

Christian Carlen Andreas Grassi Petra Hämmerle Benedikt Koch

Ausbilden

Kompetenzorientierung und Lernortkooperation
in der beruflichen Grundbildung



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Ein paar Hinweise, bevor es losgeht ...	10
1 Eine zeitgemässe Ausbildung als zentrale Aufgabe jedes Berufsverbands	13
1.1 Eine Branche ändert sich	14
1.2 Wir revidieren unsere Grundbildung	14
1.3 Eine Revision in Rekordzeit	16
1.4 Klare Strukturen und Zuständigkeiten	16
1.5 Verschiedene Anforderungen unter einen Hut bringen	18
1.6 Eine Revision ist nicht gratis zu haben	18
1.7 Das Geheimnis des Erfolgs	18
2 Von Inhaltskatalogen zu beruflichen Handlungskompetenzen	21
2.1 Grundlagen des Paradigmenwechsels	21
2.2 Herausforderungen des Reformvorhabens «Verkehrswegbau»	22
2.3 Phasen einer Reform nach den Vorgaben des SBFJ	27
2.4 Zielsetzungen bei der Reform im Berufsfeld Verkehrswegbau	28
2.5 Methodisches Vorgehen bei der Reform im Berufsfeld Verkehrswegbau	29
2.6 Erfolgsfaktoren	35
2.7 Resultate	37
3 Erste Überlegungen der Schulleitung zum Umsetzungsprojekt	39
3.1 Der Auftrag des Verbands als Grundlage für die Umsetzung	39
3.2 Der ungewisse Weg vom Bildungsplan über den Rahmenlehrplan zum Schullehrplan	40
4 Methodische Steuerungsgrundlagen	49
4.1 Pädagogisches Konzept	50
4.2 Curriculare Struktur mittels Lernthemen	57
4.3 Exkurs zur Lernortkooperation	62
5 Den Veränderungsprozess gestalten	67
5.1 Wie sind die Mitarbeitenden in das Entwicklungsprojekt integriert?	67
5.2 Wie überzeugen wir die Mitarbeitenden vom Sinn des Projekts?	68
5.3 Wie können wir Veränderungen initiieren?	68
5.4 Wie gehen wir mit Ängsten und Sorgen von Mitarbeitenden um?	69
5.5 Wie bringen wir den alten und den neuen Bildungsplan unter einen Hut?	71
5.6 Wie können wir die Ressourcen der Mitarbeitenden sinnvoll einsetzen?	73
5.7 Wie können wir die Mitarbeit der Lehrbetriebe effizient und gewinnbringend gestalten?	74
5.8 Welche Unterstützung braucht die BFS VWB, um Veränderungen im Unterricht wirksam werden zu lassen?	77
5.9 Wie ist das neue Lehrmittel aufgebaut, und wie soll es im Unterricht eingesetzt werden?	78

5.10	Sind die bisherigen Unterrichtsunterlagen nur noch Makulatur?	79
5.11	Werden die Lehrpersonen durch die Standardisierung in der Lehrfreiheit eingeschränkt?	79
5.12	Wie wird sichergestellt, dass das neue Unterrichtsmaterial allen Lehrpersonen zur Verfügung steht?	79
5.13	Was geschieht mit der Allgemeinbildung?	80
5.14	Wie sieht das neue Qualifikationsverfahren aus?	81
5.15	Sind unsere Fördermassnahmen noch à jour?	81
6	Lernortkooperation und Kompetenzorientierung an den drei Lernorten realisieren	85
6.1	Das pädagogisch-didaktische Konzept als Leitlinie für die Umsetzung des Bildungsplans an der BFS VWB	85
6.2	Das AVIVA-Modell als Ausbildungsgrundlage in der beruflichen Grundbildung	87
6.3	Lernortkooperation: Verknüpfen der drei Lernorte	90
6.4	Von der Inhaltsorientierung zur Kompetenzorientierung im Unterricht	102
6.5	Kompetenzorientierter Unterricht an der Berufsschule	103
6.6	Kompetenzorientierung im überbetrieblichen Kurs	112
6.7	Kompetenzorientierung in der beruflichen Praxis	117
7	Kompetenzorientierte Prüfungen	121
7.1	Grundlagen der kompetenzorientierten Prüfungen	122
7.2	Prüfungskonzept	126
8	Ausbilden aus der Sicht der Lehrbetriebe	131
8.1	Der neue Bildungsplan und seine Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung	132
8.2	Zur Vernetzung der Lernorte	134
8.3	Zu den Vorbereitungsaufträgen	135
8.4	Zu den Nachbearbeitungsaufträgen	137
8.5	Zur Lerndokumentation als Bindeglied zwischen den Lernorten	140
8.6	Zum Thema Heterogenität der Lernenden	141
8.7	Zu Formen der Unterstützung für Leistungsschwächere	142
8.8	Zum Umgang mit leistungsstärkeren Lernenden	144
8.9	Gesamteinschätzung der Bildungsreform	145
9	Schlusswort	149
	Literaturverzeichnis	151

