den gleichen Voraussetzungen zu bestehen sind.

Eigenheiten:

- Zentral erarbeitete Aufgabenstellung
- Gleiche Prüfungsinfrastruktur
- Vorgegebene, detaillierte Beurteilungskriterien ohne Berücksichtigung von regionalen oder örtlichen Besonderheiten

Dezentrale Verfahren

Qualifikationsteile, die auf unterschiedliche Voraussetzungen abgestimmt sind.

Eigenheiten:

- Dezentral erarbeitete Aufgabenstellung
- Den örtlichen Gegebenheiten angepasste Aufgaben und Bewertungskriterien
- Unterschiedliche Prüfungsinfrastruktur
- Generelle Beurteilungskriterien, abgestimmt auf regionale, schul- oder branchenspezifische Besonderheiten

Abschliessende Verfahren

Prüfungen gegen Ende der Ausbildung.

Eigenheiten:

- Überprüft die Gesamtleistung der Ausbildung
- Nimmt wenig Rücksicht auf die zeitliche Abfolge der Ausbildungsinhalte
- Mittlerer Organisationsaufwand

Teilprüfungen

Mit einer praktischen Teilprüfung wird ein Teil der beruflichen Grundbildung beurteilt und abgeschlossen.

Eigenheiten:

- Berücksichtigt in hohem Mass die berufsspezifischen Verhältnisse
- Ermöglicht eine strukturierte Ausbildung an sämtlichen Lernorten
- Zusätzlicher Organisationsaufwand

4 Anhang

4.1 Verzeichnis der verwendeten Dokumente

Eine Zusammenstellung der im Handbuch verwendeten Dokumente findet sich im Internet unter folgender Adresse: **www.bbt.admin.ch** (Themen > Berufsbildung > Berufliche Grundbildung).

4.2 Links

Bereits in Kraft gesetzte Verordnungen über die berufliche Grundbildung

www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00159/index.html?lang=de

Übersicht Masterplan berufliche Grundbildung

www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/index.html?lang=de

Bildungssystem der Schweiz

www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00127/index.html?lang=de

Lexikon der Berufsbildung

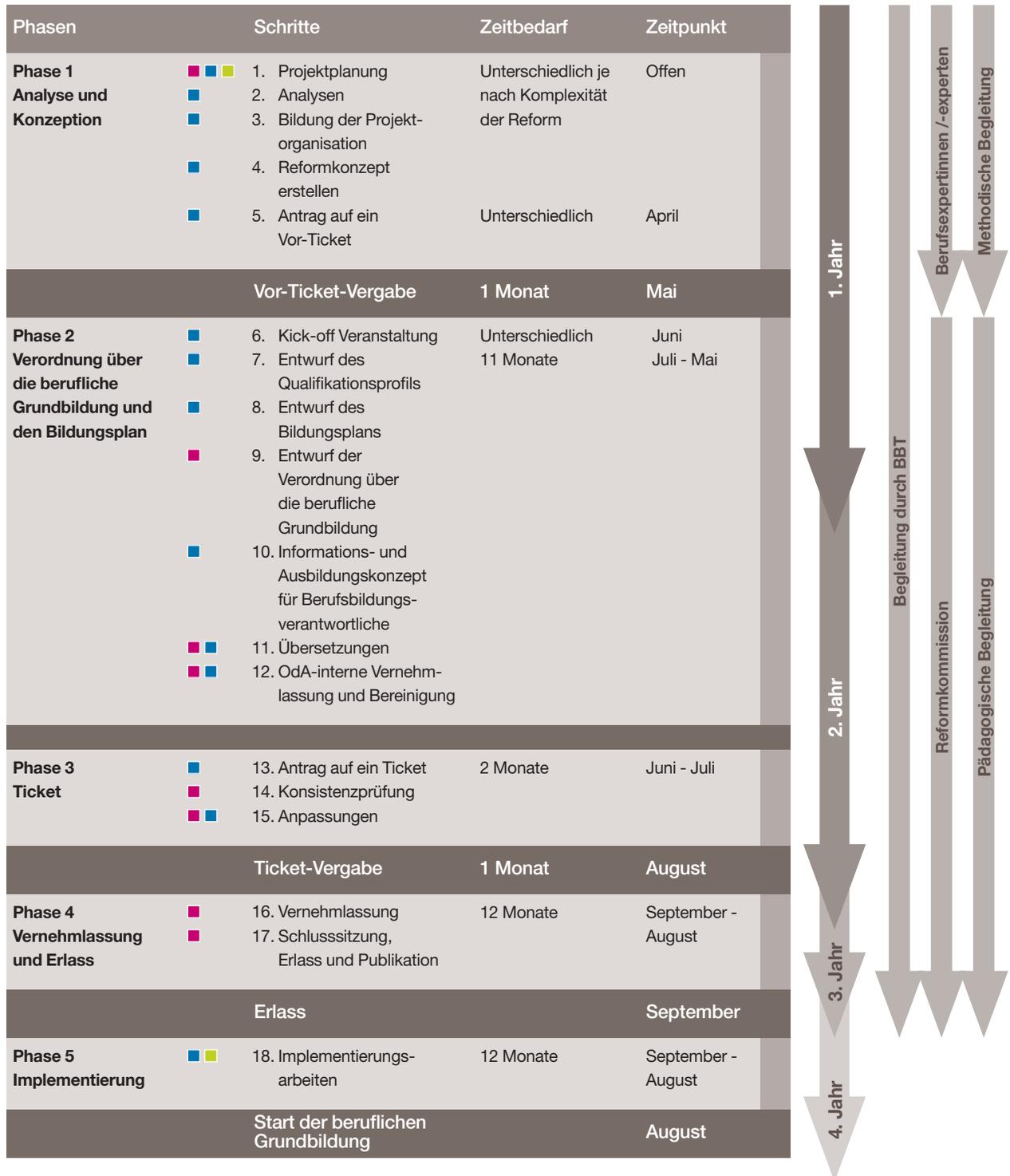
www.dbk.ch/dbk/berufsbildung/lexikon.php

Validation des acquis - Anrechnung nicht formal erworbener Kompetenzen

www.validacquis.ch

Überblick

Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung



4.3 Adressen

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Ressort Berufliche Grundbildung
Effingerstrasse 27, 3003 Bern
Telefon 031 323 44 52, berufsbildung@bbt.admin.ch
www.bbt.admin.ch

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen
Telefon 031 910 37 00, info@ehb-schweiz.ch
www.ehb-schweiz.ch

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)

Kommission Berufsentwicklung
Zähringerstr. 25, Postfach 5975, 3001 Bern
Telefon 031 309 51 11, berufsentwicklung@edk.ch
www.sbbk.ch

Netzwerk der Wirtschaft für Berufsbildungsfragen

Service de l'économie pour les questions de formation professionnelle (SQUF)
Postfach, 3001 Bern
Telefon 031 380 14 13, info@squf.ch
www.squf.ch

Netzwerk Berufsbildung der Arbeitnehmenden

Postfach 64, 3000 Bern 23
Telefon 031 377 01 01, info@sgb.ch - Telefon 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch
www.bildungsgewerkschaften.ch

Berufsinformations-System Schweiz (BISS)

Prof. George Sheldon, Forschungsstelle Arbeitsmarkt und Industrieökonomik
Universität Basel, Petersgraben 51, 4003 Basel
Telefon 061 267 33 75
www.wvz.unibas.ch/fai/pages/forschungsprojekte.htm

