
Handbuch Berufsentwicklung

Entwurf (Speicherdatum: 27. Oktober 2015)

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt..... | 2 |
| 1.1 | Verbundpartner der beruflichen Grundbildung..... | 2 |
| 1.2 | Verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit | 3 |
| 2 | Aspekte der Berufsentwicklung..... | 4 |
| 2.1 | Arbeitsmarktfähigkeit | 5 |
| 2.2 | Ausbildungsstrukturen | 6 |
| 2.3 | Handlungskompetenzorientierung..... | 8 |
| 2.4 | Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses | 9 |
| 2.5 | Qualifikationsverfahren | 10 |
| 2.6 | Bildung für Nachhaltige Entwicklung | 11 |
| 2.7 | Jugendarbeitsschutz | 12 |
| 3 | Prozess der Berufsentwicklung..... | 13 |
| 3.1 | Schritt „Analyse oder Überprüfung“ | 14 |
| 3.2 | Schritt „Qualifikationsprofil“ | 18 |
| 3.3 | Schritt „Bildungserlasse“ | 20 |
| 3.4 | Schritt „Anhörung“ | 24 |
| 3.5 | Schritt „Erlass und Genehmigung“ | 25 |
| 3.6 | Schritt „Umsetzung“ | 26 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Rollen der Verbundpartner | 2 |
| Abbildung 2: Prozessschritte der Berufsentwicklung | 13 |
| Abbildung 3: Übersicht der Handlungskompetenzen | 18 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------------------------|---|
| BAFU | Bundesamt für Umwelt; www.bafu.admin.ch |
| BBG | Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz; SR 412.10) |
| BBV | Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung; SR 412.101) |
| BMV | Verordnung vom 24. Juni 2009 über die eidgenössische Berufsmaturität)Berufsmaturitätsverordnung, BMV) |
| BFE | Bundesamt für Energie; www.bfe.admin.ch |
| Bildungsverordnung | Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung |
| BVZ | Berufsverzeichnis des SBFI; www.sbf.admin.ch/bvz |
| EBA | Eidgenössisches Berufsattest (Art. 37 BBG) |
| ECVET | Europäisches Leistungspunkte-System der Berufsbildung |
| EFZ | Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (Art. 38 BBG) |
| EHB | Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung; www.ehb-schweiz.ch |
| IPA | Individuelle praktische Arbeit |
| Kommission B&Q | Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität |
| NQR BB | Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung |
| OdA | Organisation der Arbeitswelt |
| SBBK | Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz; www.sbbk.ch |
| SBFI | Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation; www.sbf.admin.ch |
| SDBB | Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung; www.sdbb.ch |
| SECO | Staatssekretariat für Wirtschaft; www.seco.admin.ch |
| SOG | Schulisch organisierte Grundbildung |
| Trägerschaft | Eine oder mehrere Organisationen der Arbeitswelt, die für eine berufliche Grundbildung national zuständig sind. |
| VPA | Vorgegebene praktische Arbeit |

Weitere Begriffe der beruflichen Grundbildung und die genaue Beschreibung sind im **Lexikon der Berufsbildung** (<http://lex.berufsbildung.ch>) aufgeführt.

Vorwort

Mit der Inkraftsetzung des Bundesgesetzes über die Berufsbildung im Jahr 2004 fiel der Startschuss für die Reform aller Abschlüsse der beruflichen Grundbildung. Ein bewährter Begleiter während diesem Reformprozess war für alle Akteure das Handbuch Verordnungen des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

Nach Abschluss der Berufsreformen steht nun die Pflege und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildungen im Vordergrund. Für jede berufliche Grundbildung wurde eine verbundpartnerschaftlich zusammengestellte Kommission für Berufsentwicklung und Qualität gegründet. Diese sorgt für die Qualitätssicherung und -entwicklung, für die Optimierung und die Aktualisierung der Grundlagen und Umsetzungsdokumente sowie für die Weiterentwicklung der Berufsprofile.

Bei der Berufsentwicklung wie auch bei der Schaffung von einer neuen beruflichen Grundbildung sind die von den Verbundpartnern festgelegten Rahmenbedingungen zu beachten und miteinzubeziehen. Das vorliegende **Handbuch Berufsentwicklung** gibt dazu einen umfassenden Überblick. Es liefert Hinweise zu wesentlichen Aspekten der Berufsbildung, zu Prozessen, zu Vorlagen und Hinweisdokumenten.

Das Handbuch ist so gestaltet, dass es periodisch dem Stand der Entwicklung angepasst werden kann. Für jegliche Hinweise danke ich im Voraus.

Im Namen des SBFI wünsche ich allen Akteuren bei der Berufsentwicklung viel Erfolg und bin überzeugt, dass das Handbuch Sie bei Ihrer Arbeit nachhaltig unterstützt.

Toni Messner
Stv. Abteilungsleiter, Leiter Ressort Berufliche Grundbildung

1 Gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt

Die Berufsbildung ist eine Verbundaufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Gemeinsam setzen sich die drei Partner für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung ein und streben ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bildungsgängen an. Der Grundsatz der Verbundpartnerschaft und die Zuständigkeiten der Partner sind im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsbildungsverordnung geregelt.



Abbildung 1: Rollen der Verbundpartner

1.1 Verbundpartner der beruflichen Grundbildung

1.1.1 Bund

Das SBFI ist zuständig für die Regelung und Mitfinanzierung der Berufsbildung.

Das **Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)** ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik. Es ist zuständig für die Regelung und die bundesseitige Mitfinanzierung der Berufsbildung.

Die berufliche Grundbildung hat auch Bezüge zu Themen in der Zuständigkeit von **anderen Bundesämtern**, wie zum Beispiel die Förderung von Kompetenzen für den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen oder den Jugendarbeitsschutz. Das SBFI koordiniert soweit möglich die Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Bundesämtern.

1.1.2 Kantone

Die Kantone sind für den Vollzug verantwortlich.

Die **kantonalen Berufsbildungsämter** sind die Vollzugsorgane der Berufsbildung. Ihre Tätigkeiten koordinieren sie in der **Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK)**, einer Fachkonferenz der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Die Kantone sorgen für die Umsetzung der beruflichen Grundbildung – dazu gehören die Berufsberatung, die Aufsicht über die Lehrbetriebe, die Berufsfachschulen, die überbetrieblichen Kurse und die Durchführung der Qualifikationsverfahren.

1.1.3 Organisationen der Arbeitswelt

Die Trägerschaften definieren die Bildungsinhalte.


Die **Berufsverbände/Branchenorganisationen** definieren die Bildungsinhalte und Qualifikationsverfahren einer beruflichen Grundbildung und stellen Angebote in der höheren Berufsbildung bereit. Sie stellen als **Trägerschaft einer beruflichen Grundbildung** Antrag auf Erlass und Genehmigung der Bildungserlasse.

Im Auftrag der Kantone stellen die Berufsverbände/Branchenorganisationen Prüfungsexpertinnen und -experten für die Qualifikationsverfahren zur Verfügung und führen überbetriebliche Kurse durch.

Bei der Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung beteiligen sich die **Arbeitgeber-** und die **Arbeitnehmerverbände** aktiv.

Die **Unternehmungen** stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die berufliche Praxis bereit und sichern so ihren Nachwuchs. Ihre Beteiligung an der Berufsbildung ist freiwillig.

1.2 Verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit

 Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q

Die drei Verbundpartner nehmen die Verantwortung für Berufsentwicklung und Ausbildungsqualität gemeinsam wahr. In den berufsspezifischen **Kommissionen für Berufsentwicklung & Qualität (Kommissionen B&Q)** sorgen sie gemeinsam dafür, dass Ausbildungsinhalte und Ausbildungsqualität der beruflichen Grundbildungen periodisch den Erfordernissen der Arbeitswelt angepasst werden.

Die Kommissionen B&Q erkennen Fragen, welche alle Verbundpartner betreffen, rechtzeitig und leiten notwendige Anpassungen ein. Die Zusammensetzung und die konkreten Aufgaben der Kommission sind in der berufsspezifischen Bildungsverordnung festgelegt.

2 Aspekte der Berufsentwicklung

Bei der Berufsentwicklung sind vielfältige Bedürfnisse und Vorgaben aus verschiedensten Bereichen zu beachten und miteinzubeziehen. Einen Revisionsbedarf oder die Schaffung eines neuen Berufes auslösen können somit ganz unterschiedliche Beweggründe wie zum Beispiel Arbeitsmarktfähigkeit, Handlungskompetenzorientierung, Ausbildungsstrukturen, Qualifikationsverfahren, Jugendarbeitsschutz oder der Bedarf der Wirtschaft an neuen Fachkräften.

Das SBFJ und andere Bundesämter sind mit verschiedenen Themen rund um die berufliche Grundbildung beschäftigt. Daraus entstehen Empfehlungen, die idealerweise bei einer Revision der Bildungserlasse übernommen werden. Folgende Aspekte der Berufsentwicklung sind von besonderer Bedeutung:

- Arbeitsmarktfähigkeit
- Ausbildungsstrukturen
- Handlungskompetenzorientierung
- Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses
- Qualifikationsverfahren
- Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- Jugendarbeitsschutz

Im nachfolgenden Kapitel wird auf die verschiedenen Aspekte der Berufsentwicklung eingegangen und ein Überblick dazu geschaffen. Zusätzlich wird auf weiterführende Dokumente und Informationen hingewiesen.

2.1 Arbeitsmarktfähigkeit

Eine berufliche Grundbildung ermöglicht den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für qualifizierte Fachkräfte. Sie orientiert sich an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes.

Zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz und viele Erwachsene entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung und eignen sich dadurch eine solide berufliche Grundlage an. Sie erwerben Handlungskompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt zur Ausübung eines Berufs vorausgesetzt und benötigt werden. Durch die Berücksichtigung der unten beschriebenen Themen wird eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit sichergestellt.

