

Detailkonzept

«Minimalstandards für die betrieblichen Umsetzungsinstrumente für die berufliche Grundbildung zur Kauffrau EFZ bzw. zum Kaufmann EFZ»

Version vom 19. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 1 | Einführung | 3 |
| 1.1 | Ausgangslage | 3 |
| 1.2 | Zielsetzung | 3 |
| 1.3 | Aufbau des Konzepts..... | 4 |
| 2 | Anforderungen an die betriebliche Ausbildung | 5 |
| 2.1 | Definition von Handlungskompetenz..... | 5 |
| 2.2 | Entwicklung von Handlungskompetenzen | 6 |
| 2.3 | Lernort Betrieb | 7 |
| 2.4 | Handlungsebenen der betrieblichen Ausbildung | 8 |
| 2.5 | Erfolgsfaktoren für die betriebliche Ausbildung..... | 9 |
| 3 | Umsetzungsinstrumente für die betriebliche Ausbildung | 11 |
| 3.1 | Ausbildungsplan..... | 12 |
| 3.2 | Praxisaufträge..... | 12 |
| 3.3 | Kompetenzraster | 13 |
| 3.4 | Bildungsbericht und Leitfaden..... | 13 |
| 3.5 | Lerndokumentation / Persönliches Portfolio | 14 |
| 3.6 | Zeitpunkt des Einsatzes der Instrumente | 14 |
| 4 | Minimalstandards für die betrieblichen Umsetzungsinstrumente | 16 |
| 4.1 | Ausbildungsplan..... | 17 |
| 4.2 | Praxisaufträge..... | 17 |
| 4.3 | Kompetenzraster | 17 |
| 4.4 | Bildungsbericht..... | 18 |
| 4.5 | Lerndokumentation / Persönliches Portfolio | 18 |
| 5 | Literatur | 20 |
| | | |
| Anhang | | |
| | SKKAB-Bildungsbericht | 21 |
| | SKKAB-Lerndokumentation..... | 22 |

1 Einführung

1.1 Ausgangslage

Im Rahmen der Reform «Kaufleute 2022» wurde die berufliche Grundbildung auf Basis umfassender Berufsfeld- und Zukunftsanalysen konsequent handlungsorientiert ausgestaltet. Da die angehenden Kaufleute ihre Handlungskompetenzen insbesondere durch praktisches Handeln im Lehrbetrieb entwickeln, wird der Betrieb zum wichtigsten Lernort. Aufgrund des zunehmend schwierigen und sich verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfelds werden in den reformierten kaufmännischen Grundbildungen zusätzlich die überfachlichen Kompetenzen, die Befähigung zu eigenständigem und reflektiertem Handeln sowie zum lebenslangen Lernen, gefördert.

Zum Aufbau der im kaufmännischen Berufsfeld benötigten Handlungskompetenzen und überfachlichen Kompetenzen werden in der betrieblichen Ausbildung neue Umsetzungsinstrumente eingeführt. Um eine einheitliche Umsetzung der Reform bzw. eine einheitliche Entwicklung der betrieblichen Umsetzungsinstrumente sicherzustellen, gibt die SKKAB ihren Ausbildungs- und Prüfungsbranchen Minimalstandards für die neuen Umsetzungsinstrumente als Hilfsmittel vor.

1.2 Zielsetzung

Mit dem Projekt «Minimalstandards für die betrieblichen Umsetzungsinstrumente für die berufliche Grundbildung zur Kauffrau EFZ bzw. zum Kaufmann EFZ» werden die folgenden Ziele verfolgt:

1. Es liegen Minimalstandards für die folgenden betrieblichen Umsetzungsinstrumente vor:
 - Praxisaufträge
 - Kompetenzraster
 - Ausbildungsplan
 - Bildungsbericht
 - Lerndokumentation / Persönliches Portfolio
2. Die Umsetzung der Minimalstandards ermöglicht eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung der angehenden Kaufleute.

