



Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

Conférence suisse des offices de la formation professionnelle

Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale

Eine Fachkonferenz

der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren

Une conférence spécialisée

de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique

SBBK-Arbeitsgruppe Flexibilisierung

Projektbericht zu Handen der SBBK

Verfasser/in

Karin Rüfenacht, Geschäftsstelle EDK/SBBK, Bern

Christof Spöring, Dienststelle Berufs- und Weiterbildung, Luzern

Mitverfasser

Andres Meerstetter, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich (Kap. 7)

18. September 2019, genehmigt durch die SBBK-Plenarversammlung

260-4.5.1.2

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage und Ziel des Projekts.....	2
2.	Projektbeschreibung.....	3
3.	Fokus des Projekts	3
4.	Eckwerte zum SBBK-Modell	3
5.	SBBK-Modell	5
6.	«Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung»	5
6.1	<i>Flexibilisierungsoptionen auf der KONZEPTUELLEN EBENE</i>	6
6.2	<i>Flexibilisierungsoptionen auf der STEUERUNGSEBENE</i>	8
6.3	<i>«Spinnen-Diagramm»</i>	9
6.4	<i>Flexibilisierungsoptionen auf der UMSETZUNGSEBENE</i>	10
7.	Finanzierung.....	10
8.	Modell «Mono-Beruf ohne spezifische Handlungskompetenzen»	11
9.	Projekte, Modelle und Stellungnahmen der OdA	12
9.1	<i>Projekt der OdA «Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt» (Berufsbildung 2030)</i>	12
9.2	<i>Modell Swissmem/Swissmechanic (FUTUREMEM) und Rückmeldungen OdA</i>	12
9.3	<i>Modell SKKAB (Kaufleute 2022)</i>	13
9.4	<i>Rückmeldungen Jardin Suisse</i>	14
9.5	<i>Rückmeldungen OdA Santé</i>	15
10.	Antrag an die SBBK-Plenarversammlung im Hinblick auf Berufsbildung 2030.....	15
11.	Literaturverzeichnis.....	16

1. Ausgangslage und Ziel des Projekts

Innovations- und Konkurrenzdruck verlangen von den Unternehmen, sich auf dem Arbeitsmarkt agil zu bewegen und sich innert rascher Frist den Bedürfnissen anzupassen. Dies hat Konsequenzen für die Berufsbildung, die den sich immer schneller verändernden Anforderungen gerecht werden muss. Die gesetzlichen Grundlagen ermöglichen bereits heute grundsätzlich eine hohe Flexibilität in der Ausgestaltung der Berufe z.B. durch Schwerpunkte, Fachrichtungen, Optionen oder Ergänzungskompetenzen. Allerdings sind die Prozesse der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung von ihrer Struktur her eher träge und längerfristig ausgerichtet. Alle fünf Jahre werden Anpassungen in den Bildungserlassen vorgenommen, für die alle Verbundpartner angehört werden müssen und die daher zeitintensiv sind. Immer mehr Trägerverbände fordern daher, ihre Bildungsinhalte rascher und flexibler anpassen zu können. Ein Beispiel ist der neue Beruf «Chemie- und Pharmapraktiker/in EBA», der in einem beschleunigten Verfahren in weniger als in einem Jahr in Kraft gesetzt wurde.

Auch auf Stufe der Umsetzung ist bereits ein erhebliches Mass an Flexibilisierung gegeben; gerade im Berufsfachschulunterricht besteht für die Lehrpersonen Methodenfreiheit und auch in der betrieblichen Ausbildung wie in den überbetrieblichen Kursen kann die Vermittlung von Inhalten über den Bildungsplan hinausgehend flexibel gestaltet werden.

Der SBBK-Vorstand hat im Rahmen der Arbeiten zu Berufsbildung 2030 beschlossen, eine grundlegende Haltung zur Flexibilisierung der Berufsbildung zu entwickeln, um dem Bedürfnis der Trägerverbände nach raschen Anpassungen ihrer Grundbildungen Rechnung zu tragen. Als erster Schritt hat eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe im Frühjahr 2018 zum Thema Modularisierung Definitionen vorgenommen, Gelin- gungsbedingungen bestimmt und mögliche Eckwerte definiert. Dies auch mit dem Ziel, einen Rahmen zu setzen, damit das System trotz allen Flexibilisierungsbestrebungen noch steuerbar bleibt.

In der Zwischenzeit hat das SBFI im Rahmen von Berufsbildung 2030 den Bericht «Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung» (Prof. Dr. Sabine Seufert) veröffentlicht, der verschiedene Flexibilisierungsoptionen aufzeigt.

Aufgrund dieses Berichts und der bisherigen Diskussionen im Rahmen der Berufsbildung 2030 hat der SBBK-Vorstand an seiner Klausursitzung vom 15./16.11.2018 beschlossen, eine Arbeitsgruppe Flexibilisierung zu lancieren, welche das Thema auf der strategisch-konzeptionellen Ebene diskutiert.

Der Auftrag an die Arbeitsgruppe besteht darin, mögliche Modelle der Flexibilisierung anhand von einem oder mehreren konkreten Beispielen von Grundbildungen durchzudenken um danach die Diskussionen auf die weiteren Akteure auszudehnen (OdA, SBFI, table ronde der berufsbildenden Schulen). Ziel ist es, eine offene und innovative Haltung der SBBK zu generieren sowie konkrete Umsetzungsmöglichkeiten vorzuschlagen, die in die verbundpartnerschaftliche Diskussion im Rahmen der Berufsbildung 2030 eingebracht werden können.

Das Projekt stützt sich auf die im Leitbild Berufsbildung 2030 festgelegte Leitlinie 5: «Die Berufsbildung ist flexibel. Wir konzipieren arbeitsmarktgerechte Bildungsangebote und schaffen anpassungsfähige Strukturen. So werden neue Bildungsinhalte und Bildungsangebote zeitnah und einfach integriert.» Die für die Berufsbildung 2030 geltenden «Kernelemente und Prämissen» gelten auch für dieses Projekt als Voraussetzungen und als Basis aller Überlegungen: «Einbettung in das Bildungssystem / Durchlässigkeit», «Dualität zwischen Theorie und Praxis», «Berufsprinzip» (transparente Abschlüsse, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und gefragt sind), «Verbundpartnerschaft», «Arbeitsmarktorientierung», «Attraktivität für Unternehmen», «Attraktivität für Jugendliche und Erwachsene» sowie «Innovation und Weiterentwicklung».

2. Projektbeschreibung

Das von der SBBK-Arbeitsgruppe geleitete Projekt «Modelle der Flexibilisierung für die Berufsbildung» läuft unter der Initiative Berufsbildung 2030 und wird von der dazu konstituierten Steuergruppe begleitet. Unter www.berufsbildung2030.ch sind die Projektinformationen abrufbar:

«Die SBBK erarbeitet ein Flexibilisierungsmodell für die schulische Bildung. Darin werden die Berufskennnisse aufgeteilt in berufliche Kernkompetenzen, welche die Identität des Berufes ausmachen sowie in spezifische Handlungskompetenzen, welche von den Organisationen der Arbeitswelt autonom, rasch und flexibel den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarkts angepasst werden können. (...) Ziel des Projektes ist es, dass die SBBK ein Flexibilisierungs-Modell erarbeitet, das für die schulische Bildung nebst den standardisierten Unterrichtsbereichen «Allgemeinbildung / Erstsprache / Sport» und «Berufskennnisse» sogenannte «spezifische Handlungskompetenzen» vorsieht. Diese werden von den Organisationen der Arbeitswelt definiert und können flexibel und rasch auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden. Das Modell soll zuerst mit ausgewählten Organisationen der Arbeitswelt theoretisch durchgespielt und anschliessend in Pilot-Versuchen praktisch umgesetzt werden.»