2.1.1 Berufliche Flexibilität

Eine berufliche Grundbildung ist breit ausgerichtet und nicht nur betriebsspezifisch.

Eine berufliche Grundbildung ist nicht nur auf die Erfüllung spezifischer Aufgaben in einem einzelnen Betrieb ausgerichtet. Dadurch erlaubt sie einen Wechsel der Arbeitsstelle und der Funktion. In einer beruflichen Grundbildung sind daher ein genügend breiter Umfang der Handlungskompetenzen und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zentral.

2.1.2 Zukunftsgerichtete Berufe

Neue Technologien und Arbeitsmittel werden berücksichtigt.

Die Arbeiten und Aufgaben innerhalb eines Berufes entwickeln sich laufend weiter. Neue Technologien oder Arbeitsmittel gewinnen an Bedeutung und ersetzen bestehende Verfahren. Eine berufliche Grundbildung, respektive die jeweilige Trägerschaft, nimmt diese Strömungen auf und versucht, die Lernenden möglichst gut auf ihre künftigen Arbeitsstellen vorzubereiten.

2.1.3 Lebenslanges Lernen

Eine berufliche Grundbildung bildet die Basis für ein erfolgreiches lebenslanges Lernen.

Eine berufliche Grundbildung ist die Basis für lebenslanges Lernen und eröffnet eine Vielzahl von Perspektiven. Das lebenslange Lernen umfasst sämtliche Lernformen, denen im gesamten Leben nachgegangen wird, um das eigene Wissen zu stärken und Kompetenzen zu erweitern. Durch die erworbenen Handlungskompetenzen und Lerntechniken ermöglicht eine berufliche Grundbildung den Zugang zu Weiterbildungen, zur höheren Berufsbildung oder zu den (Fach-)Hochschulen.

2.1.4 Berufliche Mobilität

Nationale Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB)

www.nqr-berufsbildung.ch

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Kenntnisse des Schweizer Berufsbildungssystems können Berufsbildungsabschlüsse oft zu wenig einschätzen. Mit der Einstufung der beruflichen Grundbildungen in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB) ist deren internationale Vergleichbarkeit transparent und verständlich. Der hohe Wert der schweizerischen Berufsbildung wird sichtbar, und die Absolventinnen und Absolventen erhalten mit den Zeugnis erläuterungen ein Instrument, welches ihnen die berufliche Mobilität international erleichtert.

2.2 Ausbildungsstrukturen

Die berufliche Grundbildung ist geprägt durch die Dualität zwischen Theorie und Praxis. Die betrieblich organisierte, duale berufliche Grundbildung ist die in der überwiegenden Zahl der Fälle zum Tragen kommende Form. Daneben kann eine berufliche Grundbildung auch im Rahmen eines schulisch organisierten Angebots erworben werden. Das breite Angebot einer beruflichen Grundbildung ermöglicht eine hohe Durchlässigkeit.

2.2.1 Ausbildungsformen

Betrieblich organisierte, duale berufliche Grundbildung


Eine **betrieblich organisierte, duale berufliche Grundbildung** findet an folgenden Lernorten statt:

- **Bildung in beruflicher Praxis:** Diese kann im Lehrbetrieb, im Lehrbetriebsverbund, in Lehrwerkstätten, in Handelsmittelschulen oder in anderen zu diesem Zweck anerkannten Institutionen für die Bildung in beruflicher Praxis erfolgen.
- **Schulische Bildung:** Diese erfolgt in den Berufsfachschulen und teilt sich auf in den Unterricht in den Berufskennntnissen und in die Allgemeinbildung.
- **Überbetriebliche Kurse (ÜK):** Diese ergänzen die Bildung in beruflicher Praxis und die schulische Bildung, soweit die zu erlernende Berufstätigkeit dies erfordert.


Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Die **schulisch organisierte Grundbildung (SOG)** findet hauptsächlich in einer schulischen Institution statt. Zur Ergänzung der Bildung in beruflicher Praxis werden ein Praktikum oder mehrere Praktika organisiert.


2.2.2 Ausbildungsangebote

 Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest

Eine berufliche Grundbildung dauert zwei, drei oder vier Jahre. Die **zweijährige berufliche Grundbildung** schliesst mit dem **eidgenössischen Berufsattest (EBA)** ab. Sie bietet vorwiegend praktisch Begabten die Möglichkeit, einen eidgenössisch anerkannten Titel zu erlangen und gewährt ihnen Zugang zum lebenslangen Lernen. Die **drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen** schliessen mit dem **eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ)** ab. Eine berufliche Grundbildung mit EFZ dient dem Erwerb der Qualifikationen zur Ausübung eines bestimmten Berufs. Sie bietet den Zugang zu einer höheren Berufsbildung.

 Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht


Über die Dauer aller beruflichen Grundbildungen werden im **allgemeinbildenden Unterricht** grundlegende Kompetenzen vermittelt. Diese dienen der Orientierung im persönlichen Lebenskontext und in der Gesellschaft sowie zur Bewältigung von privaten und beruflichen Herausforderungen.

 Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung

Ein regelmässiger **Sportunterricht an Berufsfachschulen** ist obligatorisch. Er umfasst je nach Anzahl der Lektionen pro Jahr des berufskundlichen Unterrichts mindestens 40 bis zu 80 Lektionen jährlich und wird im Rahmenlehrplan für den Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung konkretisiert.

Stütz- und Freikurse ergänzen den Unterricht der Berufsfachschulen.


Die Berufsfachschulen bieten als Ergänzung zum geregelten Unterricht für leistungsschwächere Lernende **Stützkurse** an. Diese dienen der Vertiefung des Pflichtstoffs oder dazu, einen schulischen Rückstand aufzuholen. Als freiwillige Ergänzung zur schulischen Bildung bieten die Berufsfachschulen **Freikurse** an. Diese können berufsbezogene oder allgemeinbildende Themen zum Inhalt haben.

 Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität

Die **eidgenössische Berufsmaturität** ergänzt die berufliche Grundbildung auf Stufe EFZ mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Sie kann während einer berufli-

chen Grundbildung oder nach deren Abschluss besucht werden. Das eidgenössische Berufsmaturitätszeugnis berechtigt gemeinsam mit dem EFZ zur Zulassung zum Fachhochschulstudium.

2.2.3 Durchlässigkeit

 Leitfaden Erwachsenengerechtes Ausbilden und Prüfen (in Arbeit)

Die Berufsbildung zeichnet sich durch eine hohe **Durchlässigkeit** aus. Bereits erbrachte Bildungsleistungen können zu Dispensationen vom Unterricht, zur Verkürzung der Ausbildungsdauer oder zur Dispensation von Prüfungsteilen führen.

Im Anschluss an eine berufliche Grundbildung mit EFZ stehen in der **höheren Berufsbildung** rund 400 Berufs- und höhere Fachprüfungen sowie über 50 Bildungsgänge der höheren Fachschulen zur Wahl. Über eine Ergänzungsprüfung (Passerelle) ist mit der eidgenössischen Berufsmaturität auch der Zugang zu einer Hochschule möglich.

2.2.4 Organisationsformen der Ausbildung

In der beruflichen Grundbildung sind unterschiedliche Organisationsformen möglich. Dabei ist auf eine effiziente Umsetzung der Ausbildung zu achten, damit Synergien genutzt und Ressourcen geschont werden können. Mögliche Formen sind:

- Mehrere berufliche Grundbildungen in einem **Berufsfeld** zusammenführen.
- **Fachrichtungen** mit unterschiedlichen Inhalten in der beruflichen Praxis und der Berufsfachschule schaffen.
- **Schwerpunkte** mit unterschiedlichen Inhalten in der beruflichen Praxis und gleichen Inhalten in der Berufsfachschule schaffen.
- Auf einer **bestehenden, verwandten beruflichen Grundbildung** aufbauen.

2.3 Handlungskompetenzorientierung


Handlungskompetenzen verschaffen den Lernenden und den Berufsbildungsverantwortlichen in den drei Lernorten ein klares Bild von den Erwartungen und Anforderungen an eine berufliche Grundbildung, ermöglichen Vergleichbarkeit und damit die Anerkennung andernorts erworbener Kompetenzen und fördern so Mobilität und Wettbewerbsfähigkeit.

Es existieren vielfältige Umschreibungen und Definitionen des Begriffs der beruflichen Handlungskompetenz. Den unterschiedlichen Definitionsansätzen ist gemeinsam, dass Handlungskompetenz in der Regel als ein ganzheitliches Handlungsrepertoire und als Disposition einer Person verstanden wird, in unterschiedlichen Situationen selbstorganisiert zu handeln. Für die berufliche Grundbildung kann – unabhängig von den verwendeten berufspädagogischen Modellen – folgende Arbeitsdefinition verwendet werden:

Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und ausreichend flexibel ausführt.

Die von ausgebildeten Berufsleuten erwarteten Handlungskompetenzen sind im Qualifikationsprofil (Kapitel 3.2) der entsprechenden beruflichen Grundbildung beschrieben. Zur Präzisierung (Operationalisierung) der Handlungskompetenzen werden verschiedene berufspädagogische Modelle in den jeweiligen Bildungsverordnungen und Bildungsplänen verwendet.

2.3.1 Handlungskompetenzorientiertes Modell (HKO-Modell)

 HKO-Modell (in Arbeit)

Das HKO-Modell beschreibt Handlungskompetenzen in den vier Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Die Handlungskompetenzen werden als Leistungsziele konkretisiert und den Lernorten zugewiesen. Durch die Leistungsziele ist das Anforderungsniveau zum Erfüllen einer Handlungskompetenz definiert.