Die branchenübergreifenden Minimalstandards für die betriebliche Erfahrungsnote werden im Rahmen des Projekts «Entwicklung der Ausführungsbestimmungen QV» erarbeitet.

1.3 Aufbau des Konzepts

Im **Kapitel 2** wird aufgezeigt, welcher Stellenwert der Lehrbetrieb neu hat und worauf es ankommt, damit die betriebliche Ausbildung gelingt.

Dazu beitragen sollen die neuen betrieblichen Umsetzungsinstrumente, welche im **Kapitel 3** vorgestellt werden.

Die Anforderungen an diese Instrumente, die sogenannten Minimalstandards, folgen im **Kapitel 4**.

2 Anforderungen an die betriebliche Ausbildung

Ziel der kaufmännischen Grundbildung ist die Kompetenzentwicklung, welche auf dem Qualifikationsprofil und den angestrebten Handlungskompetenzen der Kaufleute basiert.

2.1 Definition von Handlungskompetenz

Gemäss SBFI ist handlungskompetent, «**wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt**» (vgl. SBFI, 2020).

Eine weitere moderne Definition von Handlungskompetenz beinhaltet vier Dimensionen (vgl. Erpenbeck & Sauter, 2013):

- **Fachlich-methodische Kompetenz:** auch schwierige Probleme schöpferisch lösen
- **Personale Kompetenz:** sich selbst gegenüber klug und kritisch sein
- **Sozial-kommunikative Kompetenz:** kreativ kooperieren und kommunizieren
- **Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz:** willensstark und aktiv umsetzen

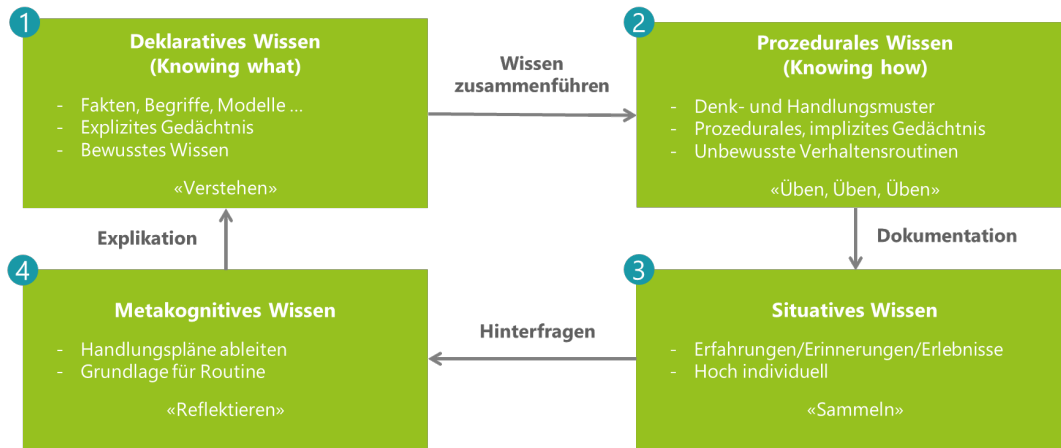
Mit der Handlungskompetenz werden immer auch **Emotionen und Motivation** entwickelt und **Selbstwirksamkeit** gestärkt.

Diese Definitionen zeigen schon auf, dass dem Lernort Betrieb eine zentrale Rolle zukommt. Wie Handlungskompetenz entsteht und was das für den Lernort Betrieb bedeutet, wird in den folgenden Abschnitten erläutert.