3. Fokus des Projekts

Die SBBK legt in diesem Projekt den Fokus auf die schulische Bildung. Da die Schule im Zuständigkeitsbereich der Kantone liegt, macht es Sinn, sich in einem ersten Schritt auf die Flexibilisierung der schulischen Elemente zu konzentrieren. Im Sinne der Lernortkooperation werden die betriebliche Bildung und die überbetrieblichen Kurse zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam mit den Verbundpartnern in die Überlegungen einbezogen.

4. Eckwerte zum SBBK-Modell

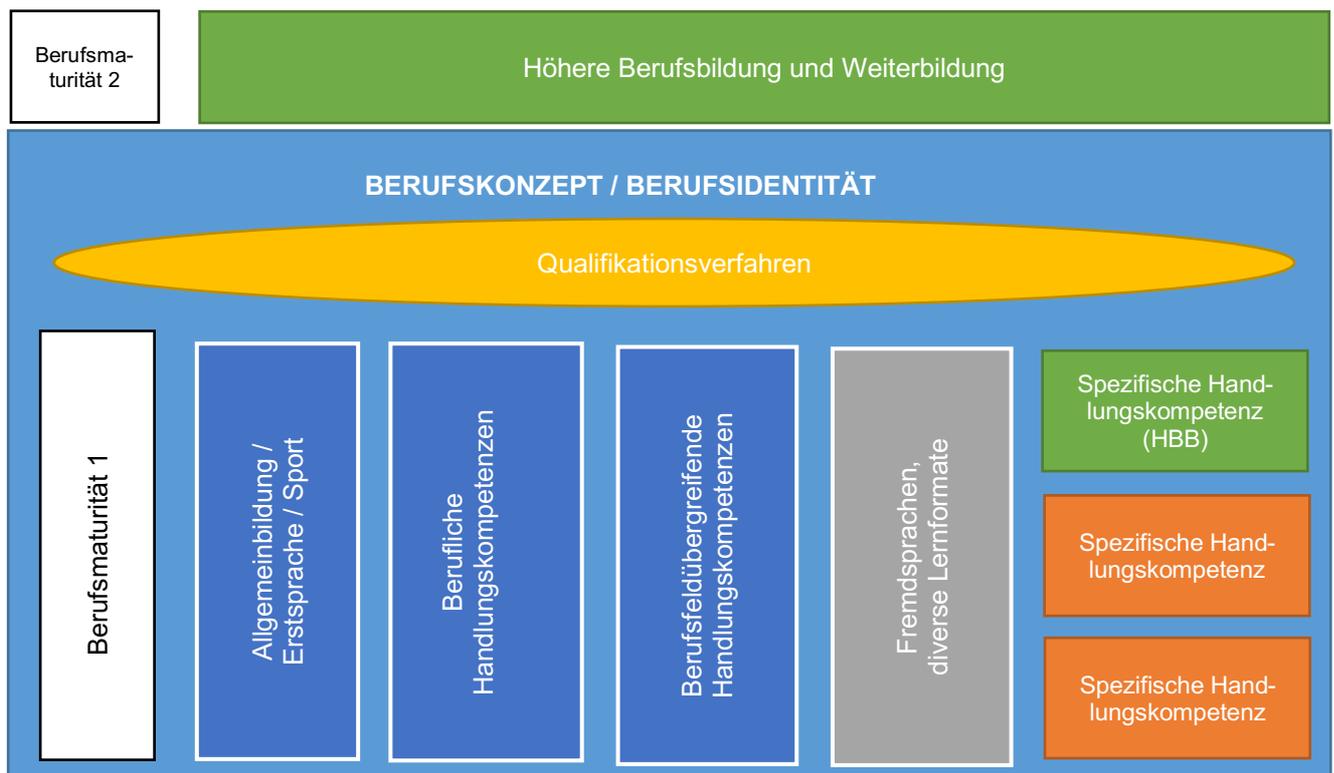
Die Arbeitsgruppe schlägt ein «SBBK-Modell» vor, das für einzelne Berufen oder Berufsfelder gelten kann, wenn die zuständigen OdA «spezifische Handlungskompetenzen» erarbeiten möchten, die flexibel und rasch veränderbar sind. Dieses Modell soll von interessierten OdA konkret für ihre Grundbildung durchgespielt und damit einem Praxistest unterzogen werden. Wenn diese Analyse positiv ausfällt, kann das Modell verbundpartnerschaftlich konsolidiert, gegebenenfalls angepasst und dann bei den künftigen Berufsrevisionen umgesetzt werden.

Folgende Eckwerte erläutern die Grundgedanken des SBBK-Modells:

- Das Berufskonzept wird grundsätzlich beibehalten. Die Abschlüsse sind transparent, national anerkannt und gleichwertig.
- Die Trägerverbände der Grundbildungen definieren alle Bildungsinhalte. Folgende Differenzierungen sind vorgesehen:
 - **Berufsfeldübergreifenden Handlungskompetenzen** können für mehrere verwandte Berufe gemeinsam gelten. Die Vermittlung dieser Inhalte kann gemeinsam geschehen, um Synergien – beispielsweise von Kleinstberufen zu nutzen. Sie sind zeitlich relativ stabil und bedürfen keiner raschen Anpassung. Sie werden in den Bildungsverordnungen und Bildungsplänen festgeschrieben und können im regulären 5-Jahres-Rhythmus überarbeitet werden.
 - **Berufliche Handlungskompetenzen** gelten pro Beruf, sind zeitlich relativ stabil und bedürfen keiner raschen Anpassung. Es sind zusammen mit den berufsfeldübergreifenden Handlungskompetenzen die Kernkompetenzen, die den Beruf definieren im Sinne des Berufskonzepts / der Berufsidentität. Sie werden in den Bildungsverordnungen und Bildungsplänen festgeschrieben und können im regulären 5-Jahres-Rhythmus überarbeitet werden.
 - **Spezifische Handlungskompetenzen** gelten pro Beruf und haben eine kurze zeitliche Gültigkeit. D.h. sie können kurzfristig geändert werden, neu aufgenommen oder gestrichen werden. Sie werden inhaltlich nicht in den Bildungsverordnungen und Bildungsplänen festgeschrieben, damit sie durch die nationale OdA flexibel und rasch gemäss den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst werden können, ohne dass eine Anhörung und Änderungen in den Bildungserlassen erforderlich sind. Zugunsten der Transparenz für alle beteiligten Akteure muss die zuständige nationale OdA die formalen, organisatorischen, zeitlichen Rahmenbedingungen, die Qualitätsaspekte und die finanziellen Vorgaben für die Vermittlung dieser Bildungsinhalte in nachgelagerten Dokumenten zu den Bildungserlassen festschreiben.
- Die spezifischen Handlungskompetenzen können als Wahlmöglichkeiten von den Betrieben ausgewählt werden und können gegebenenfalls bereits Inhalte der höheren Berufsbildung aufweisen. Es wäre möglich, in der Bildungsverordnung den Anteil dieser Wahlinhalte mit einem Prozentsatz am Gesamthalt festzulegen, beispielsweise im Verhältnis von 80-20 %. Das Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen der Lernenden und der Lehrbetriebe soll dabei gewahrt bleiben.
- Die Vermittlung der schulischen Inhalte der spezifischen Handlungskompetenzen geschieht in den Berufsfachschulen, in Abstimmung mit den anderen Lernorten. Eine definierte maximale Anzahl von Berufsfachschul-Lektionen wird nicht überschritten und ist weiterhin von den Kantonen finanziert.
- Die spezifischen Handlungskompetenzen werden angemessen geprüft, z.B. in Teilabschlüssen (Module, Erfahrungsnoten, etc.). Diese Resultate fliessen jedoch nicht in das offizielle Qualifikationsverfahren ein, sondern werden separat dokumentiert, beispielsweise in einem digitalen Kompetenzportfolio.
- Der Erwerb einer Fremdsprache soll künftig grundsätzlich jeder lernenden Person ermöglicht werden, die das wünscht. Der Fremdsprachenerwerb muss nicht zwingend an der Berufsfachschule geschehen, sondern kann über Online-Lehrplattformen («distant learning»), in bilinguaem Unterricht, oder im Rahmen eines Mobilitäts- bzw. Austauschprogramms ablaufen.