2.3.2 Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe-Modell)


 KoRe-Modell (in Arbeit)

Das KoRe-Modell baut Handlungskompetenzen durch den Einsatz von Ressourcen in den Bereichen Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen auf. Die Verantwortung für den Aufbau der jeweiligen Ressourcen ist den Lernorten zugewiesen. Geprüft wird das Erfüllen der Handlungskompetenz als Ganzes.

2.3.3 Weitere berufspädagogische Modelle

Weitere berufspädagogische Modelle sind nach Absprache mit dem SBF1 möglich.

2.4 Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses

 Struktur der Dokumente in der beruflichen Grundbildung

Das SBFI setzt sich für ein einheitliches Verständnis der unterschiedlichen Dokumente und deren Aufgaben in der beruflichen Grundbildung ein. Die Verständlichkeit und der Nutzen für die jeweiligen Zielgruppen soll verbessert und die Inhalte auf der richtigen Stufe verankert werden.

2.4.1 Bildungserlasse

Bildungserlasse werden durch das SBFI erlassen oder genehmigt.

Die Bildungserlasse werden auf Antrag der Trägerschaft durch das SBFI entweder erlassen oder genehmigt:

- Die **Bildungsverordnung** regelt die rechtlich relevanten Inhalte einer beruflichen Grundbildung und wird vom SBFI erlassen.
- Der **Bildungsplan** definiert den Inhalt einer beruflichen Grundbildung und wird von der Trägerschaft erlassen und vom SBFI genehmigt.
- Das **Qualifikationsprofil** bietet einen Überblick über das Berufsbild und die Handlungskompetenzen; es ist heute Teil des Bildungsplanes.
- Die **Regelungen für andere Qualifikationsverfahren** legen die jeweiligen Rahmenbedingungen für das entsprechende Qualifikationsverfahren fest.

2.4.2 Umsetzungsdokumente

Umsetzungsdokumente werden von der Trägerschaft erlassen.

Die Umsetzungsdokumente beschreiben die Umsetzung und die Qualifikationsverfahren. Sie werden von der Trägerschaft nach der Stellungnahme durch die Kommission B&Q als Instrumente zur Förderung der Qualität erlassen:

- Das **Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe** definiert die Umsetzung der Ausbildung in den Lehrbetrieben.
- Der **Lehrplan für die Berufsfachschulen** gibt den Rahmen für die Berufsfachschulen und deren Schullehrpläne vor.
- Das **Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse** definiert die Umsetzung in den überbetrieblichen Kursen.
- Die **Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren** konkretisierend das Qualifikationsverfahren und ist für die Abschlussprüfung zu erstellen.
- Je nach Bedarf erarbeitet die Trägerschaft **weitere Umsetzungsdokumente** als Instrumente zur Förderung der Qualität.

2.4.3 Dokumentation des Lernprozesses

Laufende Dokumentation des Lernprozesses

In den Bildungsverordnungen werden verschiedene Dokumente zur Dokumentation des Lernprozesses gefordert:

- In der **Lerndokumentation** dokumentieren die Lernenden die wesentlichen Arbeiten im Zusammenhang mit den zu erwerbenden Handlungskompetenzen.
- Im **Bildungsbericht** halten die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner am Ende jedes Semesters den Bildungsstand der lernenden Person fest.
- In den **Leistungsdokumentationen** halten die Berufsbildungsverantwortlichen die Leistungen der lernenden Person gemäss Bildungsverordnung fest.

2.4.4 Dokumentation berufliche Grundbildung

Relevante Dokumente für die Lernenden

Die Dokumentation berufliche Grundbildung wird von der Trägerschaft erstellt. Sie enthält alle für die Lernenden relevanten Dokumente und Vorlagen wie zum Beispiel Bildungsverordnung, Bildungsplan, Lerndokumentation und Umsetzungsdokumente.

<http://oda.berufsbildung.ch>

2.5 Qualifikationsverfahren

Qualifikationsverfahren ist der Oberbegriff für alle Verfahren, mit denen festgestellt wird, ob eine Person über die in den massgeblichen Bildungsverordnungen festgelegten Kompetenzen verfügt. Es gibt verschiedene Qualifikationsverfahren: die Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder andere vom SBFI anerkannte Verfahren. Das bedeutendste Qualifikationsverfahren ist die Abschlussprüfung am Ende der beruflichen Grundbildung.

2.5.1 Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung findet gegen Ende der beruflichen Grundbildung statt. Mit ihr wird festgestellt, ob die lernende Person über die in der Bildungsverordnung festgelegten Kompetenzen verfügt. Dort, wo die Bildungsverordnung eine Teilprüfung vorsieht, können in sich abgeschlossene Ausbildungsgebiete bereits vor Ende der beruflichen Grundbildung geprüft werden. Die dabei erzielten Noten zählen zur Abschlussprüfung. Grundsätzlich werden in den Bildungsverordnungen drei Qualifikationsbereiche festgelegt:


- **Praktische Arbeit:** Für die praktische Arbeit existieren zwei Formen; die individuelle praktische Arbeit (IPA) und die vorgegebene praktische Arbeit (VPA).
- **Berufskennntnisse:** Die Berufskennntnisprüfung bildet den theoretischen/schulischen Teil der Abschlussprüfung. Die lernende Person kann sowohl schriftlich wie auch mündlich geprüft werden.
- **Allgemeinbildung:** Dieser Qualifikationsbereich wird gemäss Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (MiVo) geprüft und setzt sich aus den Teilbereichen Erfahrungsnote Allgemeinbildung, Vertiefungsarbeit und Schlussprüfung zusammen. Bei der zweijährigen beruflichen Grundbildung entfällt in diesem Bereich die Schlussprüfung.

Zur Abschlussprüfung zugelassen werden auch **erwachsene Personen** die über entsprechende Erfahrungen auf Grund ihrer Tätigkeiten verfügen, den Beruf aber nicht formell erlernt haben. Sie müssen über mindestens fünf Jahre allgemeine Berufserfahrung (Art. 32 BBV) und je nach Bildungsverordnung über berufliche Praxis im entsprechenden Beruf verfügen.

2.5.2 Andere Qualifikationsverfahren

Abschlüsse der beruflichen Grundbildung können auch durch ein anderes gleichwertiges Qualifikationsverfahren erworben werden. Diese sogenannten "anderen Qualifikationsverfahren" (z. B. Validierung von Bildungsleistungen) müssen vom SBFI anerkannt werden.

Die Abschlussprüfung findet gegen Ende der beruflichen Grundbildung statt.

 *Verordnung des SBFI über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (MiVo; SR 412.101.241)*

Zur Abschlussprüfung werden auch erwachsene Personen zugelassen.

„Andere Qualifikationsverfahren“ müssen vom SBFI anerkannt werden.

2.6 Bildung für Nachhaltige Entwicklung

Der Schutz und die nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen sollen in der beruflichen Grundbildung berücksichtigt und entsprechend mit konkreten Handlungsanweisungen vermittelt werden (gemäss Artikel 15 Bst. c BBG). Das SBFi, das BAFU und das BFE empfehlen den Trägerschaften, den Schutz und die nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen sowie die nachhaltige Energienutzung zu thematisieren und bei der 5-Jahres-Überprüfung oder bei der Schaffung eines neuen Berufes zu berücksichtigen.

2.6.1 Berücksichtigung der Nachhaltigen Entwicklung


Der Bereich der Nachhaltigen Entwicklung ist für das Innovationspotenzial und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft von grosser Bedeutung. Eine Ausbildung von qualifizierten Arbeitskräften, die den aktuellen wirtschaftlichen und technologischen Bedürfnissen entspricht, hat für den Bund einen hohen Stellenwert. In zukunftsorientierten Berufen sind Kompetenzen im Bereich Nachhaltige Entwicklung sehr gefragt.

2.6.2 Cleantech Factsheets

Für jede berufliche Grundbildung wurde ein Informationsblatt Cleantech erstellt. Dieses richtet sich an die Trägerschaft, damit sie in ihrem Berufsfeld das Potenzial im Bereich Cleantech besser ausschöpfen können. Es beschreibt die Bedeutung von Cleantech für den entsprechenden Beruf, zeigt vorhandene und verbesserungsfähige Cleantech-Themen auf und macht konkrete Vorschläge zu deren verbesserte Integration.

2.6.3 Beratung

Das BAFU berät die Trägerschaften von Berufen in jeder Phase des Prozesses nach Bedarf, vermittelt Fachkontakte oder liefert Fachinformationen bei energierelevanten Themen. Es koordiniert seine Arbeiten mit dem BFE.


 Förderung von Kompetenzen für den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen in der beruflichen Grundbildung

Informationsblätter
Cleantech und weitere
Informationen:
www.sbfli.ad-min.ch/cleantech-d

Das BAFU unterstützt
die Trägerschaft.

2.7 Jugendarbeitsschutz


Zum Schutz der Gesundheit, der Sicherheit sowie der physischen und psychischen Entwicklung der jugendlichen Arbeitnehmenden (bis zum vollendeten 18. Altersjahr) gelten gemäss Arbeitsgesetz und dem darauf abgestützten Verordnungsrecht besondere Bestimmungen.

 Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5; SR 822.115)

Gefährliche Arbeiten dürfen gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung grundsätzlich nur von Personen ausgeführt werden, die das 15. Altersjahr vollendet haben.. Vorzeitig Schulentlassene können mit einem Arzteugnis und einer Bewilligung der Arbeitsmarktbehörde bereits ab 14 Jahren für solche Arbeiten eingesetzt werden.

Nacht- und Sonntagsarbeit sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Die notwendigen Ausnahmen in der beruflichen Grundbildung sind in einer Departementsverordnung geregelt oder gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung bewilligungspflichtig.