2.2 Entwicklung von Handlungskompetenzen

Wie Handlungskompetenzen entwickelt werden, kann der folgenden Abbildung 1 entnommen werden:

Abbildung 1: Ganzheitliche Kompetenzentwicklung (in Anlehnung an Anderson und Krathwohl, 2001)



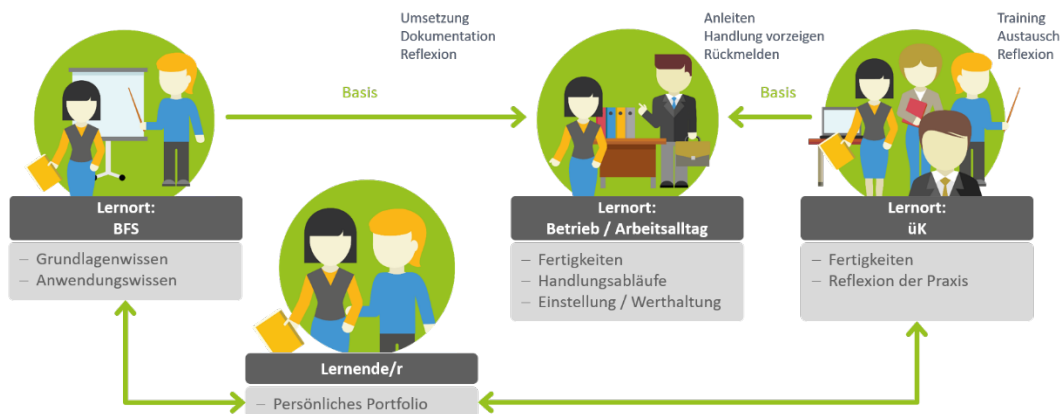
Der Aufbau von Handlungskompetenz im oben genannten Sinne erfordert einen gezielten Entwicklungsprozess. Damit das erlernte Wissen nicht «träge» bleibt, gilt es im Rahmen der Handlungskompetenzorientierung theoretisches Begriffs- und Konzeptwissen (deklaratives Wissen) mit praktischem Handlungswissen (prozedurales Wissen) zu verbinden und so typische Denk- und Handlungsmuster einzuüben. Indem die Lernenden dieses Handlungswissen in unterschiedlichen Arbeitssituationen anwenden, sammeln sie praktische Erfahrung und gewinnen dadurch Handlungsroutine und -sicherheit sowie ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten. Diese Erfahrungen ermöglichen den Aufbau der erforderlichen Handlungskompetenzen (situatives Wissen). Indem die Lernenden ihre eigenen Erfahrungen reflektieren, können sie Stärken und Schwierigkeiten ihres Handelns erkennen sowie persönliche Entwicklungsziele und -massnahmen ableiten (metakognitives Wissen).

Das prozedurale, situative und metakognitive Wissen wird hauptsächlich am Lernort Betrieb aufgebaut. Damit dieser Aufbau auch zielgerichtet gesteuert werden kann, benötigt es geeignete Umsetzungsinstrumente, welche im Kapitel 3 beschrieben werden.

2.3 Lernort Betrieb

Der **Lehrbetrieb** wird zum **zentralen Lernort**. Im Rahmen der praktischen Arbeit erfolgt der entscheidende Aufbau der angestrebten Handlungskompetenzen, während sich die Lernenden an der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen wichtiges Grundlagenwissen und Fertigkeiten aneignen (vgl. Abbildung 2). Hierbei spielt ein abgestimmtes Handeln der verschiedenen Lernorte – im Sinne der Lernortkooperation – eine wichtige Rolle.

Abbildung 2: Betrieb als wichtigster Lernort



Im **Betrieb** erwerben die Lernenden mit Unterstützung der Berufsbildner/innen weitere Fertigkeiten und damit prozedurales Wissen. Zudem wenden sie die erworbenen Grundlagen aus Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen in unterschiedlichen Situationen des betrieblichen Alltags an und sammeln damit praktische Erfahrung. Durch die Rückmeldungen der Berufsbildner/innen und indem die Lernenden ihre Handlungen selbst dokumentieren und reflektieren, bauen sie sich sowohl situatives als auch metakognitives Wissen auf. Da die Handlungskompetenzen hauptsächlich mit dem praktischen Handeln im beruflichen Alltag aufgebaut werden, wird der Lehrbetrieb zum wichtigsten Lernort.

In der **Berufsfachschule** werden die Grundlagen gelegt. Die Lernenden erwerben das theoretische Grundlagenwissen und wenden das Gelernte soweit als möglich bereits an Übungsbeispielen an. Sie bauen damit deklaratives und prozedurales Wissen auf.