Vorwort

Im Berufsbildungsbericht des Schweizerischen Gewerbeverbands sgv aus dem Jahr 1994 ist ein Abschnitt dem damals aktuellen Konzept der «Schlüsselqualifikationen» gewidmet. Darin steht unter anderem: «Zur qualifizierten Ausübung eines Berufes sind, neben Fachwissen und fachlichen Fertigkeiten, Schlüsselqualifikationen wie vernetztes Denken, Selbständigkeit, Kreativität usw. sowie die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen notwendig. In Schule und Praxis müssen diese übergreifenden Qualifikationen gezielt gefördert werden.» Zehn Jahre später wurden im Rahmen der Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahr 2002 die beruflichen Grundbildungen reformiert. Dabei stand die konsequente Ausrichtung auf berufliche Handlungskompetenzen im Zentrum. Und heute ist die Diskussion um die «Berufsbildung 4.0» voll im Gange.

Das Konzept der «Schlüsselqualifikationen» hat sich verändert, die Begriffsvielfalt zum Thema «Kompetenzorientierung» hat deutlich zugenommen. In der Wirtschaft wird Kompetenz überwiegend als die Fähigkeit zum selbstorganisierten, kreativen Handeln in sich verändernden Situationen begriffen. Im Rahmen der Berufsentwicklungsprozesse übernehmen die Trägerorganisationen (Organisationen der Arbeitswelt, OdA) der einzelnen Berufe eine grosse Verantwortung für aktuelle, auf die Bedürfnisse der Branchen und Unternehmen abgestimmte Bildungserlasse. Diese müssen eine kompetenzorientierte Ausbildung an allen Lernorten ermöglichen und auch im Qualifikationsverfahren zum Ausdruck kommen.

Das vorliegende Buch gibt Einblick in die aktuelle Entwicklung von Infra Suisse, der ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen OdA in den Berufen des Infrastruktur- und Verkehrswegbaus und zeigt anhand von konkreten Beispielen «gute Praxis» in diesem Bereich.

Ich wünsche eine interessante, spannende Lektüre, danke allen aktiven Akteuren für ihr wertvolles Engagement und wünsche allen viel Erfolg bei ihrer Arbeit zugunsten unseres Berufsnachwuchses.

Christine Davatz
Vizedirektorin sgv



Ein paar Hinweise, bevor es losgeht ...

Dieses Buch hält Lehren für die unterschiedlichsten Anspruchsgruppen in der beruflichen Grundbildung bereit: Anhand eines Praxisbeispiels wird die Reform der ausbildungsrelevanten Grundlagendokumente eines Berufsfelds – konkret im Verkehrswegbau – dargestellt. Und es wird gezeigt, wie die Reform im Ausbildungsalltag umgesetzt wird. Wir beschreiben ein methodisches Vorgehen, das von der Auftragserteilung durch den Trägerverband bis hin zur Ausgestaltung des Qualifikationsverfahrens reicht, wobei die konsequente Handlungs- und Kompetenzorientierung unserer Grundbildungen im Zentrum der Betrachtung steht.

Das Buch gibt so Einblick in die verschiedenen Fragestellungen und Herausforderungen eines solchen Reformvorhabens. Es zeigt Erfolgsfaktoren wie auch Stolpersteine bei der Umsetzung eines neuen Bildungsplans auf. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um einen Praxisbericht, ohne Anspruch an wissenschaftliche Präzision im Bereich der «Kompetenzforschung».