2.7.1 Ausnahmen vom Verbot der gefährlichen Arbeiten in der beruflichen Grundbildung

 Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche (SR 822.115.2)

Weil bei Jugendlichen das Bewusstsein und die Fähigkeit für gefährliche Arbeiten mangels Erfahrung oder Ausbildung weniger ausgeprägt ist als bei Erwachsenen, sind sie gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung in besonderem Masse zu schützen. Die entsprechende Verordnung des WBF hält fest, welche Arbeiten für Jugendliche gefährlich sind bzw. mit welchen Arbeiten Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen.

Ausnahmen vom Verbot der gefährlichen Arbeiten für Jugendliche ab 15 Jahren

Das SBFI kann mit Zustimmung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) **für Jugendliche ab 15 Jahren Ausnahmen vom Verbot gefährlicher Arbeiten für Jugendliche vorsehen**, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung unentbehrlich ist. Dazu definiert die Trägerschaft im Anhang zu ihren Bildungsplänen begleitende Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, welche vom SBFI genehmigt werden müssen.


2.7.2 Begleitende Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Änderung vom 25. Juni 2014)

Informationen und Vorlagen zur Änderung der Jugendarbeitsschutzverordnung:
www.sbf.admin.ch/jugendarbeitsschutz

Der Bundesrat hat am 25. Juni 2014 mit der Änderung der Jugendarbeitsschutzverordnung die Senkung des Mindestalters für gefährliche Arbeiten in der Grundbildung von 16 auf 15 Jahre beschlossen und per 1. August 2014 in Kraft gesetzt. Mit dieser Änderung wurden die begleitenden Massnahmen eingeführt.

Damit Betriebe neu Jugendliche bereits ab 15 Jahren für gefährliche Arbeiten beschäftigen dürfen, müssen sie über eine überprüfte und entsprechend ergänzte Bildungsbewilligung verfügen. Voraussetzung dazu ist, dass die Trägerschaften begleitende Massnahmen erarbeiten und durch das SBFI genehmigen lassen. Die Kantone überprüfen und ergänzen anschliessend die Bildungsbewilligungen der Betriebe. Das bis zur Überprüfung der Bildungsbewilligung geltende Mindestalter von 16 Jahren gilt längstens bis zum 31. Juli 2019.

2.7.3 Nacht- und Sonntagsarbeit

 Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4)

Nacht- und Sonntagsarbeit sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Notwendige Ausnahmen davon in der beruflichen Grundbildung sind in einer Departementsverordnung des WBF geregelt. Dadurch nicht abgedeckte Nacht- oder Sonntagsarbeit von Jugendlichen in der beruflichen Grundbildung ist gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung bewilligungspflichtig.

3 Prozess der Berufsentwicklung

Die Berufe der beruflichen Grundbildung werden aufgrund der Bedürfnisse der Arbeitswelt entwickelt und periodisch auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt. In diesem Kapitel wird der Prozess zum Erstellen oder Ändern der Bildungserlasse beschrieben und erklärt. Dabei werden insbesondere die nötigen Prozessschritte in der Zusammenarbeit mit dem SBFI ausgeführt.

Bei der Entwicklung **einer neuen beruflichen Grundbildung** arbeitet die Trägerschaft eng mit Bund und Kantonen zusammen. Dazu nimmt sie zu Beginn der Arbeiten mit dem SBFI Kontakt auf. Alle weiteren Arbeiten werden verbundpartnerschaftlich geplant und durchgeführt.

Bei einer **bestehenden Kommission B&Q** beginnt die Berufsentwicklung mit den in der Orientierungshilfe B&Q beschriebenen Prozessen. Die Grundlagen für die die Berufsentwicklung werden gestützt auf die periodische 5-Jahres-Überprüfung erarbeitet.

Der Prozess der Berufsentwicklung ist in die folgenden, graphisch dargestellten Schritte gegliedert.

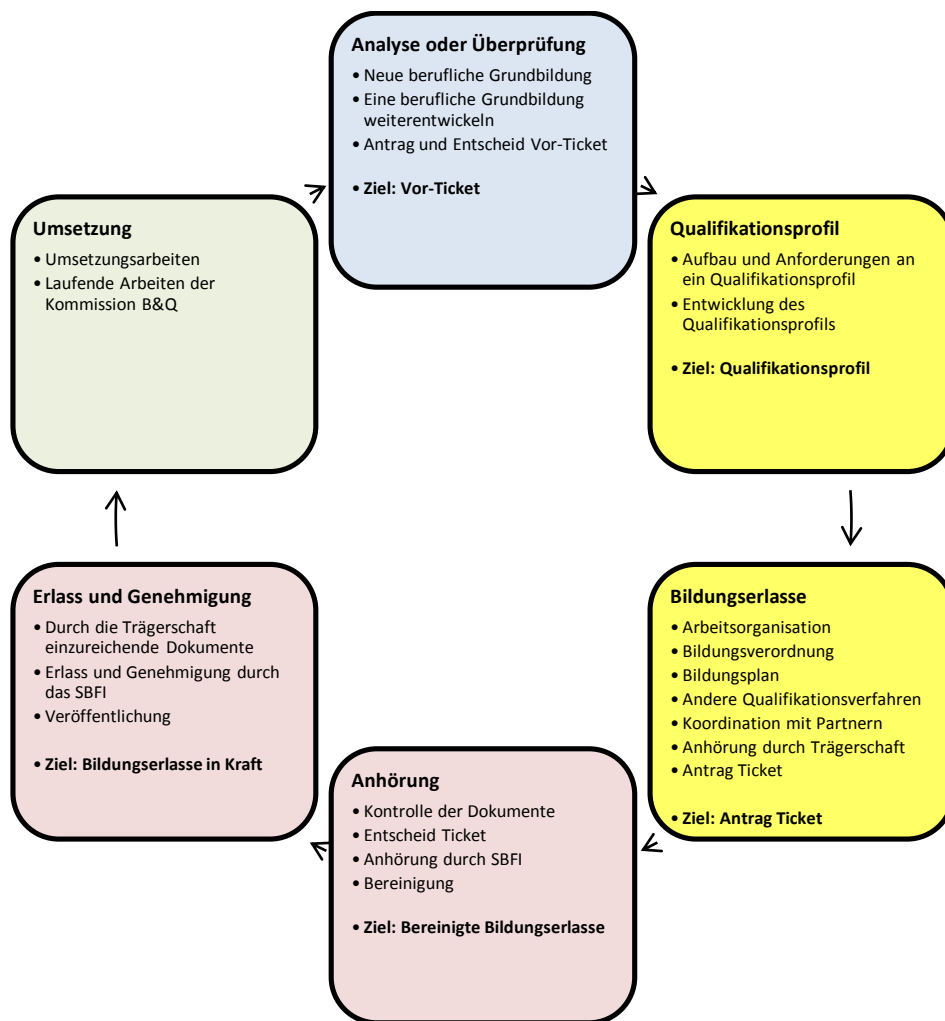


Abbildung 2: Prozessschritte der Berufsentwicklung

3.1 Schritt „Analyse oder Überprüfung“

Ziel dieses Schrittes ist die Schaffung der Grundlagen für die Entwicklung einer neuen oder die Weiterentwicklung einer bestehenden beruflichen Grundbildung und das Erteilen des Vor-Tickets durch das SBFI.

3.1.1 Neue berufliche Grundbildung entwickeln

Wenn eine Trägerschaft eine neue berufliche Grundbildung entwickeln will, arbeitet sie eng mit Bund und Kantonen zusammen. Für den Erlass einer beruflichen Grundbildung durch das SBFI muss die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventen gewährleistet sein. Die Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung ist an eine definierte Ablaufplanung geknüpft.

Erste Schritte

Bevor mit den Arbeiten zu einer neuen beruflichen Grundbildung begonnen werden kann, müssen grundsätzliche Fragen geklärt sein:

- Wer übernimmt die Trägerschaft der neuen beruflichen Grundbildung?
- Ist sich die Trägerschaft der Verantwortung für eine berufliche Grundbildung bewusst und verfügt sie über die notwendigen **Ressourcen**?
- Ist das Berufsbild geklärt, sind das **Anforderungsniveau** (2-, 3- oder 4-jährige berufliche Grundbildung) und die Tätigkeiten bekannt?
- Ist der **Bedarf des Arbeitsmarktes** ausgewiesen, ist eine ausreichende Anzahl Betriebe ausbildungs- und beschäftigungsbereit?
- Ist eine klare Abgrenzung der beruflichen Grundbildung zu anderen Berufen gegeben?
- Besteht **Entwicklungspotential** zu bereits vorhandenen Weiterbildungsangeboten und Durchlässigkeit zur höheren Berufsbildung?


Projektplanung und -organisation


Spätestens nach Klärung der ersten Schritte nimmt die künftige Trägerschaft mit dem SBFI Kontakt auf und organisiert eine **Planungssitzung** mit allen Verbundpartnern. An dieser nehmen Vertretungen der Trägerschaft, Vertretungen von SBBK und SBFI teil. Ziel der Planungssitzung ist eine erste Auslegeordnung sowie die Klärung von organisatorischen Fragen wie die Wahl der Projektleitung und der berufspädagogischen Begleitung sowie die Definition der personellen und finanziellen Ressourcen.


Die künftige Trägerschaft stellt die **Projektorganisation** zusammen. Sie besteht aus der Projektleitung und der Steuergruppe. Der Projektleitung obliegt die operative Leitung. Die Steuergruppe stimmt die Bedürfnisse der Verbundpartner aufeinander ab. Sie muss verbundpartnerschaftlich und sprachregional angemessen zusammengesetzt sein, und in ihr müssen auch die einzelnen Lernorte vertreten sein. Die konkreten Inhalte werden in Arbeitsgruppen erarbeitet. Die Trägerschaft beantragt anschliessend das **Vor-Ticket** (Kapitel 3.1.3).