- Der grüne Balken der Höheren Berufsbildung und Weiterbildung umfasst alle Weiterbildungsangebote, insbesondere die Fachhochschulen, zu denen die berufliche Grundbildung der Hauptzubringen darstellt. Im Sinne der aktuellen Diskussionen zur Studierfähigkeit muss die Durchlässigkeit zur Tertiärstufe in alle Überlegungen zur Flexibilisierung mit-einbezogen werden.
- Folgende Konsequenzen und Herausforderungen für den Vollzug müssen zu einem späteren Zeitpunkt diskutiert werden: organisatorische Aspekte, Infrastruktur an den Schulen, Durchlässigkeit zur Weiterbildung, Koordination und Steuerung der Angebote.

5. SBBK-Modell



Dieses Modell ist strukturell zu verstehen und nicht im Sinne eines Zeitablaufes. Es ist denkbar, dass je nach Bedarf des Berufes spezifische Handlungskompetenzen erst am Schluss der Lehre vermittelt werden; ebenso kann es sein, dass einzelne Inhalte schon zu Beginn eingesetzt werden. Diese zeitliche Abfolge wird grundsätzlich in der Lektionentafel der Bildungsverordnung geregelt. Die Abstimmung zwischen Berufsfachschulen und Lehrbetrieben ist ebenfalls entscheidend.

Für die Aufteilung zwischen den blauen und den orangen/grünen Bereichen schlägt die Arbeitsgruppe vor, maximal 70 / 30 % zu definieren, um den Rahmen vorzugeben.

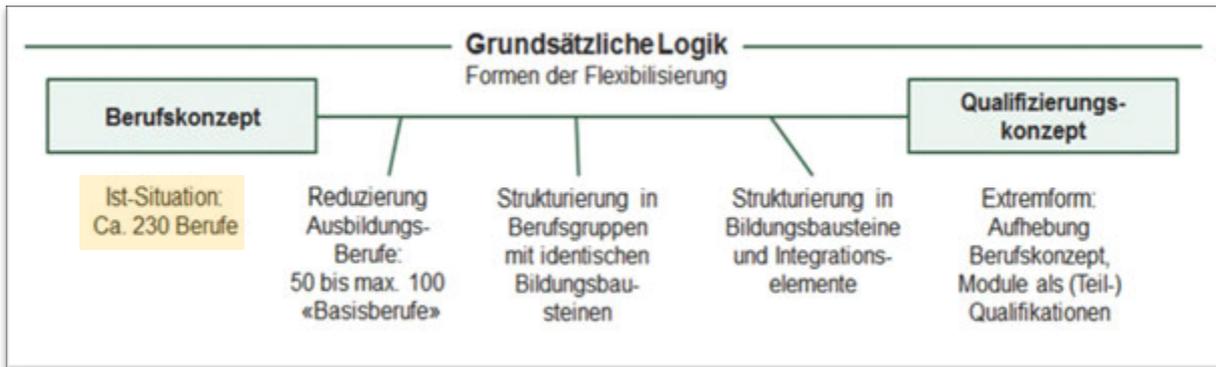
6. «Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung»

Der Bericht von Prof. Dr. Sabine Seufert «Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung» ist im Mai 2018 im Auftrag des SBFI für die Berufsbildung 2030 fertiggestellt worden und zeigt (neue) Möglichkeiten auf, wie die Berufsbildung flexibler gestaltet werden kann. Er basiert auf einer explorativ angelegten Studie mit dem Ziel, ein möglichst breites Spektrum an Flexibilisierungsoptionen

aufzuzeigen. Diese Optionen sind auf drei Ebenen angesiedelt: die konzeptionelle Ebene, die Steuerungsebene und die Umsetzungsebene. Die Überlegungen der SBBK sowie ihr Modell bewegen sich im Rahmen der konzeptionellen und der Steuerungsebene und orientieren sich an den Flexibilisierungsoptionen nach Seufert. Die Ausprägungen des SBBK-Modells werden mit den Flexibilisierungsoptionen nach Seufert in Verbindung gebracht und sind jeweils **gelb hinterlegt** und kurz erläutert.

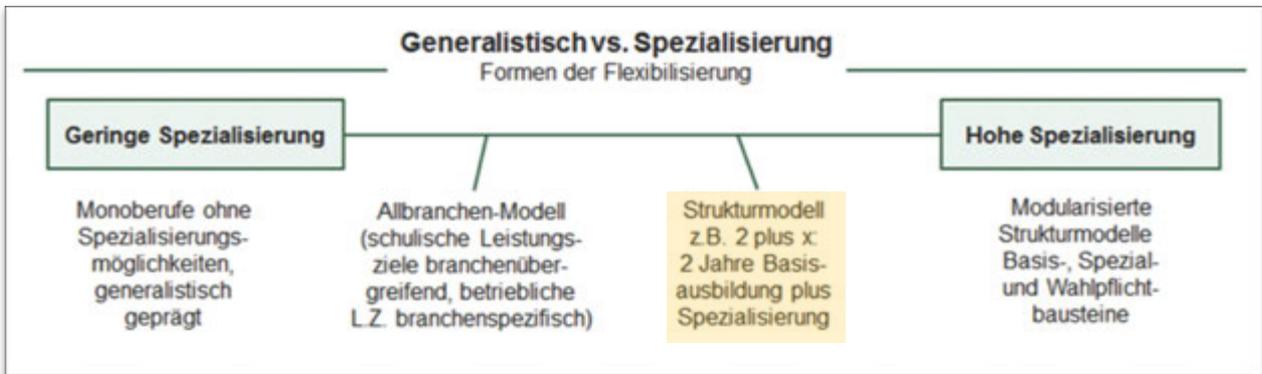
6.1 Flexibilisierungsoptionen auf der KONZEPTUELLEN EBENE

Formen zwischen Berufskonzept und Qualifizierungskonzept (Bericht, S. 19):



Im SBBK-Modell wird das Berufskonzept beibehalten, allerdings kann es durch die OdA soweit auf die Kernkompetenzen des Berufes reduziert werden, dass mehr Raum für die Spezialisierung entsteht. Zudem können gleichartige Bildungsinhalte berufsübergreifend vermittelt werden.