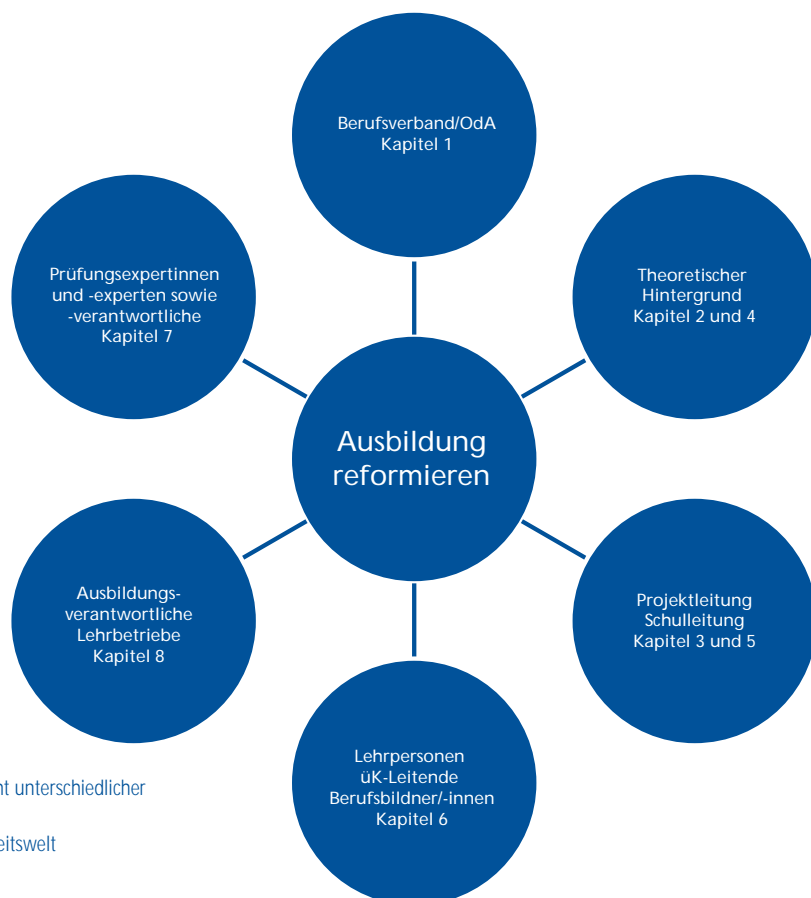


Abbildung 0-1:
Ausbildungsreform aus der Sicht unterschiedlicher
Akteure
OdA = Organisationen der Arbeitswelt
üK = überbetrieblicher Kurs

Mit der Publikation verfolgen wir also drei Hauptziele:

- Wir wollen ein strukturiertes Vorgehen von der Kompetenzerfassung bis zur Umsetzung des Qualifikationsverfahrens vorstellen.
- Wir wollen Erfahrungswissen aus Sicht der beteiligten Akteure zusammentragen.
- Wir wollen die anerkannten theoretischen Grundlagen aufbereiten und zeigen, wie wir diese Grundlagen praktisch umgesetzt haben.

Einer der zentralen Erfolgsfaktoren bei diesem Vorhaben war die enge Zusammenarbeit aller Beteiligten, was auch in der Co-Autorenschaft des Buches zum Ausdruck kommt. Beteiligt waren folgende Akteure:

- Benedikt Koch, bis 2016 Geschäftsführer von Infra Suisse, der Auftraggeberin der Reform;
- Urs Lütolf und Christian Carlen, die Verantwortlichen für die Umsetzung des Projekts in der Schulleitung der Berufsfachschule Verkehrswegbauer Sursee;
- Mitarbeitende der Ectaveo AG, Zürich;
- Andreas Grassi, Beruf-Bildung-Entwicklung GmbH, Thun;
- und natürlich Berufspersonen, die Mitarbeitenden, Lehrpersonen und üK-Instruktoren der Berufsfachschule für Verkehrswegbau, die die Reform in allen Phasen mitgeprägt haben.

Bei der pädagogischen Begleitung der Reform wurden neue Wege eingeschlagen. Die Ectaveo AG war für die konzeptionelle Gestaltung verschiedener didaktischer Umsetzungsfragen verantwortlich, anschliessend übergab sie den Stab an Andreas Grassi, der die Umsetzung vor Ort gemeinsam mit der Schulleitung begleitete.

In den nachfolgenden Kapiteln wird jeweils eine Etappe der Reform ausgeleuchtet. Die Kapitel folgen im Grossen und Ganzen der Chronologie, können aber auch einzeln gelesen werden.