3.1.2 Eine beruflichen Grundbildung weiterentwickeln

Die Kommission B&Q führt die in den Bildungsverordnungen festgelegte, periodische 5-Jahres-Überprüfung durch und überprüft die entsprechende berufliche Grundbildung auf Aktualität und Qualität.


 Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest

 Antragsformular Vorticket für eine neue berufliche Grundbildung inkl. Finanzierungsantrag (in Arbeit)

 Berufliche Grundbildung: Neue berufliche Grundbildung (in Arbeit)


 Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q

5-Jahres-Überprüfung

 Berufliche Grundbildung: 5-Jahres-Überprüfung

Die **Trägerschaft erfasst mit geeigneten Umfragen** (Fragebogen, Online-Befragung, Workshop, etc.) die Erfahrungen und Bedürfnisse aus der Umsetzung der Bildungserlasse an den drei Lernorten. Sie befragt dazu auch direkt Beteiligte wie Berufsbildner, Berufsbildungsverantwortliche oder Absolvent/innen.

Die Kommission Berufsentwicklung der SBBK führt eine **Umfrage bei den Kantonen** durch, insbesondere zu den Umsetzungserfahrungen der Lehraufsicht und der Prüfungsleitung. Zu den Aspekten der Berufsentwicklung und den aktuellen Vorgaben und Rahmenbedingungen **verfasst das SBFI einen Kurzbericht**.

 Formular Überprüfungsbericht

Die Kommission B&Q nimmt die Zusammenfassung der Umfragen der Trägerschaft und der Kantone sowie den Kurzbericht des SBFI zur Kenntnis, überprüft die Aspekte der Berufsentwicklung (Kapitel 2) und bereinigt allfällige Differenzen. Anschliessend verfasst die Vertretung der Trägerschaft einen **Überprüfungsbericht mit Empfehlungen**. Dieser gibt auch Auskunft über die künftigen Bedürfnisse der Branche und der Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und schlägt das weitere Vorgehen vor.


Entscheid

Die Kommission B&Q beschliesst die geplanten Änderungen und stellt der Trägerschaft einen entsprechenden Antrag. Aufgrund des Überprüfungsberichts mit Empfehlungen beschliesst die Kommission B&Q, ob bzw. welche Änderungen in Bildungsverordnung und/oder Bildungsplan vorzunehmen sind und stellt der Trägerschaft einen entsprechenden Antrag. Folgende Entscheide sind möglich:

- **Keine Änderung der Bildungserlasse**
- **Umsetzungsmassnahmen** in den Lernorten
- Erarbeiten oder anpassen der **Umsetzungsdokumente/Dokumentation des Lernprozesses**
- **Teilrevision von Bildungsverordnung und/oder Bildungsplan**
Eine Teilrevision ist eine Änderung eines bestehenden Erlasses. Es werden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen. In der Bildungsverordnung sind nur wenige Artikel betroffen und im Bildungsplan nur wenige Inhalte.
- **Totalrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan**
Bei einer Totalrevision werden wesentliche Änderungen vorgenommen wie zum Beispiel eine neue Berufsbezeichnung oder zentrale formale Anpassungen. Die Totalrevision erfolgt auf der Basis des Leittextes für die Bildungsverordnung und der Leitvorlage für den Bildungsplan.
- **Totalrevision mit Normtext (alte Struktur):** In Ausnahmefällen kann die Trägerschaft die alte Struktur der Bildungserlasse beibehalten. Die Trägerschaft muss dies bei der Einreichung des Antrags zum Vor-Ticket beim SBFI begründen.

Nach dem Entscheid reicht die Trägerschaft den Antrag auf das **Vor-Ticket** (Kapitel 3.1.3) inkl. Finanzierungsantrag beim SBFI ein.

Projektplanung und -organisation

 Berufliche Grundbildung: Totalrevision


 Berufliche Grundbildung: Teilrevision

Projektplanung und -organisation sind **abhängig vom Umfang der Revision**. Die Trägerschaft bestimmt eine Projektleitung, und die Kommission B&Q hat die Funktion einer Steuergruppe. Die Steuergruppe ist durch eine berufspädagogische Begleitung sowie allenfalls mit zusätzlichen Fachpersonen zu ergänzen. Die inhaltlichen Überarbeitungen werden durch bestehende Gremien resp. temporäre Arbeitsgruppen durchgeführt. Die Budgetierung der finanziellen Ressourcen sowie die Planung der personellen Ressourcen ist Aufgabe der Projektleitung in Absprache mit der Trägerschaft (Kapitel 3.3.1).

3.1.3 Antrag und Entscheid Vor-Ticket

Der Antrag auf ein Vorticket wird von der Trägerschaft ans SBFI gestellt. Sie schliesst damit den Analyse- oder Überprüfungsprozess ab und entscheidet sich für eine Option der weiteren Arbeiten. Das SBFI stellt mit der Vergabe des Vor-Tickets die Qualität der Arbeit und die Absprache unter den Verbundpartnern sicher. Mit dem Erteilen des Vor-Tickets werden die nötigen Stellen über das Vorhaben informiert und die Bildungserlasse können erarbeitet werden.

Antrag Vor-Ticket bei einer neuen beruflichen Grundbildung

 Antragsformular Vor-Ticket für eine neue berufliche Grundbildung (in Arbeit)

Mit dem Antrag auf ein Vor-Ticket für die Erarbeitung einer neuen beruflichen Grundbildung sind von der potentiellen Trägerschaft folgende Punkte zu klären:

- Berufsbezeichnung (Arbeitstitel)
- Dauer der Ausbildung: 2, 3 oder 4 Jahre resp. EBA oder EFZ
- Anzahl zu erwartender Lehrverhältnisse
- Anzahl vorgesehener Lektionen
- Anzahl vorgesehener ÜK-Tage
- Geplantes Qualifikationsverfahren
- In der Trägerschaft beteiligte Oda
- Projektleitung
- Berufspädagogische Begleitung
- Zusammensetzung der Steuergruppe: mindestens 1/3 der Mitglieder aus der lateinischen Schweiz und ausgewogene Vertretung der Geschlechter
- Geplantes Inkraftsetzungsdatum

Mit der Einreichung des Antrags für das Vor-Ticket wird gleichzeitig auch der Bundesbeitrag mittels Pauschale beantragt.


Antrag Vor-Ticket nach der 5-Jahres-Überprüfung

 Antragsformular Vor-Ticket

Nach Abschluss der 5-Jahres-Überprüfung reicht die Trägerschaft auf Antrag der B&Q-Kommission einen Antrag für das Vor-Ticket ein. Dieser enthält neben den wichtigsten Angaben zur beruflichen Grundbildung und dem Überprüfungsbericht auch den Antrag auf die Bundesbeiträge für die 5-Jahres-Überprüfung, die Teil- und die Totalrevision und benötigt die **rechtsgültige Unterschrift der Trägerschaft**:

- **Keine Änderung gemäss Überprüfungsbericht:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen ein und beantragt den Bundesbeitrag für die Überprüfung (Pauschale).
- **Teilrevision:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen ein und stellt Antrag auf eine Teilrevision von Bildungsverordnung und/oder Bildungsplan und beantragt den Bundesbeitrag für die Überprüfung und die Teilrevision (Pauschale).

- **Totalrevision:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen ein und stellt Antrag auf eine Totalrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan und beantragt den Bundesbeitrag für die Überprüfung und die Totalrevision (Pauschale).

 Richtlinie Subventions-
gesuche

Wenn mit den Revisionsarbeiten ein aussergewöhnlich hoher Aufwand verbunden ist, kann über die ordentliche **Projektförderung** beim SBFI ein Gesuch für eine individuelle Projektfinanzierung eingereicht werden.

Entscheid Vor-Ticket


Das SBFI teilt der Trägerschaft den Entscheid über die Erteilung des Vor-Tickets schriftlich mit. Mit der Erteilung des Vor-Tickets setzt das SBFI das SECO und das BAFU über die bevorstehende Revision in Kenntnis. Diese kontaktieren rund einen Monat später die Trägerschaft zur Klärung von Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz resp. zu Fragen im Zusammenhang mit Umweltschutz, Ressourcenschonung und nachhaltiger Entwicklung. Neben der Information verschiedener Bundesämter wird auch die SBBK-Kommission Berufsentwicklung (KBE) über die Erteilung des Vortickets in Kenntnis gesetzt.

3.2 Schritt „Qualifikationsprofil“

Ziel dieses Schrittes ist das Erstellen oder Überarbeiten eines Qualifikationsprofils und damit das Festlegen des Lernergebnisses einer beruflichen Grundbildung. Das Qualifikationsprofil wird durch das SBFI geprüft.

3.2.1 Aufbau und Anforderungen an ein Qualifikationsprofil

 Leitvorlage
Bildungsplan

 Leitvorlage
Qualifikationsprofil (in
Arbeit)

Das Qualifikationsprofil ist **das zentrale Instrument** in der beruflichen Grundbildung. Es besteht aus dem **Berufsbild**, der **Übersicht der Handlungskompetenzen** und dem **Anforderungsniveau**. Basierend auf dem Qualifikationsprofil werden Bildungsverordnung und Bildungsplan erstellt. Die im Qualifikationsprofil beschriebenen Handlungskompetenzbereiche bilden zudem die Strukturierung der Ausbildung (Lektionentafel, überbetriebliche Kurse) und der Qualifikationsverfahren.

Berufsbild

Ein Berufsbild ist für Laien verständlich und beschreibt kompakt den Beruf.