Spezialisierung zur stärkeren Verbindung von Aus- und Weiterbildung (Bericht, S. 22):



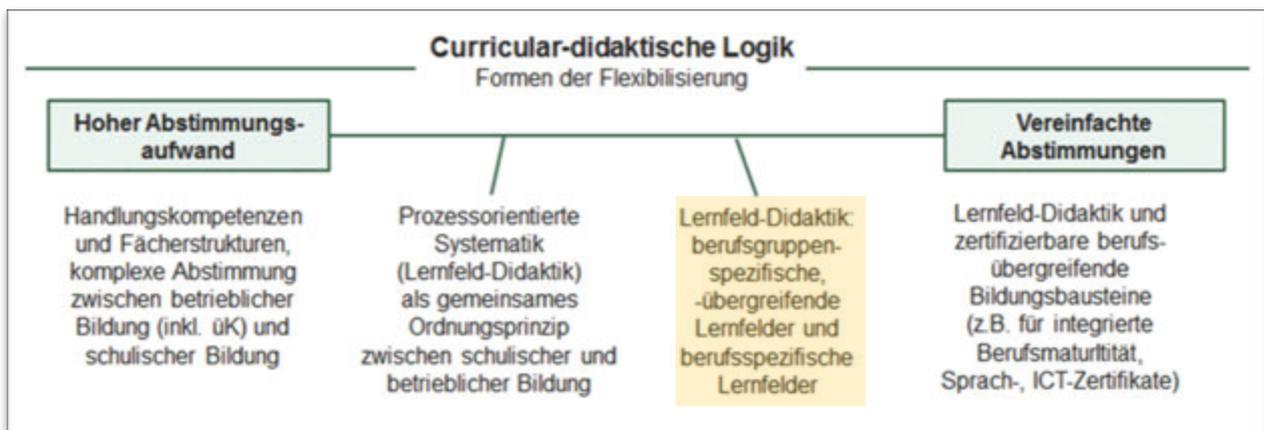
Das SBBK-Modell behält den Kern des Berufes stabil, ermöglicht jedoch durch Spezialisierungselemente die nötige inhaltliche und gegebenenfalls zeitliche Flexibilität.

Verbindung von Aus- und Weiterbildung (Bericht, S. 22):



Mit den spezifischen Handlungskompetenzen wird im SBBK-Modell die Verbindung zu den branchennahen Weiterbildungs- oder HBB-Inhalten ermöglicht. Wenn diese in den Berufsfachschulen angeboten werden, liegt die Finanzierung wie bisher bei den Kantonen. Interessant wäre die Bündelung an Schulen oder ÜK-Zentren als «Kompetenzzentren» zur Synergienutzung und Ressourcenschonung.

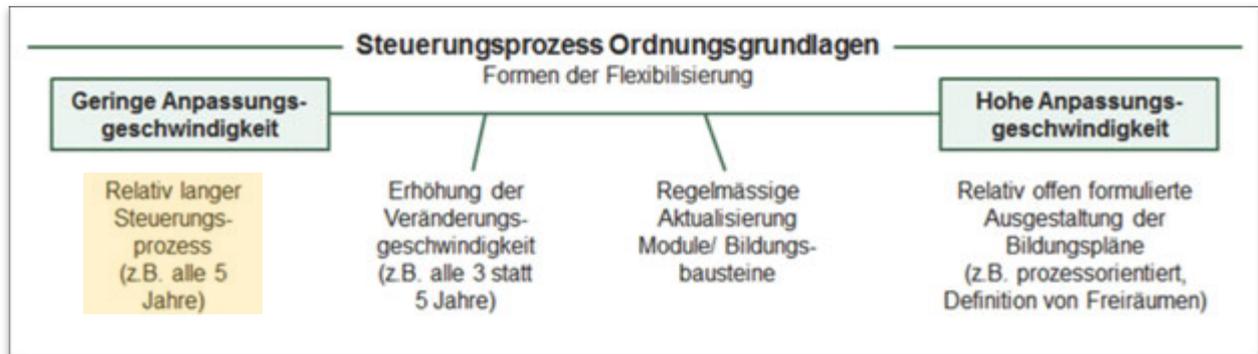
Vereinfachte Abstimmungen durch curricular-didaktische Logiken (Bericht, S. 23):



Durch die Schaffung klarer Bildungsgefässe mit zugewiesener Verantwortung und Finanzierung ist die Abstimmung im SBBK-Modell relativ einfach. Allgemeinbildung, Berufsmaturität, Sprachen und Sport liegen in der alleinigen Verantwortung der Berufsfachschulen und werden in den entsprechenden Bundesverordnungen geregelt. Die berufsfeldübergreifenden Handlungskompetenzen sowie beruflichen Handlungskompetenzen werden gemäss den Bildungsverordnungen in Form von Lernthemen, Lerneinheiten oder Modulen durch die Berufsfachschulen umgesetzt. Die Inhalte der überbetrieblichen Kurse und der spezifischen Handlungskompetenzen liegen in der Verantwortung der OdA. Dazu können sie eine Berufsfachschule oder ein ÜK-Zentrum mit der Durchführung beauftragen.

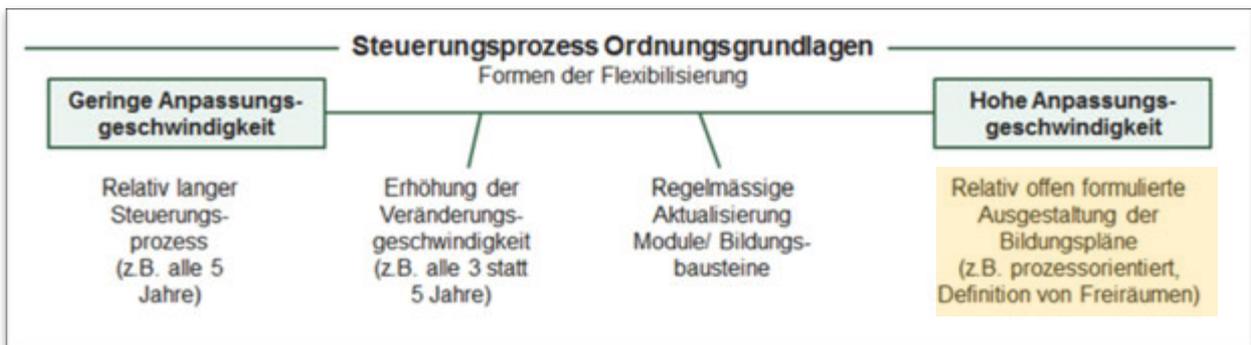
6.2 Flexibilisierungsoptionen auf der STEUERUNGSEBENE

Steuerungsprozess Ordnungsgrundlagen: Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit (Bericht, S. 24):
Fokus auf BERUFLICHE HANDLUNGSKOMPETENZEN



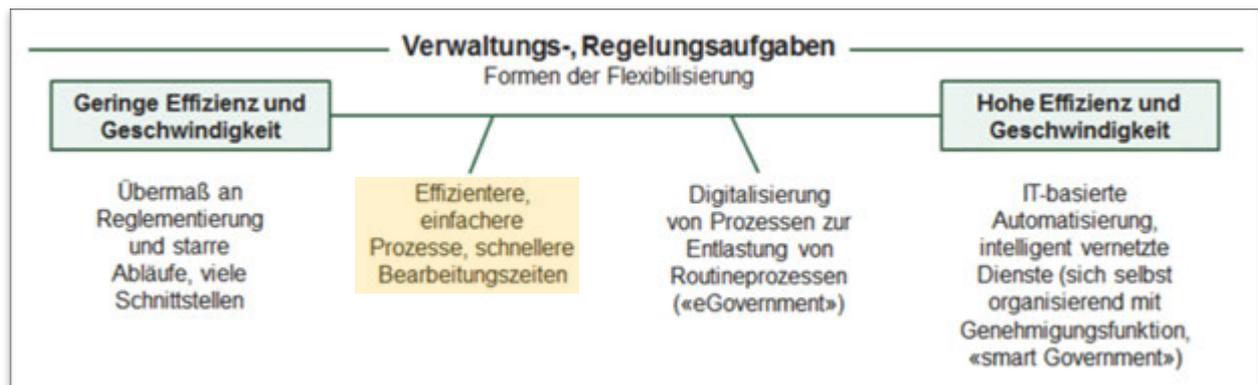
Die beruflichen Handlungskompetenzen sind je nach Beruf zeitlich relativ stabil und bedürfen keiner ständigen und raschen Anpassung. Deshalb kann für diese Bildungsinhalte der bisherige Fünf-Jahres-Rhythmus beibehalten werden.