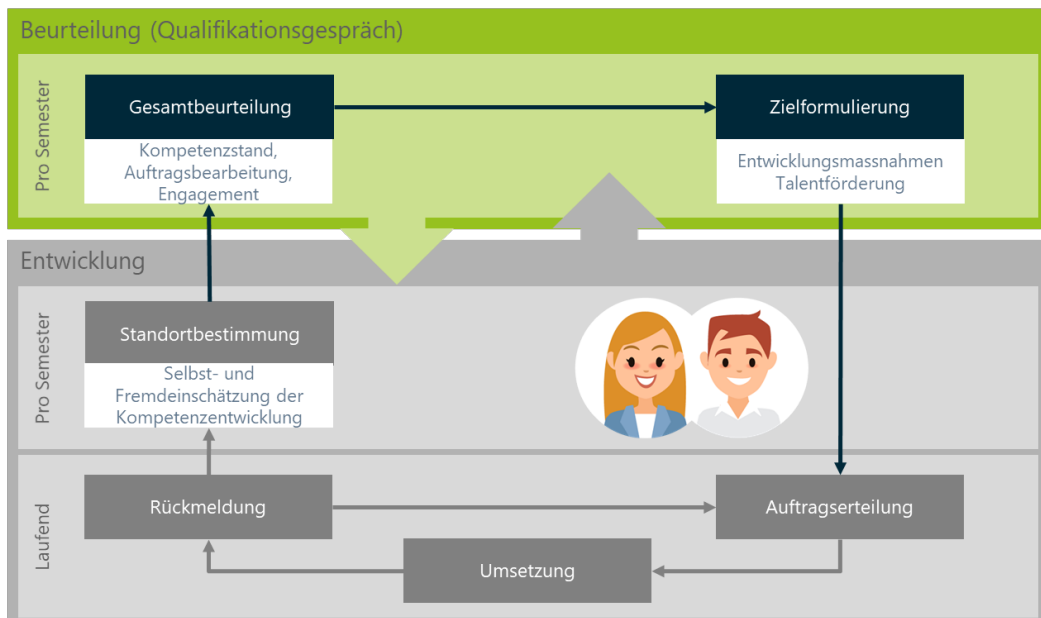
In den **überbetrieblichen Kursen** werden die branchenspezifischen Grundlagen gelegt. Die Lernenden erwerben das branchenspezifische Grundlagenwissen und wenden das Gelernte soweit als möglich bereits an Übungsbeispielen an. Sie bauen damit deklaratives und prozedurales Wissen auf.

2.4 Handlungsebenen der betrieblichen Ausbildung

Damit die Kompetenzentwicklung am Lernort Betrieb erfolgreich umgesetzt werden kann, benötigt es bestimmte Rahmenbedingungen.

Im Mittelpunkt der betrieblichen Ausbildung stehen dabei zwei Handlungsebenen, die Entwicklung und die Beurteilung (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Zentrale Handlungsebenen



Die **Entwicklungsphase** beinhaltet, dass die Berufsbildner/innen die Lernenden in neue Aufgaben einführen, ihnen Arbeitsaufträge erteilen und ihnen Rückmeldungen zu ihren Umsetzungen und zu ihrer Kompetenzentwicklung geben. All dies erfolgt begleitend zum Arbeitsalltag. Fehler bei der Ausführung sind dabei möglich, ja sogar erwünscht, denn sie bilden eine wichtige Lernchance. Einmal pro Semester findet zudem eine Standortbestimmung statt. Bei dieser schätzen sowohl die Lernenden als auch die Berufsbildner/innen die Kompetenzentwicklung im umfassenden Sinn ein.