Das Berufsbild beschreibt die berufsspezifischen Tätigkeiten. Es soll so formuliert sein, dass es für Laien verständlich ist. Das Berufsbild wird in kompakter Form in die Bildungsverordnung übernommen. Empfohlen ist ein Umfang von maximal zwei Seiten.

Übersicht der Handlungskompetenzen

Die Übersicht der Handlungskompetenzen dient als Grundlage für die Bildungserlasse.

In der Tabelle „Übersicht der Handlungskompetenzen“ sind die Handlungskompetenzen gruppiert nach Handlungskompetenzbereichen dargestellt. Diese Tabelle dient als Grundlage zur Erarbeitung der Bildungserlasse, der Qualifikationsverfahren und zum Vergleich des Berufes im internationalen Kontext. Die von ECVET beschriebenen „Units of Learning Outcomes“ entsprechen in der Schweiz den Handlungskompetenzen.

| ↓ Handlungskompetenzbereiche | | Handlungskompetenzen → | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| A | Handlungskompetenzbereich | A1: Handlungskompetenz | A2: Handlungskompetenz | A3: Handlungskompetenz | | | | |
| | | B1: Handlungskompetenz | B2: Handlungskompetenz | B3: Handlungskompetenz | B4: Handlungskompetenz | B5: Handlungskompetenz | B6: Handlungskompetenz | B7: Handlungskompetenz |
| C | Handlungskompetenzbereich | C1: Handlungskompetenz | C2: Handlungskompetenz | C3: Handlungskompetenz | C4: Handlungskompetenz | | | |
| | | D1: Handlungskompetenz | D2: Handlungskompetenz | D3: Handlungskompetenz | D4: Handlungskompetenz | D5: Handlungskompetenz | D6: Handlungskompetenz | |
| E | Handlungskompetenzbereich | E1: Handlungskompetenz | E2: Handlungskompetenz | E3: Handlungskompetenz | E4: Handlungskompetenz | E5: Handlungskompetenz | | |
| | | | | | | | | |

Abbildung 3: Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche: Die Handlungskompetenzbereiche gruppieren ähnliche bzw. zusammengehörende Handlungskompetenzen. In der beruflichen Grundbildung dienen sie zusätzlich als Strukturierungseinheit der Ausbildung an den drei Lernorten und der Qualifikationsverfahren.

Handlungskompetenzen: Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und ausreichend flexibel ausführt. Daher müssen die einzelnen Handlungskompetenzen so formuliert sein, dass sie in Bezug zu dieser Definition klare Aussagen zulassen.

Anforderungsniveau

Im Qualifikationsprofil ist das Anforderungsniveau festgehalten. Dieses ergibt sich aus den konkreten Anforderungen an die Erfüllung einer Handlungskompetenz und der erforderlichen Allgemeinbildung für die berufliche Grundbildung.

3.2.2 Entwicklung des Qualifikationsprofils

Bei der Entwicklung des Qualifikationsprofils ist eine berufspädagogische Begleitung beizuziehen.

Die Entwicklung eines Qualifikationsprofils ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie verlangt sehr gute Kenntnisse des Berufsfelds, der aktuellen Entwicklungen und ein hohes **Geschick im Formulieren** des Berufsbilds und der Handlungskompetenzen. Aus diesem Grund empfiehlt das SBFI den Trägerschaften, bei der Erarbeitung des Qualifikationsprofils **eine berufspädagogische Begleitung beizuziehen**. Falls diese Begleiterin oder dieser Begleiter noch keine Berufsentwicklungsprojekte begleitet hat, nimmt sie vorgängig mit dem SBFI Kontakt auf.

Ein Qualifikationsprofil wird anhand folgender Schritte entwickelt:

- **Berufliche Handlungen oder Situationen sammeln und gruppieren:** Mit verschieden erfahrenen Berufsleuten werden die effektiven beruflichen Handlungen oder Situationen gesammelt und gruppiert.
- **Zukunft des Berufs berücksichtigen:** Die berufliche Grundbildung soll auch in Zukunft bestand haben. Aus diesem Grund sind Zukunftsperspektiven und aktuelle Strömungen zu berücksichtigen.
- **Handlungskompetenzen formulieren:** Handlungskompetenzen sind für die weitere Arbeit von zentraler Bedeutung. Eine Unterstützung bei der Formulierung durch die berufspädagogischen Begleitung ist hier sehr zu empfehlen.
- **Berufsbild erstellen:** Anhand der Handlungskompetenzen wird das Berufsbild erstellt und die zentralen Elemente des Berufs aufgeführt.

Entwurf des Qualifikationsprofils durch das SBFI prüfen lassen.

Da das Qualifikationsprofil für die weiteren Arbeiten und die Entwicklung der Bildungserlasse von zentraler Bedeutung ist, ist der Entwurf des Qualifikationsprofils durch das SBFI zu prüfen und von der Kommission B&Q für die weiteren Arbeiten freizugeben. Die Arbeiten am Bildungsplan dürfen erst danach gestartet werden. Dadurch erhält die Trägerschaft eine gewisse Planungssicherheit, dass sie auf dem richtigen Kurs ist. Überschneidungen und Gemeinsamkeiten zu anderen Berufen werden so rasch sichtbar, und für die weiteren Arbeiten ist die Richtung geklärt. Während der weiteren Arbeit an Bildungsverordnung und -plan kann das Qualifikationsprofil bei Bedarf weiter verfeinert oder den Bedürfnissen angepasst werden.

Das Qualifikationsprofil ist in der Bildungsverordnung verankert.

In der Bildungsverordnung wird das Qualifikationsprofil verankert durch die Übernahme einer kompakten Form des Berufsbilds sowie der Handlungskompetenzbereiche und der Handlungskompetenzen.

3.3 Schritt „Bildungserlasse“

Das Ziel dieses Schrittes ist das Erarbeiten oder Ändern der Bildungsverordnung und des Bildungsplans sowie das Erstellen der benötigten Unterlagen für einen Antrag auf ein Ticket.

3.3.1 Arbeitsorganisation

Die Kommission B&Q oder eine entsprechende verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte Steuergruppe der Trägerschaft hat bei der Erarbeitung oder Revision von Bildungserlassen im Auftrag der Trägerschaft die Leitung. Dabei ist sie auf die Mitarbeit von Arbeitsgruppen und bei Bedarf auch auf eine berufspädagogische Begleitung angewiesen. Die Projektorganisation ist auf die Bedürfnisse der Trägerschaft sowie die vorhandenen personellen, strukturellen und finanziellen Ressourcen abzustimmen.

3.3.2 Bildungsverordnung

Die Bildungsverordnung beinhaltet die rechtsetzenden Elemente der betrieblich organisierten Grundbildung. Wird eine berufliche Grundbildung auch schulisch organisiert angeboten, kann die Bildungsverordnung die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen an die Vermittlung beruflicher Praxis der schulisch organisierten Grundbildung definieren. Für die Erstellung der Bildungsverordnung ist das SBFI zuständig. Die grundsätzlichen Inhalte einer Bildungsverordnung sind durch den Leittext (früher: Normtext) definiert. Die Bildungsverordnung ist in folgende Abschnitte und Inhalte gegliedert:

- Berufsbild (Schwerpunkte, Fachrichtungen) und Ausbildungsdauer
- Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz
- Umfang der Bildung an den einzelnen Lernorten
- Bildungsplan
- Mindestanforderungen an die Berufsbildenden
- Lern- und Leistungsdokumentation an den jeweiligen Lernorten
- Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung
- Ausweise und Titel
- Qualitätsentwicklung
- Schlussbestimmungen

Die Bildungsverordnung wird auf Antrag der Trägerschaft vom SBFI erlassen.


Leittext Bildungsverordnung – bei Totalrevision und bei neuem Beruf


Bei der Erarbeitung einer neuen Bildungsverordnung sowie bei einer Totalrevision einer bestehenden folgt das SBFI dem Leittext. Die so erarbeitete Bildungsverordnung enthält **alle rechtsetzenden Elemente** einer beruflichen Grundbildung.

Normtext (alte Struktur) – bei Totalrevision

In begründeten Ausnahmefällen kann die Totalrevision einer Bildungsverordnung nach (altem) Normtext erfolgen, dabei werden rechtliche Neuerungen berücksichtigt. Die Verwendung des Normtextes bedingt auch die Verwendung der alten Struktur des Bildungsplanes, d.h., wichtige Elemente wie Lektionentafel, ÜK-Organisation und Qualifikationsverfahren werden dann im Bildungsplan geregelt.

 *Leittext Bildungsverordnung*

 *Textbausteine Leittext Bildungsverordnung*

 *Erläuterungen zum Leittext Bildungsverordnung*

Normvorlage (alte Struktur) – bei Teilrevision

Bei einer Teilrevision wird die bisherige Struktur der Bildungsverordnung belassen. Gesetzliche Neuerungen sind jedoch zwingend zu übernehmen. Jede Änderung wird mit einer Fussnote gekennzeichnet.

Übergangsbestimmungen

Bei jeder Teil- und Totalrevision ist in den Übergangsbestimmungen festzulegen, ob die neuen Regelungen direkt nach Inkraftsetzung oder einlaufend mit den neuen Lernenden in Kraft treten.

Wenn andere Qualifikationsverfahren für eine berufliche Grundbildung durch das SBFI anerkannt sind, müssen zu diesen in den entsprechenden Dokumenten Übergangsbestimmungen definiert werden.

Übersetzungen Bildungsverordnung


Die Übersetzung der Bildungsverordnung ist Sache des SBFI. Sie erfolgt jedoch für die berufsspezifische Fachterminologie immer in enger Zusammenarbeit mit den durch die Trägerschaft beauftragten Übersetzerinnen und Übersetzern des Bildungsplanes.