Steuerungsprozess Ordnungsgrundlagen: Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit (S. 24): Fokus auf SPEZIFISCHE HANDLUNGSKOMPETENZEN



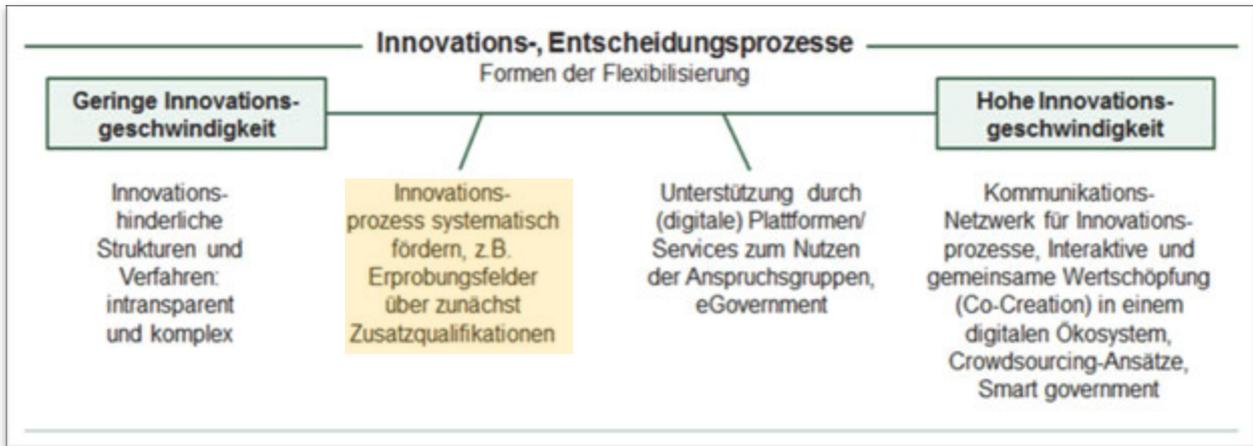
Die spezifischen Handlungskompetenzen bedürfen einer hohen Anpassungsgeschwindigkeit. Eine rasche und flexible Anpassung ausserhalb des standardisierten Fünf-Jahres-Rhythmus wird ermöglicht, indem die Bildungsverordnungen lediglich den formalen und finanziellen Rahmen der spezifischen Handlungskompetenzen vorgeben, nicht aber deren Inhalte.

Schnellere Bearbeitungszeiten durch Entlastung von Routineaufgaben (S. 25):



Das SBBK-Modell ermöglicht durch klare Zuordnung der Finanzierung und inhaltlichen Verantwortung eine höhere Effizienz. Digitale Prozesse können künftig verstärkt eingesetzt werden.

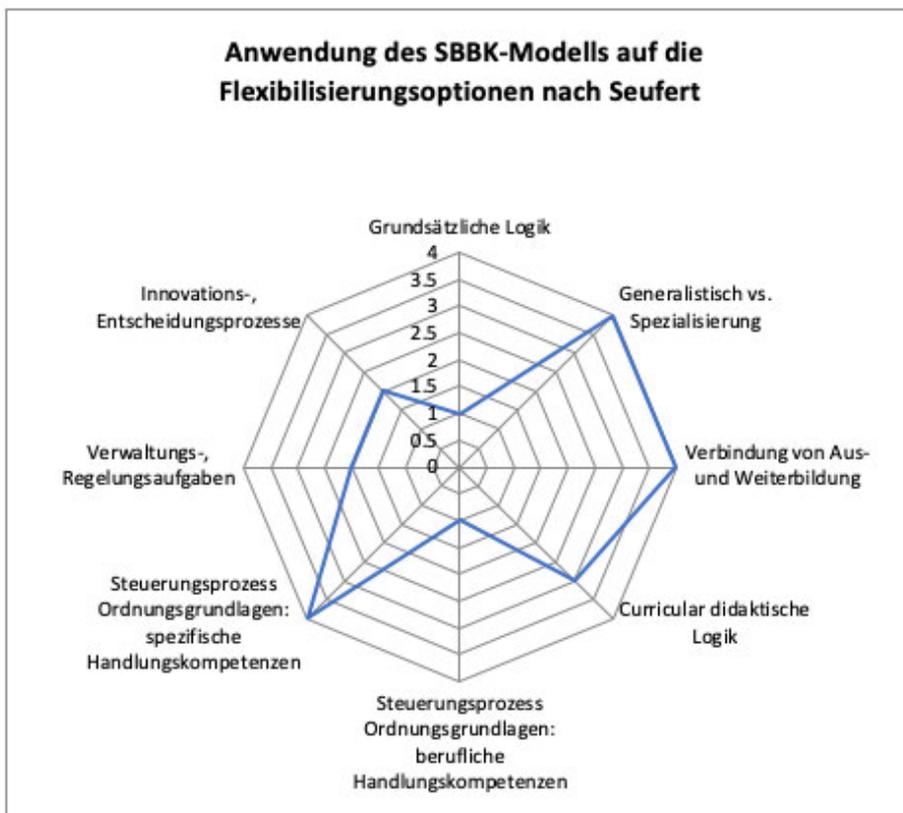
Flexibilisierungsoptionen für Innovations- und Entscheidungsprozesse (S. 26):



Das SBBK-Modell ermöglicht einen Spielraum für Innovationen. Module mit spezifischen Handlungskompetenzen sind geeignete Gefäße für Pilote. Eine weitere Flexibilisierung mittels digitaler Plattformen, etc. kann durch die Branchen genutzt werden.

6.3 «Spinnen-Diagramm»

Zu den sieben Flexibilisierungsoptionen von Seufert hat die Arbeitsgruppe definiert, auf welcher Ausprägung ihre Überlegungen angesiedelt sind. Sie sind hier in einem «Spinnen-Diagramm» visuell dargestellt.



Je weiter aussen ein Punkt angesiedelt ist, desto flexibler ist er im SBBK-Modell angedacht. Die visuelle Darstellung zeigt, dass das SBBK-Modell für die Optionen nach Seufert «Generalistisch vs. Spezialisierung» (Spezialisierung zur stärkeren Verbindung von Aus- und Weiterbildung), «Verbindung von Aus- und Weiterbildung» und «Steuerungsprozess Ordnungsgrundlagen» (Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit für die spezifischen Handlungskompetenzen) maximale Flexibilität vorsieht.

Eine moderate Flexibilität ist für die Optionen «curricular-didaktische Logik» (vereinfachte Abstimmungen durch curricular-didaktische Logiken), «Verwaltungs-, Regelungsaufgaben» (schnellere Bearbeitungszeiten durch Entlastung von Routineaufgaben) und «Innovations-, Entscheidungsprozesse» (Flexibilisierungsoptionen für Innovations- und Entscheidungsprozesse) vorgesehen.

Keine Flexibilisierung ist für die Optionen «grundsätzliche Logik» (Formen zwischen Berufskonzept und Qualifizierungskonzept) und «Steuerungsprozess Ordnungsgrundlagen» (Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit für die beruflichen Handlungskompetenzen) angedacht.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das SBBK-Modell keine «Revolution» des Berufsbildungssystems vorsieht. Es soll den OdA ermöglichen, bei vorhandenem Bedürfnis, die Bildungsinhalte flexibel und rasch anzupassen und bietet im schulischen Bereich Hand für eine angemessen flexible Vermittlung dieser Inhalte.