Frühjahr 2017
Das Autorenteam



1 Eine zeitgemässe Ausbildung als zentrale Aufgabe jedes Berufsverbands

Eine Grundbildung zu revidieren, ist kein Spaziergang – schon gar nicht, wenn es sich um ein Berufsfeld mit fünf verschiedenen Berufen handelt, wie dies im Verkehrswegbau der Fall ist. Wie es zu diesem Vorhaben gekommen ist, wie es in Angriff genommen wurde und was dabei zum Erfolg beigetragen hat, erfahren Sie in diesem Kapitel.

Die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) tragen die Hauptverantwortung für die Revision von Bildungsverordnungen und Bildungsplänen. Sie müssen den Prozess anführen und vorantreiben. Bei der Revision der Bildungsverordnungen und Bildungspläne für das Berufsfeld Verkehrswegbau hat Infra Suisse wertvolle Erfahrungen sammeln können. Davon handelt dieses Buch.

Wettbewerb ist ein elementares Prinzip unserer Wirtschaft. Unternehmen streben nach den besten Ideen, den tiefsten Kosten, den treuesten Kunden und – mehr denn je – nach den besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Personen zu finden, die kompetent sind und zur Unternehmenskultur passen, ist indessen gerade in traditionellen handwerklichen Berufen nicht immer einfach. Firmen können das notwendige Personal entweder bei der Konkurrenz abwerben oder selbst aus- und weiterbilden. Beide Wege haben ihre Vor- und Nachteile; die Erfahrung aus der Praxis dürfte aber klar dafür sprechen, dass sich eine Unternehmung in der Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden engagiert – ganz nach dem Motto von Benjamin Franklin (1706–1790), einem der Gründerväter der Vereinigten Staaten: «Eine Investition in Wissen bringt noch immer die besten Zinsen.» Wer gute Mitarbeitende will und sie auch halten möchte, muss sich anstrengen und um den Ruf eines attraktiven Arbeitgebers bemüht sein – dazu gehört auch Engagement in der Aus- und Weiterbildung.

Das Gebot der Attraktivität gilt in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur für einzelne Unternehmungen, sondern auch für ganze Wirtschaftszweige. Eine Branche muss dem Personal gute Arbeitsbedingungen, konkur-

renzfähige Löhne und vor allem Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Der Schweizer Infrastrukturbau steht diesbezüglich gut da. Die Aus- und Weiterbildungen im Bauhauptgewerbe sind klar strukturiert und seit Langem etabliert. In einer Baufirma findet sich für jeden, unabhängig von seinen technischen, organisatorischen oder kaufmännischen Fähigkeiten, eine Aufgabe, sei es als Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse, als Facharbeiter, Vorarbeiterin, Polier, Bauführerin, Kalkulator, Abteilungsleiterin oder als Geschäftsführer.

1.1 Eine Branche ändert sich

Infra Suisse ist die Branchenorganisation der Schweizer Infrastrukturbauer. Die Berufsbildung ist für sie eine zentrale Aufgabe. Auch wenn der Verband in seiner heutigen Form erst seit dem Jahr 2007 existiert, blickt er dank seiner Vorgängerorganisationen doch auf eine lange Berufsbildungstradition zurück. Aber auch eine lange Tradition entbindet nicht von der Pflicht, für Aus- und Weiterbildungen auf der Höhe der Zeit zu sorgen. Verbände, die das nicht tun, haben je länger, desto mehr Mühe, ihre Existenz zu legitimieren.

Die Anforderungen an das Baustellenpersonal haben sich auch im Infrastrukturbau in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Früher beschäftigte die Branche ein Heer von grösstenteils ungelerten Bauarbeitern. Die meisten Arbeiten wurden von Hand ausgeführt. Heute werden, wo immer möglich, Maschinen eingesetzt. Die Konsequenz: Wofür früher zehn Männer nötig waren, reichen heute ein Bagger und ein Baggerführer. Die reine Muskelkraft hat auf der Baustelle an Bedeutung verloren. Entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg einer Bauunternehmung sind heute vielmehr die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden – und zwar nicht mehr nur auf der Baustelle selbst, sondern vor allem bei der Vorbereitung der Arbeiten, deren Organisation und Führung.

Mit der technischen Entwicklung haben sich die Aufgaben eines Verkehrswegbauers gewandelt. Sie sind vielfältiger, spannender und anspruchsvoller geworden. Strassenbauer beispielsweise bauen Beläge ein, heben Gräben aus, erstellen Randabschlüsse, versetzen Schächte oder bedienen und warten ihre Geräte und Maschinen. Entsprechende Kompetenzen sind für ihre Tätigkeiten elementar und müssen darum auch in der Bildungsverordnung und im Bildungsplan abgebildet sein.