3.3.3 Bildungsplan

Der Bildungsplan beschreibt als **Instrument zur Förderung der Qualität** der beruflichen Grundbildung die von den Lernenden bis zum Abschluss der Qualifikation zu erwerbenden Handlungskompetenzen. Er unterstützt die Berufsbildungsverantwortlichen an allen drei Lernorten bei der Planung und Durchführung der Ausbildung und ist für die Lernenden eine Orientierungshilfe.

Für die Erstellung des Bildungsplanes ist die Trägerschaft zuständig. Der Bildungsplan wird auf Antrag der Trägerschaft vom SBFI genehmigt.

Leitvorlage Bildungsplan

 Leitvorlage Bildungsplan


Die **Leitvorlage Bildungsplan** dient als Arbeits- und Orientierungshilfe bei der Erarbeitung eines Bildungsplans und enthält Grundlageninformationen zur Handlungskompetenzorientierung, zur Lernortkooperation sowie das Qualifikationsprofil. Ein nach der Leitvorlage erstellter Bildungsplan weist folgende Struktur auf:

- **Einleitung:** Erläuterungen zur Handhabung des Bildungsplans, wichtige Punkte aus Sicht der Trägerschaft und Beschreibung des Berufs
- **Berufspädagogische Grundlagen:** Grundlagen der Handlungskompetenzorientierung und des berufspädagogischen Modells sowie Erläuterungen zur Umsetzung der Lernortkooperation
- **Qualifikationsprofil:** Berufsbild, Anforderungsniveau und Übersicht über die in Handlungskompetenzbereichen gruppierten Handlungskompetenzen
- **Handlungskompetenzbereiche, Handlungskompetenzen und Leistungsziele je Lernort** (Berufsfachschule, Betrieb, überbetrieblicher Kurs)
- **Genehmigung und Inkrafttreten**

Anhänge zum Bildungsplan: Der Anhang 1 enthält das Verzeichnis mit den Dokumenten der Instrumente zur Förderung der Qualität der beruflichen Grundbildung, der Anhang 2 die „begleitenden Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes“ (Kapitel 2.7).

Vorlagen zu Jugendarbeitsschutz:
www.sbf.admin.ch/jugendarbeitsschutz

Totalrevision mit Leitvorlage – Handlungskompetenzorientierung

 Leitvorlage Bildungsplan

Die Totalrevision einer Bildungsverordnung bedingt auch immer eine Totalrevision des Bildungsplanes. Inhalt und Struktur der Leitvorlage des Bildungsplans sind mit dem Leittext der Bildungsverordnung abgestimmt.

Totalrevision mit alter Struktur


Wenn die Trägerschaft die Totalrevision der Bildungsverordnung auf der Basis des Normtextes durchführt, wird auch bei der Totalrevision des Bildungsplanes dessen alte Struktur übernommen.

Bei älteren Erlassen werden das Qualifikationsprofil und die begleitenden Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz separat erstellt und auch separat genehmigt.

Teilrevision

Wenn keine wesentlichen Änderungen vorgenommen werden, wird der Bildungsplan teilrevidiert. Die Anpassungen sind auf dem Titelblatt und in Fussnoten nach gesetzestechnischen Vorgaben vorzunehmen. Eine Auflistung der vorgenommenen Änderungen fasst diese zusammen und die Änderung muss nach der Anhörung durch das SBFI genehmigt werden.

Übersetzungen Bildungsplan

 Richtlinien SBFI für die Übersetzung von Bildungsplänen der beruflichen Grundbildung


Zuständig für die Übersetzung des Bildungsplanes in die drei Amtssprachen ist die Trägerschaft. Da Bildungspläne vom SBFI genehmigt werden müssen, müssen diese den Vorgaben für das Verfassen von amtlichen Texten entsprechen. Die Übersetzung erfolgt daher immer **in enger Zusammenarbeit mit dem Übersetzungsdienst des SBFI**, der für die Übersetzung der Bildungsverordnungen zuständig sind.

3.3.4 Andere Qualifikationsverfahren

Das SBFI kann andere Qualifikationsverfahren anerkennen.

In der Bildungsverordnung wird das Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung geregelt. Falls in der entsprechenden beruflichen Grundbildung ein anderes Qualifikationsverfahren wie zum Beispiel die Validierung von Bildungsleistungen oder eine aufgeteilte Prüfung zur Anwendung kommen soll, ist dieses andere Qualifikationsverfahren zu regeln und durch das SBFI anerkennen zu lassen.

Validierung von Bildungsleistungen

 Leitfaden Validierung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung

Die Validierung von Bildungsleistungen ist ein Qualifikationsverfahren, in welchem die Kandidatinnen und Kandidaten ihre Bildungsleistungen in einem Dossier nachweisen. Darin werden bereits vorhandene Handlungskompetenzen belegt und deren Gleichwertigkeit zu den durch eine berufliche Grundbildung erreichten Handlungskompetenzen beurteilt. Das Verfahren wurde verbundpartnerschaftlich entwickelt und in einem Leitfaden beschrieben.

Andere Qualifikationsverfahren für Erwachsene

Nebst der Validierung von Bildungsleistungen besteht die Möglichkeit, weitere andere Qualifikationsverfahren zu regeln. Wichtig ist aber, dass das andere Qualifikationsverfahren den Anforderungen der rechtlichen Grundlagen und der Umsetzung in den Kantonen genügt.

3.3.5 Koordination mit Partnern


Bei grösseren Revisionen wird empfohlen, die Entwürfe von Bildungsverordnung und Bildungsplan der Kommission für Berufsentwicklung der SBBK vorzustellen, um so eine breit abgestützte Rückmeldung auf die Änderungsvorschläge zu bekommen und allfällige Fragen betreffend des kantonalen Vollzugs zu klären. SBFI intern wird bei Fragen zur Bildungsverordnung insbesondere der Rechtsdienst SBFI konsultiert.

3.3.6 Anhörung durch Trägerschaft

Die Entwürfe der Bildungsverordnung und des Bildungsplans werden der Branche zur Anhörung zugestellt. Dies dient insbesondere der Sicherstellung der Akzeptanz bei den Betrieben. Dabei sind alle Sprachregionen miteinzubeziehen. Je nach Umfang der vorgenommenen Anpassungen dauert die verbandsinterne Anhörung durch die Trägerschaft 1-3 Monate. Diese Anhörung wird durch die Trägerschaft selbst organisiert.

3.3.7 Antrag Ticket

Mit dem Antrag für das Ticket bestätigt die Trägerschaft, dass die Entwürfe der Bildungserlasse den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen und durch das SBFI in die Anhörung gegeben werden können. Das SBFI stellt mit dem Erteilen des Tickets sicher, dass die Qualität der Bildungserlasse stimmt und die Konsistenz sichergestellt ist.

 *Hinweise zur Erstellung des Informations- und Ausbildungskonzepts*

Nach der Anhörung der Trägerschaft bereinigt die Kommission B&Q oder die Steuergruppe der Trägerschaft die Unterlagen. Sie verabschiedet zusätzlich das Informations- und Ausbildungskonzept für die Umsetzung, in welchem die Schulungs- und Informationsmassnahmen für die Berufsbildungsverantwortlichen aller Lernorte festgehalten sind.

 *Antragsformular Ticket*

Nach der Bereinigung der Unterlagen beantragt die Kommission B&Q oder die Steuergruppe bei der Trägerschaft, dem SBFI den Antrag für das Ticket inkl. der Bildungsverordnung, des Bildungsplans sowie des Informations- und Ausbildungskonzepts einzureichen. Voraussetzung dafür ist, dass die Trägerschaft vom SBFI ein Vor-Ticket erhalten hat (Kapitel 3.1.3).

Wenn die Einreichung des Tickets bis spätestens Ende Oktober erfolgt, sollte eine Inkraftsetzung auf den 1. Januar des übernächsten Jahres möglich sein. Das Ticket ist die Vorbedingung, dass die Anhörung durch das SBFI durchgeführt werden kann.

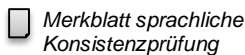
3.4 Schritt „Anhörung“

Das Ziel dieses Schrittes ist die Bereinigung der Bildungserlasse anhand der Stellungnahmen aus der Anhörung.

3.4.1 Kontrolle der Dokumente

Vor der Anhörung durch das SBFI werden Bildungsverordnung und Bildungsplan zur Qualitätssicherung von unabhängigen Stellen kontrolliert:

Die **Überprüfung der Bildungsverordnung** erfolgt durch die Rechtsdienste des Bundes gemeinsam mit Sprachexpertinnen und Sprachexperten. Dabei werden insbesondere die Konsistenz innerhalb der Bildungsverordnung sowie allfällige Abweichungen vom Leittext geprüft.



Die **sprachliche Konsistenzprüfung** wird für **Bildungspläne** von neuen Berufen oder bei Totalrevisionen durchgeführt, bei Bedarf auch bei Teilrevisionen. Sie stellt sicher, dass der Bildungsplan in den Amtssprachen einem einheitlichen Qualitätsstandard entspricht und basiert auf den „Richtlinien des SBFI für die Übersetzung von Bildungsplänen der beruflichen Grundbildung“. Das SBFI sorgt für die Durchführung und trägt die Kosten. Wenn grundlegende Korrekturarbeiten vorgenommen werden müssen, gehen diese zu Lasten der Trägerschaft.

3.4.2 Entscheid Ticket

Nach der Kontrolle und einer allenfalls nötigen Bereinigung der Dokumente entscheidet das SBFI über die Vergabe des Tickets. Der Entscheid wird der Trägerschaft schriftlich mitgeteilt und anschliessend werden die Arbeiten für die Anhörung durch das SBFI gestartet.