6.4 Flexibilisierungsoptionen auf der UMSETZUNGSEBENE

Flexibilisierungsoptionen auf der Umsetzungsebene (Bericht S. 48):

Rahmenbedingungen für die Umsetzung	Elemente des Lehrens und Lernens
<ul style="list-style-type: none"> – Prüfungsorganisation – Effektivitätsmessung und -verbesserung – Berufsbildungsverantwortliche: Kompetenzprofile und Curricula – Aufsicht und Beratung – Flexible Lernorte und -zeiten – Lernort-Koordination – Lernort-Kooperation 	<ul style="list-style-type: none"> – Ausbildungsplanung – Lernen am Arbeitsplatz – Simulation der Praxis – Reflexion / Lerndokumentation – Kursformate – Verfügbarkeit von Wissen – Inhaltserstellung – Basale Kompetenzen – Personale Lernbegleitung – Präsenzveranstaltungen – Formative Beurteilung – Summative Beurteilung / Zertifizierung

Diese Flexibilisierungsoptionen für die die Umsetzungsebene können in der Diskussion als Guidelines und als Checkliste verwendet werden, gelten jedoch (momentan) für das Projekt als nicht prioritär.

7. Finanzierung

Im Rahmen des Programms Berufsbildung 2030 werden auch Finanzierungsfragen zwischen den Verbundpartnern diskutiert, insbesondere in Zusammenhang mit dem Projekt «Optimierung der Governance». Aktuell geht die SBBK davon aus, dass die Finanzflüsse wie bisher geregelt werden, d.h. 25 % Bundesanteil, der an die Kantone vermittelt wird. Denkbar wäre auch ein neues Modell, bei dem der Bundesanteil für überbetriebliche Kurse, für das Qualifikationsverfahren und gegebenenfalls für die spezifischen Handlungskompetenzen direkt an die OdA ausbezahlt wird. Dies müsste im Projekt Governance/Finanzierung geklärt werden.

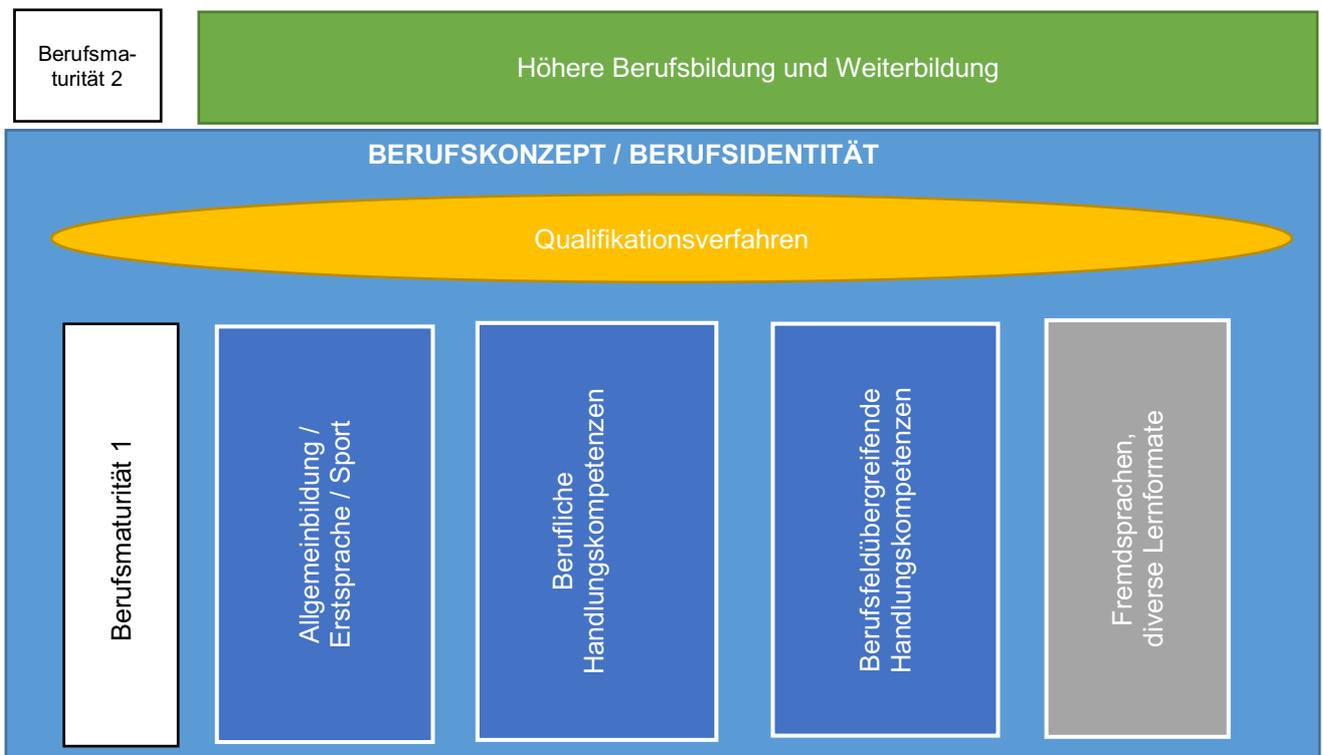
In Bezug auf Finanzierungsfragen ist für die Kantone die Einhaltung der bisherigen Kostenteilung gemäss der Berufsfachschulvereinbarung wichtig. Diese gibt den finanziellen Rahmen vor und erfordert gleichzeitig interkantonale Absprachen zur individuellen Lösungsfindung.

Steuerungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Kostenoptimierung

Mit der Festlegung der Gesamtzahl an Lektionen in einer Grundbildung kann nicht verhindert werden, dass in der Umsetzung des SBBK-Modells die Kosten für die schulische Bildung steigen werden. Jede spezifische Handlungskompetenz muss separat beschult werden und begründet eine Klasse. Aus Sicht der Kostenoptimierung sind also weitere Steuerungsmassnahmen notwendig:

- Begrenzung der Anzahl Lektionen oder des Anteils der spezifischen Handlungskompetenzen an der Gesamtlektionenzahl wie vorgeschlagen. Optional könnte die maximale Anzahl an spezifischen Handlungskompetenzen festgelegt werden, was jedoch seitens der OdA auf Unverständnis stossen könnte.
- Damit der schulübergreifende und interkantonale Austausch sichergestellt werden kann, muss das Schulmodell pro Beruf genau definiert sein, insbesondere der Zeitpunkt des Unterrichts der spezifischen Handlungskompetenzen. Eine Koordination unter den Kantonen soll verhindern, dass mehrfach geführte Kleinstklassen entstehen.
- Mit Angeboten für selbstorganisiertes Lernen und Blended Learning kann der Präsenzunterricht reduziert und damit die Unterrichtsorganisation vereinfacht werden.

8. Modell «Mono-Beruf ohne spezifische Handlungskompetenzen»



Wenn eine OdA für ihre(n) Beruf(e) keinen Bedarf an Flexibilisierung anmeldet, ist ein Mono-Beruf Modell sinnvoll. Auch hier sind berufsfeldübergreifende Handlungskompetenzen möglich, die gemeinsam mit anderen Berufen geteilt werden. Die OdA entscheidet, was ihre Bedürfnisse sind.