1.2 Wir revidieren unsere Grundbildung

Zum Berufsfeld Verkehrswegbau gehören die fünf Berufe Strassenbauer/-in, Gleisbauer/-in, Grundbauer/-in, Industrie- und Unterlagsbodenbauer/-in und Pflasterin/Pflasterer. Für alle diese Berufe werden heute zum einen Grundbildungen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), zum andern

zweijährige Berufslehren mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) angeboten. Das Berufsfeld Verkehrswegbau wurde vor rund zwanzig Jahren geschaffen. Davon profitierten insbesondere die Berufe, die pro Lehrjahr nur ein paar wenige Lernende ausbildeten. Sie erhielten so eine strukturierte Grundbildung mit einem national anerkannten Abschluss.

Vorstellungen, wie eine Berufsbildung auszusehen hat, sind einem steten Wandel unterworfen. Noch bei der letzten Revision der Bildungsverordnungen im Berufsfeld Verkehrswegbau im Jahr 2007 standen die Gemeinsamkeiten der fünf Berufe im Vordergrund. Man wollte den Lernenden eine möglichst breite Ausbildung anbieten. Das war zwar spannend, doch vieles, was gelernt und geprüft wurde, hatte später bei der Arbeit auf der Baustelle keinen echten Nutzen. Dies wurde mit der jüngsten Revision seit 2012 berücksichtigt: Die Kernaufgaben der einzelnen Berufe wurden wieder stärker betont.

Nach den Vorgaben des Bundes müssen Bildungsverordnungen regelmässig – aber mindestens alle fünf Jahre – überprüft und den wirtschaftlichen, technologischen und didaktischen Entwicklungen angepasst werden (vgl. www.sbfi.admin.ch Themen Berufsbildung Berufliche Grundbildung Berufsentwicklung [Zugriff: 19.4.2017]). Die Bildungsverordnung für das Berufsfeld Verkehrswegbau war seit 2008 in Kraft, eine nächste Evaluation war also spätestens im Jahr 2013 angesagt. Doch neue Anforderungen vonseiten der Branche wie des Gesetzgebers waren ein Grund, die Sache schon früher anzugehen.

- Beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) galt neu die Devise: Nicht die Ausbildung, sondern deren Ergebnis strukturiert die Bildungsverordnung und den Bildungsplan. Die bisherigen Leit- und Richtziele sollen durch Handlungskompetenzen ersetzt werden.
- Bei der Revision von 2007 hatte die Gleisbau-Branche auf eine Attestausbildung verzichtet. Nun war der Wunsch da, eine zweijährige EBA-Ausbildung auch für Gleisbaupraktiker/-innen zu schaffen.
- Der Bedarf an qualifizierten Baumaschinenführern wird insbesondere bei Firmen des Tief- und Strassenbaus immer grösser. Verschiedene Unternehmen forderten daher, das Berufsfeld Verkehrswegbau um den Beruf «Baumaschinenführer/-in EFZ» zu erweitern.

Den Steilpass der Branche und des SBFI hat die Infra Suisse gerne aufgenommen und sich zusammen mit den Partnerorganisationen Pavidensa – Abdichtungen Estriche (Industrie und Unterlagsbodenbauer/-in) Schweiz, Verband Schweizerischer Pflasterermeister VSP (Pflasterin/Pflasterer) sowie «Login Berufsbildung» (Gleisbauer) an die Reform der Grundbildung im Berufsfeld Verkehrswegbau gemacht.

1.3 Eine Revision in Rekordzeit

Die Reform einer Grundbildung ist komplex und braucht viel Zeit. Relevante Aspekte aus dem Arbeitsalltag müssen ermittelt, rechtliche Fragen geklärt, pädagogische Vorgaben eingehalten, politische Aspekte beachtet und verschiedene Interessengruppen angehört werden. Die Revision der beiden Bildungsverordnungen und Bildungspläne EFZ und EBA wurde in nur zwölf Monaten geschafft – eine extrem kurze Zeit in Anbetracht dessen, dass wir fünf EFZ-Ausbildungen und vier EBA-Ausbildungen neu aufzubauen und eine EBA-Ausbildung für Gleisbaupraktiker von Grund auf neu zu entwickeln hatten. Die dreijährige Lehre für Baumaschinenführer EFZ wurde zwar vollständig entwickelt, konnte aber aufgrund brancheninterner Widerstände schliesslich doch nicht eingeführt werden.