3.4.3 Anhörung durch das SBFI

Nach dem positiven Ticketentscheid führt das SBFI bei den Kantonen, Bundesämtern und interessierten Kreisen eine Anhörung durch. Je nach Relevanz der Änderungen der Revision dauert die Anhörung 1-3 Monate, bei einer neuen beruflichen Grundbildung in jedem Fall 3 Monate.

Das SBFI informiert mit einem Kreisschreiben über die Dauer und die spezifischen Inhalte der Anhörung. Die Anhörungsunterlagen sowie das Formular für die Stellungnahmen werden auf der Homepage des SBFI aufgeschaltet.

3.4.4 Bereinigung

Die Anhörungsergebnisse werden vom SBFI ausgewertet und Bildungsverordnung und Bildungsplan bei Bedarf angepasst. In einer Bereinigungssitzung mit den Verbundpartnern werden letzte Differenzen bereinigt und anschliessend Nachübersetzungen in Auftrag gegeben.

Die Anhörung durch das SBFI stellt die Mitsprache der Kantone, der Bundesämter und interessierten Kreise sicher.

3.5 Schritt „Erlass und Genehmigung“

Ziel dieses Schrittes ist der Erlass der Bildungsverordnung und die Genehmigung des Bildungsplans sowie der weiteren Dokumente und deren Veröffentlichung.

3.5.1 Durch die Trägerschaft einzureichende Dokumente

Um eine rechtzeitige Implementierung zu gewährleisten und genügend Zeit für die Erarbeitung von Umsetzungsdokumenten und Lehrmitteln zu haben, sollten Bildungsverordnung und Bildungsplan spätestens im September des Vorjahres vor der Inkraftsetzung erlassen und genehmigt werden können.

Die Trägerschaft reicht dem SBFI den **Bildungsplan** in einer der drei Amtssprachen ein. Dieser ist mit rechtsgültigen Unterschriften aller an der Trägerschaft beteiligten OdA unterzeichnet. Bei einem gesondert vorliegenden **Qualifikationsprofil** wird dieses zusätzlich durch die Trägerschaft separat unterzeichnet. **Anderen Qualifikationsverfahren** werden ebenfalls durch die Trägerschaft geregelt.

Die Anzahl der von der Trägerschaft unterschriebenen Dokumente entspricht der Anzahl der an der Trägerschaft beteiligten OdA plus ein Exemplar für das SBFI zur Archivierung.

3.5.2 Erlass und Genehmigung durch das SBFI

Nach Erhalt der von der Trägerschaft erlassenen Dokumente **erlässt das SBFI die Bildungsverordnung und genehmigt den Bildungsplan** sowie das allenfalls gesondert vorliegende Qualifikationsprofil und die Regelungen für andere Qualifikationsverfahren. Nach erfolgtem Erlass und Genehmigung informiert das SBFI die kantonalen Berufsbildungsämter und die interessierten Kreise mit einem offiziellen Schreiben.

Das **Erlassdatum für die Bildungsverordnung und das Genehmigungsdatum für den Bildungsplan sind identisch** und werden vom SBFI festgelegt. Ausgenommen davon sind nachträgliche Erlasse wie z.B. die später erstellte Regelungen für andere Qualifikationsverfahren oder nachträglich erstellte begleitende Massnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die Trägerschaft erhält die von ihr eingereichten und vom SBFI genehmigten Dokumente zurück. Sie ergänzt in den elektronischen Unterlagen die Genehmigungsdaten.

3.5.3 Veröffentlichung

Die Aufschaltung der Bildungsverordnung erfolgt dreisprachig einige Wochen nach dem Erlass auf dem Berufsverzeichnis des SBFI. Gleichzeitig wird auch der Bildungsplan und, wenn vorhanden, weitere Erlassdokumente im Berufsverzeichnis aufgeschaltet.

Die Trägerschaft schaltet den Bildungsplan in allen drei Amtssprachen innerhalb eines Monats nach der Genehmigung durch das SBFI auf ihrer Homepage auf und verweist mit einem Link auf die Bildungsverordnung im Berufsverzeichnis des SBFI.

Berufsverzeichnis
SBFI: www.sbfli.admin.ch/bvz

3.6 Schritt „Umsetzung“

Ziel dieses Schrittes ist die Umsetzung der Bildungserlasse und die laufende Überprüfung und Entwicklung einer beruflichen Grundbildung im Rahmen der Arbeiten der Kommission B&Q.

3.6.1 Umsetzungsarbeiten

Das EHB unterstützt im Auftrag des Bundes die Trägerschaft und die Kantone in der Umsetzung.

www.ehb-schweiz.ch

Das Zentrum für Berufsentwicklung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) **unterstützt im Auftrag des Bundes die Trägerschaft und die Kantone bei der Umsetzung** von neuen Bildungsverordnungen und Bildungsplänen. Es berät dabei die Verantwortlichen der Trägerschaft und der Kantone und die Berufsbildungsverantwortlichen der drei Lernorte **in allen Phasen der Umsetzung**: Planung, Organisation, Moderation und Evaluation des Gesamtprozesses oder einzelner Abschnitte; Information der Verbundpartner, Konzeption von Schulungs-, Ausbildungs- und Qualifikationsinstrumenten.

Das Grundangebot des EHB hinsichtlich Beratung ist über die strategischen Ziele des Bundes finanziert und für die Verbundpartner unentgeltlich. Es steht der Trägerschaft frei, bei den Umsetzungsarbeiten weiterhin mit der berufspädagogischen Begleitung zusammen zu arbeiten, mit welcher sie auch das Qualifikationsprofil und den Bildungsplan erarbeitet haben.

Als Grundlage für die Umsetzungsarbeiten dient das **Informations- und Ausbildungskonzept**. Durch das Erstellen der notwendigen Umsetzungsdokumente (Kapitel 2.4.2 bis 2.4.4) konkretisiert die Trägerschaft, wie eine berufliche Grundbildung genau organisiert werden soll.


Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB)

www.nqr-berufsbildung.ch

Um den Wert des Abschlusses auch international sichtbar zu machen und den Absolventinnen und Absolventen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist nach einer Revision zu überprüfen, ob die Einstufung in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB) immer noch stimmt und die Zeugniserläuterungen aktuell sind.

3.6.2 Laufende Arbeiten der Kommission B&Q

In jeder Bildungsverordnung der beruflichen Grundbildung sind im Abschnitt „Qualitätsentwicklung und Organisation“ die verbundpartnerschaftliche Zusammensetzung und die Aufgaben der Kommission B&Q für die jeweilige berufliche Grundbildung festzulegen.

 *Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q*

Die Kommission B&Q überprüft die Bildungsverordnung und den Bildungsplan laufend, mindestens aber alle fünf Jahre, auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen. Eine der daraus abgeleiteten Massnahmen kann die Weiterentwicklung des Berufs sein. Die entsprechenden Prozesse sind in der Orientierungshilfe B&Q beschrieben.

Anhang

Liste der Hinweisdokumente

Die Hinweisdokumente sind auf der Webseite des SBFi unter www.sbfli.admin.ch/berufsentwicklung (in Arbeit) aufgeschaltet. Nachfolgend ist als Überblick eine Liste der verschiedenen Dokumente aufgeführt:

Gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt

- | | |
|---|--|
| Verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • Orientierungshilfe für die Schweizerische Kommissionen B&Q |
|---|--|

Aspekte der Berufsentwicklung

| | |
|---|---|
| Arbeitsmarktfähigkeit | - |
| Ausbildungsstrukturen | <ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest • Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht • Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung • Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität • Leitfaden Erwachsenengerechtes Ausbilden und Prüfen (in Arbeit) |
| Handlungskompetenzorientierung | <ul style="list-style-type: none"> • HKO-Modell (in Arbeit) • KoRe-Modell (in Arbeit) |
| Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses | <ul style="list-style-type: none"> • Struktur der Dokumente in der beruflichen Grundbildung |
| Qualifikationsverfahren | <ul style="list-style-type: none"> • Verordnung des SBFi über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (MiVo; SR 412.101.241) |
| Bildung für Nachhaltige Entwicklung | <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Kompetenzen für den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen in der beruflichen Grundbildung |
| Jugendarbeitsschutz | <ul style="list-style-type: none"> • Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5; SR 822.115) • Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche (SR 822.115.2) • Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4) |

Prozess der Berufsentwicklung

| | |
|---|--|
| Schritt „Analyse oder Überprüfung“ | <ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest • Antragsformular Vorticket für eine neue berufliche Grundbildung inkl. Finanzierungsantrag (in Arbeit) • Berufliche Grundbildung: Neue berufliche Grundbildung (in Arbeit) • Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q • Berufliche Grundbildung: 5-Jahres-Überprüfung • Formular Überarbeitungsbericht • Berufliche Grundbildung: Totalrevision • Berufliche Grundbildung: Teilrevision • Antragsformular Vor-Ticket • Richtlinie Subventionsgesuche |
| Schritt „Qualifikationsprofil“ | <ul style="list-style-type: none"> • Leitvorlage Bildungsplan • Leitvorlage Qualifikationsprofil (in Arbeit) |
| Schritt „Bildungserlasse“ | <ul style="list-style-type: none"> • Leittext Bildungsverordnung • Textbausteine Leittext Bildungsverordnung • Erläuterungen zum Leittext Bildungsverordnungen • Leitvorlage Bildungsplan • Richtlinien SBFI für die Übersetzung von Bildungsplänen der beruflichen Grundbildung • Leitfaden Validierung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung • Vorlage Informations- und Ausbildungskonzept • Antragsformular Ticket |
| Schritt „Anhörung“ | <ul style="list-style-type: none"> • Merkblatt sprachliche Konsistenzprüfung |
| Schritt „Erlass und Genehmigung“ | - |
| Schritt „Umsetzung“ | <ul style="list-style-type: none"> • Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q |