Diese Einschätzung bildet eine wichtige Grundlage für die **Beurteilung**. Im Qualifikationsgespräch berücksichtigen die Berufsbildner/innen jedoch nicht nur, wo die Lernenden im Prozess des Kompetenzerwerbs zu einem bestimmten Zeitpunkt stehen. Sie beurteilen ebenso, wie die Lernenden ihre Aufgaben verrichtet und sich engagiert haben. Die Berufsbildner/innen formulieren Entwicklungsziele für die nächste Phase und legen Massnahmen für die Förderung von Talenten fest. Beurteilungen werden in regelmässigen und klar definierten Abständen vorgenommen.

Entwicklung und Beurteilung erfolgen aber keineswegs unabhängig voneinander. Vielmehr bilden sie zwei Seiten einer Medaille: Die gesetzten Ziele bestimmen, welche Arbeitsaufträge die Berufsbildner/innen den Lernenden erteilen. Diese können somit an der Erreichung ihrer Ziele arbeiten. Im Rahmen der Qualifikationsgespräche fassen die Berufsbildner/innen ihre Rückmeldungen auf einzelne Umsetzungen zusammen und betrachten den Stand der Kompetenzentwicklung im Gesamten.

2.5 Erfolgsfaktoren für die betriebliche Ausbildung

Ob die betriebliche Ausbildung gelingt, ist von der Umsetzung der im Folgenden erläuterten Erfolgsfaktoren abhängig. Dabei gibt es Faktoren, welche für den Erfolg beider Handlungsebenen ausschlaggebend sind, und solche, die über den Erfolg einer Handlungsebene entscheiden.

2.5.1 Übergreifende Erfolgsfaktoren

Die **Kohärenz** der Entwicklung sowie der Beurteilung **zum Kompetenzprofil** ist entscheidend. Nur wenn die Ausbildung systematisch auf das Kompetenzprofil abgestimmt ist, wird eine ganzheitliche Kompetenzentwicklung möglich. Zudem ermöglicht die Ausrichtung der Ausbildung auf die Handlungskompetenzen eine selbstorganisierte Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Arbeitssituationen.

Erfolgserlebnisse ermöglichen und sichtbar machen: Wohl fast nichts motiviert mehr als Erfolgserlebnisse. Wenn die Lernenden sehen, dass sie etwas bereits gut können, werden sie mit Freude ihre Handlungskompetenz weiter einsetzen und aufbauen.

Berufsidentität und Selbstwirksamkeit fördern: Menschen lernen oftmals am Vorbild. Daher üben die betriebsinterne Kultur, die menschlichen Beziehungen und die Ausbildungskultur einen direkten Einfluss auf die Entwicklung der beruflichen Identität von Lernenden aus. Zufriedenheit und eine positive Selbstwirksamkeit im Betrieb stärkt die Identitätsbildung der Lernenden und fördert deren Motivation für das Lernen sowie das persönliche Engagement im Beruf.

2.5.2 Erfolgsfaktoren auf Handlungsebene «Entwicklung»

Für eine erfolgreiche Entwicklung sind die folgenden Faktoren entscheidend:

- **Systematische Förderung des Erfahrungsaufbaus:** Zentral ist, dass die Lernenden ihr theoretisches Wissen systematisch und vollständig in praktische Handlungsabläufe übertragen. Indem sie ihre Erfahrungen dokumentieren und reflektieren, gewinnen sie neue Erkenntnisse, mit welchen sie ihr berufliches Handeln weiterentwickeln können.
- **Geeignete Arbeitsaufträge:** Die Arbeitsaufträge müssen zum Entwicklungsstand der Lernenden passen. Wenn die Berufsbildner/innen die Lernenden überfordern, wird es diesen nicht gelingen, die Arbeitsaufträge zufriedenstellend auszuführen und ihre

Kompetenzen richtig zu entwickeln. Daher ist wichtig, dass die Arbeitsaufträge mit den gesetzten Entwicklungszielen übereinstimmen und die Lernenden weder über- noch unterfordern.