Wenn wir die Revision in Rekordzeit gemeistert haben, dann nur dank einem schlanken und effizienten Projektteam, einer präzisen Projektplanung mit klaren Meilensteinen und realistischen Bearbeitungsfristen, ausreichend personellen Ressourcen und einer professionellen pädagogischen Begleitung.

Dass die Berufsfachschule Verkehrswegbauer (BFS VWB) in Sursee für sämtliche Deutschschweizer Kantone und das Fürstentum Liechtenstein die Fachkurse, die überbetrieblichen Kurse und die Qualifikationsverfahren im Berufsfeld Verkehrswegbau anbietet, hat wesentlich zu einer raschen und effizienten Revision beigetragen. Die wichtigsten Akteure kannten sich bereits und arbeiteten schon vorher eng zusammen. So waren Informationsaustausch und Zuständigkeiten rasch geregelt. Zudem konnten ausgewählte Lehrpersonen und Prüfungsexperten zu konkreten Fragestellungen direkt konsultiert werden, was nicht nur zu guten Resultaten, sondern bereits in einer frühen Phase zu einer hohen Akzeptanz der getroffenen Entscheide geführt hat.

1.4 Klare Strukturen und Zuständigkeiten

Eine transparente Struktur mit klaren Zuständigkeiten erleichterte die Revisionsarbeit wesentlich. Als Steuerungsgremium wurde die bereits existierende Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q) für das Berufsfeld Verkehrswegbau eingesetzt. Die operative Leitung der Revision wurde an ein Projektteam aus vier Personen delegiert. Ihnen stand ein professionelles Beratungsunternehmen zur Seite, die Ectaveo AG Zürich, der vor allem die pädagogischen, formellen und administrativen Aufgaben übertragen wurden.

1.4.1 Kommission für Berufsentwicklung und Qualität

Oberstes Organ der Totalrevision von Bildungsverordnungen und Bildungsplänen ist gemäss Berufsbildungsverordnung (Art. 12 BBV) die erwähnte Kommission für Berufsentwicklung und Qualität für das Berufsfeld Verkehrswegbau (Kommission B&Q). Sie setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern

der Organisationen der Arbeitswelt (OdA), der Sozialpartner, der Fachlehrerschaft, der Kantone und des Bundes zusammen. Bei einem Berufsfeld ist es besonders wichtig, dass sämtliche Berufe und alle Sprachregionen in der Kommission B&Q angemessen vertreten sind. Weil die Kommission ein grosses, repräsentatives und breit abgestütztes Gremium ist, eignet sie sich vorzüglich als oberstes Steuerungsorgan eines Revisionsprojekts. Zudem hat sie die notwendigen Kompetenzen, um strategische Entscheide zu fällen.

Der wichtigste Beschluss stand ganz am Anfang des Revisionsprojekts. Die Kommission B&Q muss nämlich jeweils entscheiden, ob eine Revision der Bildungsverordnung und des Bildungsplans aufgrund wirtschaftlicher, technologischer, ökologischer oder didaktischer Entwicklungen überhaupt notwendig ist. Falls ja, ersucht sie die involvierten Organisationen der Arbeitswelt (OdA), dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI einen entsprechenden Änderungsantrag zu stellen. Der zweite wichtige Entscheid ist dann die Genehmigung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans zuhanden des SBFI. Sitzungen in regelmässigen Abständen während der Revision dienen dazu, die involvierten Kreise zu informieren, Arbeiten genehmigen zu lassen und das weitere Vorgehen zu bestimmen.

1.4.2 Projektteam

Das Projektteam, das die Revision operativ leitete, wurde auf möglichst wenige Personen beschränkt. Dazu gehörte je eine Vertretung der beteiligten OdA, der Fachlehrerschaft, der Kantone und des Bundes. Die Vertreter der Kantone und des Bundes stellten sicher, dass die Beschlüsse den gesetzlichen Vorgaben entsprachen und von den Behörden mitgetragen wurden. Die OdA-Vertreter kannten die Aufgaben und Kompetenzen, die ihre Firmen von ausgebildeten Fachleuten erwarten. Nur mit diesem Wissen konnten die Tätigkeits- und Qualifikationsprofile erarbeitet werden.