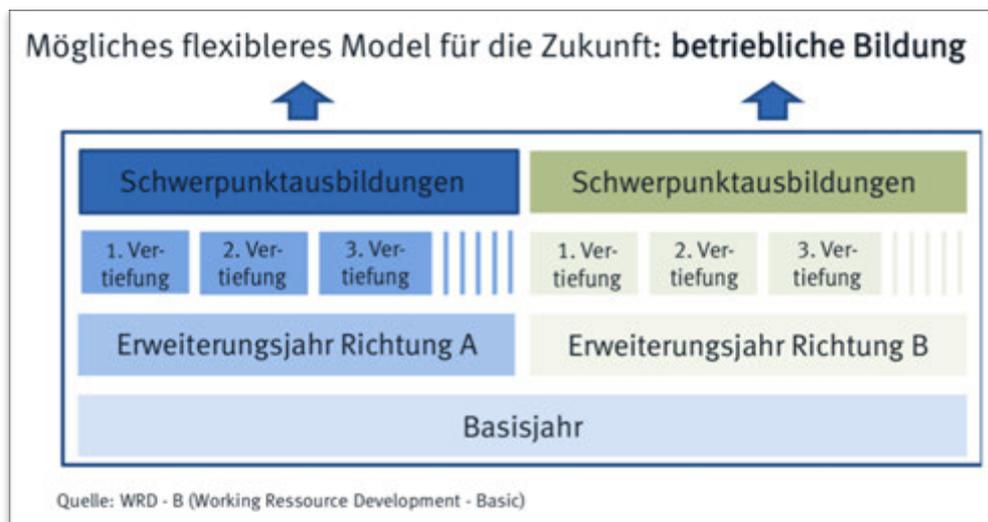
9. Projekte, Modelle und Stellungnahmen der OdA

Hier wird ein Projekt von verschiedenen OdA, welches unter dem Programm Berufsbildung 2030 läuft, einige weitere Modelle als Beispiele sowie die eingegangenen Stellungnahmen zum SBBK-Modell aufgeführt.

9.1 Projekt der OdA «Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt» (Berufsbildung 2030)

Unter der Leitung von ICT Berufsbildung Schweiz haben knapp zehn Trägerverbände beim SBFI ein gemeinsames Projekt zur Flexibilisierung ihrer Grundbildungen eingegeben. Christof Spöring und Bruno Müller wurden eingeladen, in dieser Arbeitsgruppe Einsitz zu nehmen, um die Verknüpfung mit dem SBBK-Projekt herzustellen. Gemäss Aussagen vom SBFI ist es das Ziel, das SBBK-Projekt mit dem OdA-Projekt unter ein Dach zu bringen, damit Doppelspurigkeiten vermieden und Synergien genutzt werden können.

9.2 Modell Swissmem/Swissmechanic (FUTUREMEM) und Rückmeldungen OdA



Modell FUTUREMEM, präsentiert am 08.05.2019

Dieses Modell betrifft primär die praktische Ausbildung im Betrieb. Sie soll eng mit der schulischen Bildung koordiniert werden um einen möglichst hohen Bildungsnutzen zu generieren. Falls die definitive und konkrete Berufswahl erst nach dem Basis- oder gar Erweiterungsjahr fallen sollte, braucht es eine neue Regelung für die Lehrverträge.

08.07.2019, Arthur Glättli, Geschäftsleiter / Sonja Studer, Bereichsleiterin Bildung, Swissmem (gekürzte Rückmeldung)

Zuständigkeiten

Die Definition sowie die Vermittlung der beruflichen wie auch der berufsfeldübergreifenden Handlungskompetenzen im Bereich der Berufskennntnisse liegen klar in der Zuständigkeit der Organisation der Arbeitswelt – oder genauer: in der Kompetenz der Trägerorganisation (i.d.R. der Berufsverbände) – und nicht der Kantone. Dieses Prinzip ist zwingend beizubehalten, um die Marktorientierung der Berufsbildung zu garantieren. Selbst die Fremdsprache – sofern es sich um fachspezifische Inhalte handelt (etwa «Technisches Englisch») gehört in den Kompetenzbereich der OdA. Auch die konzeptionelle und inhaltliche

Entwicklung der Qualifikationsverfahren für praktische Prüfungen und die Berufskennntnisprüfungen gehört in den Verantwortungsbereich der OdA. Die Kantone sind hingegen für die Durchführung der Qualifikationsverfahren verantwortlich. Swissmem schlägt deshalb vor, bei diesen Verantwortlichkeitszuteilungen zwischen der konzeptionellen und inhaltlichen Verantwortung einerseits und der Umsetzungsverantwortung andererseits zu unterscheiden.

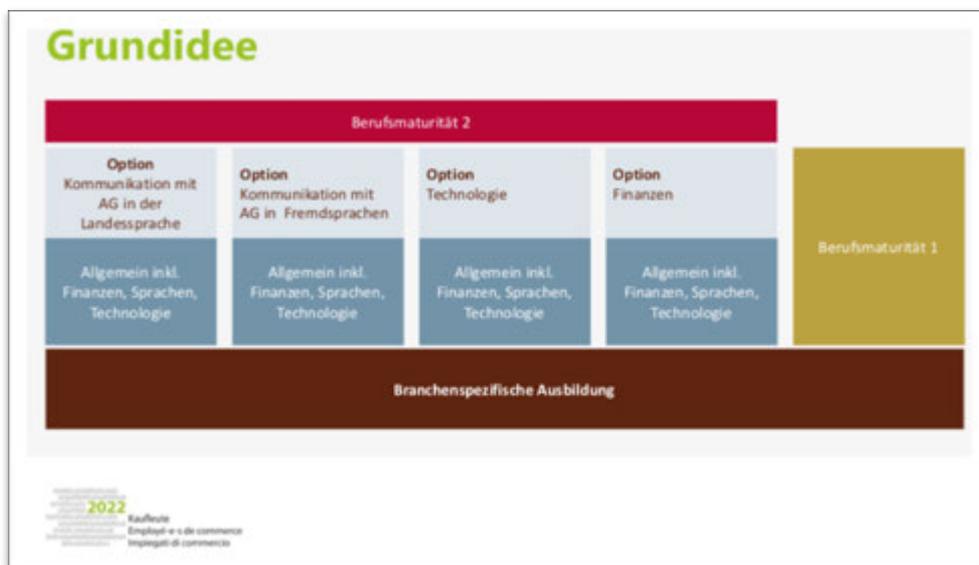
Anzahl Schullektionen

Swissmem ist mit der Festlegung nicht einverstanden, dass die Anzahl der Berufsfachschul-Lektionen für die drei Niveaus EBA, 3-jährige und 4-jährige EFZ-Grundbildung auf dem bisherigen Stand eingefroren werden soll. Dies verunmöglicht gerade die angestrebte Flexibilisierung und Individualisierung der beruflichen Grundbildung. Es ist nicht einzusehen, weshalb leistungsschwachen Schülern weniger Schullektionen zuteilwerden sollen als leistungsstarken. Vielmehr sollen die Lernenden pro Unterrichtsbereich je nach Leistungsfähigkeit kürzere oder längere Ausbildungsdauern in Anspruch nehmen können. Auf eine fixe Festlegung von Lektionenzahlen pro Niveau bzw. Lehrdauer ist zu verzichten.

Qualifikationsverfahren

Als Verfahren müssen Modulprüfungen, Teilprüfungen und Schlussqualifikationen möglich sein. Im Falle der Modulprüfungen ist aber das Prinzip der Verifikation anzuwenden (wiederholter Nachweis zu einem späteren Zeitpunkt, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten).

9.3 Modell SKKAB (Kaufleute 2022)



Modell SKKAB / Ectaveo, präsentiert am 08.05.2019

05.09.2019, Roland Hohl, Geschäftsleiter Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB)

Das kaufmännische Berufsfeld umfasst die beiden Berufe «Kaufrau/Kaufmann EFZ» und «Büroassistent/in EBA». Aktuell kennt der Beruf «Kaufrau/Kaufmann EFZ» zwei Profile, die sich in der schulischen Ausbildung unterscheiden und 21 vom SBFJ anerkannte Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, die sich in der Ausbildung im Betrieb und in den überbetrieblichen Kursen unterscheiden. Auch im Hinblick auf die Bildungsverordnung 2022 kommt der Differenzierung, Individualisierung und Flexibilisierung der Bildungserlasse und Angebote grosse Bedeutung zu.