Die Leitung des Projektteams musste unserer Ansicht nach ein OdA-Vertreter innehaben. Er führte das Projekt operativ, leitete die Teamsitzungen, tauschte sich intensiv mit der pädagogischen Beratung aus und pflegte einen direkten Kontakt zu Personen der Branche und der praktischen Ausbildung.

1.4.3 Pädagogische Beratung

Das Projektteam wusste dank der OdA-Vertreter, welches Fachwissen in der Grundbildung vermittelt werden muss. Über spezifisches Wissen, wie eine Bildungsverordnung und ein Bildungsplan heutzutage entwickelt und geschrieben werden, verfügen die OdA-Vertreter nicht. Aus diesem Grund wurde eine spezialisierte Beratungsfirma beigezogen. Sie wurde mit grosser Sorgfalt ausgewählt, denn es war wichtig, dass sie zum einen über Erfahrung mit solchen Reformen verfügt und zum andern die Vorgaben und Prozesse des SBFI genau kennt. Zu bedenken war dabei auch, dass die Vorstellungen, welche Strukturen oder Formulierungen in den Bildungsverordnungen und -plänen richtig sind, von Beratungsunternehmen zu Beratungsunternehmen variieren.

1.5 Verschiedene Anforderungen unter einen Hut bringen

Bei der Berufsbildung treffen erfahrungsgemäss die unterschiedlichsten Vorgaben, Anforderungen und Wünsche aufeinander:

- Die Lehrbetriebe möchten eine Ausbildung, die ihnen nützt und die möglichst kurz ist, damit die Lernenden nicht allzu häufig abwesend sind.
- Bei den Lehrpersonen stehen vor allem pädagogisch-didaktische und ab und zu auch ganzheitlich-humanistische Aspekte im Vordergrund.
- Ausbildungsstätten bevorzugen umfangreiche Ausbildungen, damit sie ihren Lehrauftrag möglichst vollumfänglich erfüllen und dabei auch ihre Infrastrukturen auslasten können.
- Den Verwaltungen von Bund oder Kantonen sind formale und juristische Faktoren wie auch die Kosten wichtig.
- Die Berufsverbände schliesslich wollen eine kostengünstige Ausbildung.

Die Vorgaben der Branche – beispielsweise die Anzahl der Tage für die überbetrieblichen Kurse – wollten wir möglichst früh festlegen. Damit ein effizienter Projektlauf möglich war, sollten diese Vorgaben später nicht mehr verändert werden. Wir hielten deshalb alle Entscheide schriftlich fest. Auch die Kommission B&Q diskutierte in einer sehr frühen Phase Rahmen und Ziele der Revision. Auch ihre Beschlüsse wurden konsequent schriftlich festgehalten.

Gesetzliche Vorgaben von Bund und Kantonen sind zwingend einzuhalten. Dazu gehört beispielsweise die Anzahl der Lektionen in den Fachkursen. Bei der Revision können diese Vorgaben natürlich nicht verändert werden. Indem die mit der Revision betrauten Gremien frühzeitig über nicht veränderbare Randbedingungen informiert wurden, konnten unnötige Diskussionen vermieden werden.

1.6 Eine Revision ist nicht gratis zu haben

Das SBFJ unterstützt die Revision von Bildungsverordnungen und Bildungsplänen finanziell mit einem Pauschalbetrag. Doch dieser vermochte die Projektkosten bei Weitem nicht zu decken, denn es wurden die Ausbildungspläne für insgesamt neun Berufe revidiert und für einen Beruf vollständig neu entwickelt. Wichtig war darum, dass die OdA ihrerseits über ausreichend finanzielle Mittel und Personalressourcen verfügten.

1.7 Das Geheimnis des Erfolgs

Eine Revision der Bildungspläne und Bildungsverordnungen ist ein grosses Unterfangen und hat für die Lehrbetriebe und Bildungseinrichtungen mit-

unter weitreichende Konsequenzen. Die Schweizer Infrastrukturbauer und Infra Suisse haben die aktuelle Revision erfolgreich bewältigt. Rückblickend haben sich folgende Elemente als zentral erwiesen:

- *Einen allen bekannten Handlungsspielraum schaffen.*
Die Revision einer Bildungsverordnung und von Bildungsplänen erfolgt im Rahmen gesetzlicher Vorgaben. Es gibt Randbedingungen, die gegeben sind und daher auch nicht ständig infrage gestellt oder ausufernd diskutiert werden müssen. Es gibt zudem Punkte, die vom Steuerungsausschuss frühzeitig entschieden werden und später nur im Ausnahmefall abgeändert werden dürfen.
- *Experten aus der Praxis beziehen.*
Jede Revision orientiert sich an der Berufspraxis. Es war uns darum wichtig, die Lehrbetriebe möglichst früh in den Prozess einzubeziehen und ihre Meinungen und Erfahrungen zu nutzen, beispielsweise in Workshops. Während der Revisionsarbeit ergaben sich immer wieder folgende Fragen: Welche Kompetenzen braucht unsere Branche wirklich? Was muss eine Fachperson an ihrem ersten Arbeitstag nach dem Lehrabschluss wirklich können?
- *Lehrkräfte und Instrukto:ren beziehen.*
Die Ausbilderinnen und Ausbilder an Berufsfachschulen und in überbetrieblichen Kursen verfügen über einen grossen Erfahrungsschatz. Eine Revision, die dieses Wissen miteinbezieht, hat es bei der praktischen Umsetzung leichter.
- *Beratung von aussen holen.*
Wissen, das bei den OdA oder in der Kommission B&Q nicht vorhanden ist, muss zugekauft werden. Es war wichtig, dass die beigezogenen Berater die Prozesse einer Revision kennen und beim Formulieren von Arbeitssituationsbeschreibungen und Kompetenzen überzeugen. Zudem mussten sie ein gewisses Verständnis für den Arbeitsalltag unserer Berufe mitbringen.
- *Sich auf das Wesentliche beschränken.*
Die Gefahr, dass mit jeder Revision der Anforderungskatalog an die Grundbildung wächst, ist gross. Eine Bildungsverordnung oder ein Bildungsplan wird nie komplett oder gar perfekt sein. Es ist darum ratsam, bei jeder Kompetenz zu überlegen, ob sie von einem Berufseinsteiger erwartet werden darf oder muss. Was Aufgabe des Kadern ist, hat in einer Grundbildung nichts zu suchen. Diese Einsicht verlangt von allen Mut zur Lücke und eine realistische Einschätzung des Arbeitsalltags.
- *Ein gut organisiertes und geführtes Projektteam garantieren.*
Eine speditive und effiziente Reform ist für alle Beteiligte motivierend und führt nicht selten auch zu besseren Ergebnissen. Die Organisation des Projektteams ist dabei entscheidend. Damit es effizient arbeiten kann, muss das Team gut geführt und sein Zuständigkeitsbereich klar geregelt sein.



2 Von Inhaltskatalogen zu beruflichen Handlungskompetenzen

Weg von Inhaltskatalogen, hin zu beruflichen Handlungskompetenzen – das erklärte Ziel der vorliegenden Reform. Doch was verbirgt sich überhaupt hinter dem Begriff «Handlungskompetenz»? Und welchen Weg muss man gehen, damit man zu einer handlungsorientierten Grundbildung kommt?

In der beruflichen Grundbildung ist es in den letzten anderthalb Jahrzehnten zu einem Paradigmenwechsel gekommen, der sich auch in den curricularen Grundlagen spiegelt. Während Ausbildung und Qualifikationsverfahren früher durch Inhaltskataloge und Lernziele gesteuert wurden, stehen heute die Handlungskompetenzen im Mittelpunkt.

2.1 Grundlagen des Paradigmenwechsels

Gesetzliche Basis für die berufliche Grundbildung bildet das Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 (BBG, in Kraft seit dem 1. Januar 2004). Folgendes ist in Artikel 15 zu lesen:

«Die berufliche Grundbildung dient der Vermittlung und dem Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (nachfolgend Qualifikationen), die zur Ausübung einer Tätigkeit in einem Beruf oder in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld (nachfolgend Berufstätigkeit) erforderlich sind.

Sie umfasst insbesondere die Vermittlung und den Erwerb

- a. der berufsspezifischen Qualifikationen, welche die Lernenden dazu befähigen, eine Berufstätigkeit kompetent und sicher auszuüben;*
- b. der grundlegenden Allgemeinbildung, welche die Lernenden dazu befähigt, den Zugang zur Arbeitswelt zu finden, darin zu bestehen und sich in die Gesellschaft zu integrieren;*
- c. der wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Kenntnisse und Fähigkeiten, welche die Lernenden dazu befähigen, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen;*
- d. der Fähigkeit und der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen sowie zum selbstständigen Urteilen und Entscheiden.»*