Im Rahmen der 5-Jahres-Überprüfung 2016 haben sich die Kantone wie folgt zum bestehenden B- und E-Profil geäußert: «Zukünftig soll überlegt werden, ob die Profile ganz aufgehoben oder allenfalls umbenannt werden können, um besser auf ihre Inhalte zu fokussieren.» Vor diesem Hintergrund prüft die SKKAB als zuständige Trägerschaft auf der Grundlage der Ergebnisse einer Berufsfeldanalyse die Einführung von Optionen (Vertiefungen) an der Berufsfachschule im letzten Ausbildungsjahr, welche kompatibel mit dem Arbeitsbereich der Lernenden sind. Die Wahl einer Option, welche der betrieblichen Realität entspricht, soll den Wirkungsgrad der Kompetenzentwicklung erhöhen.

9.4 Rückmeldungen Jardin Suisse

30.08.2019, Heinz Hartmann, Bereichsleiter Berufsbildung, Mitglied der Geschäftsleitung, Jardin Suisse
Jardin Suisse befindet sich momentan auf dem Weg zu einer Totalrevision (Start mit den Workshops im Winter 2019 / 2020) und hat bereits einige mögliche Veränderungen andiskutiert und festgestellt, dass sie sich sehr stark im vorgeschlagenen Modell finden.

Wie würde das Modell konkret und inhaltlich aussehen, wenn man es auf die Gärtner-Berufe anwenden würde?

Die geplanten Änderungen im Zuge der anstehenden Revision können sehr gut mit dem SBBK-Modellvorschlag abgebildet werden. Die Aussage aus dem Projektbericht (S. 11) kann bestätigt werden: «Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das SBBK-Modell keine «Revolution» des Berufsbildungssystems vorsieht. Es soll den OdA ermöglichen, bei vorhandenem Bedürfnis, die Bildungsinhalte flexibel und rasch anzupassen und bietet im schulischen Bereich Hand für eine angemessene flexible Vermittlung dieser Inhalte.»

Welches wären für die Gärtner-Berufe die beruflichen Handlungskompetenzen und die berufsfeldübergreifenden Handlungskompetenzen (z.B. gemeinsame Inhalte Gärtner EFZ-EBA / Gärtner-Landwirte / Gärtner-Floristen oder andere verwandte Berufe)?

Konkret ist eine Zusammenlegung der Produktionsfachrichtungen geplant, welche zwingend zu berufsfeldübergreifenden Handlungskompetenzen führt. Bei Themen wie Ökologie, Pflanzenlisten, Normen und Gesetze, etc. werden gemeinsame Inhalte definiert. Auch bei EBA und EFZ sind gemeinsame Inhalte umsetzbar. Bei den Bereichen Gärtner / Landwirte und Gärtner / Floristen sieht die OdA im Moment keine Möglichkeiten einer Zusammenarbeit. Im Bereich Gärtner / andere verwandte Berufe kann sie sich vorstellen, dass mit Kleinstberufen – wie zum Beispiel den Pflasterern, die sehr nah an den Handlungskompetenzen sind – zukünftig eine Zusammenarbeit möglich wäre.

Welches wären Beispiele für spezifische Handlungskompetenzen, die rasch und flexibel angepasst werden könnten?

Die Branche befindet sich momentan in einem enormen Spannungsfeld bei Themen wie Bio, Biodiversität, Pflanzenschutz, etc., bei denen für die Zukunft rasche und flexible Anpassungsmöglichkeiten zwingend notwendig sind.

Fazit

Aufgrund der oben erläuterten Ausgangslage, dass sich Jardin Suisse im präsentierten Modell wiederfindet und weil die OdA im gestarteten Revisionsprozess der Grundbildung bereits «flexibler» unterwegs ist, möchte sie auf eine allfällige Teilnahme als Pilotbranche in der praktischen Umsetzung verzichten. Zusätzlich ist zu erwähnen, dass sie sich beim Projekt «Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt»

(Trägerschaft ICT Berufsbildung Schweiz) als beteiligte Institution angeschlossen hat. Bei diesem Projekt scheint Jardin Suisse der direkte Austausch unter den Branchen wertvoll zu sein.

In Zukunft sind wir alle gefordert, uns auf die wesentlichen Problemstellungen zu fokussieren, damit wir unsere Hauptziel – fachlich kompetente Mitarbeiter auszubilden – nicht vergessen und die Ausbildungsbetriebe als wichtigste Partner ernst genommen werden.

9.5 Rückmeldungen OdA Santé

26.08.2019, Ricardo Mero, Projektleiter Systempflege, OdA Santé

OdA Santé fügt folgende allgemeine Bemerkungen an, welche die Anwendung des SBBK-Modells betreffen: Die OdA arbeitet mit dem CoRe-Modell. Das heisst, dass stets von Arbeitssituationen ausgegangen wird und daraus die Handlungskompetenzen abgeleitet werden. In der Ausbildungspraxis der Berufsfachschule bedeutet dies, dass mit Situationen aus dem entsprechenden Beruf gearbeitet wird, die im Lehrmittel abgebildet werden. Synergien zwischen den Berufen sind deshalb auf der Umsetzungsebene der Berufsfachschule kaum nutzbar.

Gemäss der Beurteilung von OdA Santé würden berufsfeldübergreifende Handlungskompetenzen die Flexibilisierung eher reduzieren. Abhängigkeiten bzw. Vernetzungen zwischen den Berufen Assistentin Gesundheit und Soziales EBA, Fachfrau Gesundheit EFZ und Medizinproduktetechnologe EFZ würden das System verlangsamen, weil für eine Änderung mehr Beteiligte bzw. mehr Gremien miteinbezogen werden müssten.

Aus Sicht der OdA es sehr anspruchsvoll abzuschätzen, welche spezifischen Handlungskompetenzen pro Beruf eine kurze zeitliche Gültigkeit haben, weil die Zukunft nicht voraussehbar ist. Es gibt z.B. politische Entscheidungen wie die Forderungen «ambulant vor stationär», die in Spitälern zu umfangreichen Änderungen und damit zu veränderten Situationen führen. Von den Beteiligten werden kurzfristig neue Kompetenzen verlangt.

Aufgrund der obenstehenden Ausführungen machen wir ein Fragezeichen, ob die drei Differenzierungen von Handlungskompetenzen sinnvoll sind. Zudem sind wir der Meinung, dass alle Handlungskompetenzen schneller als bisher angepasst werden müssen, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

OdA Santé organisiert am 05.11.2019 eine Tagung, in der das Thema Flexibilisierung im Zentrum steht. Aus der Tagung erhofft sie sich neue Impulse bezüglich der Flexibilisierung, weshalb sie zum heutigen Zeitpunkt keine umfangreicheren Rückmeldungen geben kann.

10. Antrag an die SBBK-Plenarversammlung im Hinblick auf Berufsbildung 2030

Die Arbeitsgruppe Flexibilisierung stellt der SBBK-Plenarversammlung den Antrag, den Projektbericht zu genehmigen und das darin erarbeitete SBBK-Modell via die Steuergruppe zur Berufsbildung 2030 in die Verbundpartnerschaft zu tragen. Dort soll es konsolidiert und weiterbearbeitet werden, so dass neue Grundbildungen und Revisionen auf Basis dieses Modells erarbeitet und umgesetzt werden können.

11. Literaturverzeichnis

SBBK (2018): Bericht der Arbeitsgruppe Modularisierung zu Handen der SBBK-Plenarversammlung vom 22./23.05.2018. Internes Dokument

SBF1, Berufsbildung 2030: Modelle der Flexibilisierung für die Berufsbildung. Download von:

<https://berufsbildung2030.ch/de/projekte-2030/kantone/flexibilisierung-berufsfachschulen>

Seufert (2018): Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung. Download von: <https://berufsbildung2030.ch/de/hintergrund>