- **Zielgerichtete Instruktionen:** Es ist entscheidend, dass die Berufsbildner/innen die Lernenden auf das Auftragsziel ausgerichtet und vollständig instruieren. Wenn die Lernenden genau wissen, was wie zu tun ist, können sie die entsprechenden Kompetenzen bestmöglich aufbauen.
- **Konstruktive Rückmeldungen:** Um sich weiterzuentwickeln, benötigen die Lernenden regelmässige Rückmeldungen auf ihre Umsetzungen. Durch Rückmeldungen lernen sie einzuschätzen, was Standards für eine gute Arbeit sind und ob ihre Umsetzungen diesen Erwartungen entsprechen.

2.5.3 Erfolgsfaktoren auf Handlungsebene «Beurteilung»

Ob die Beurteilung gelingt, entscheiden die folgenden Faktoren:

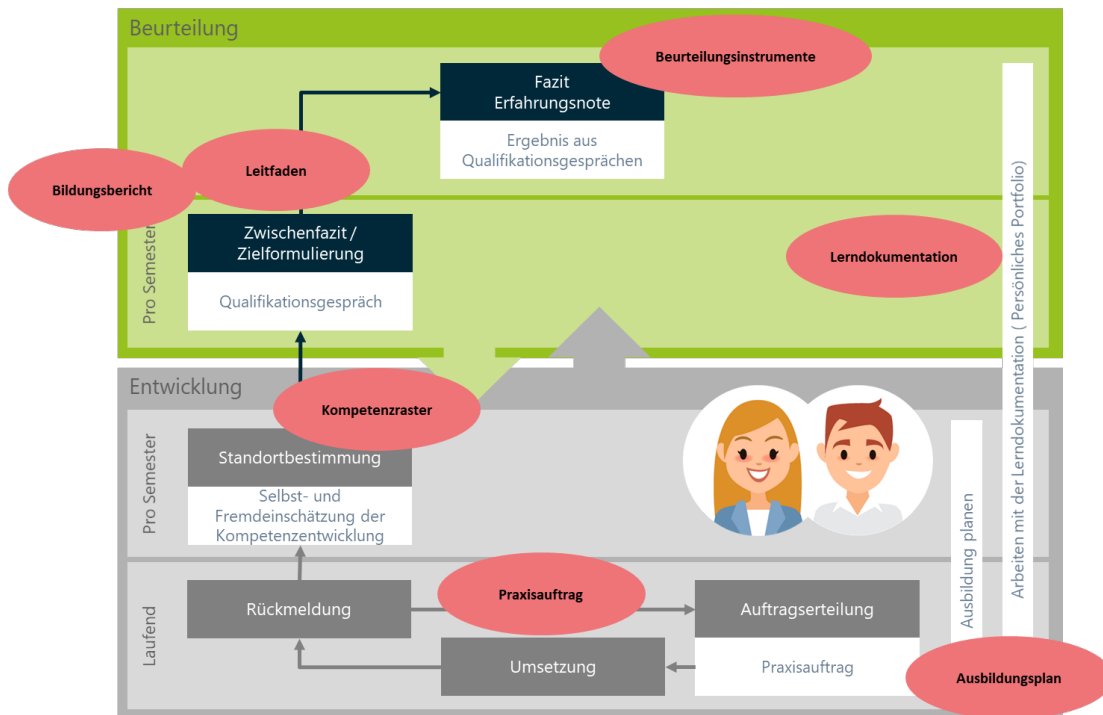
- **Regelmässige Standortbestimmungen und Messung der Entwicklungsschritte:** Pro Semester führen die Berufsbildner/innen ein Gespräch mit den Lernenden über ihren aktuellen Stand der Kompetenzentwicklung sowie ihre Stärken und Schwächen. Das Gespräch sollte kein Monolog, in dem die Berufsbildner/innen den Lernenden ihre Sicht präsentieren, sein, sondern ein Dialog, der beide Perspektiven zulässt: Der Abgleich der Einschätzung der Berufsbildner/innen mit der der Lernenden hat den Vorteil, dass die Berufsbildner/innen erkennen, wo sich ihre Lernenden im Vergleich zu ihrer Einschätzung über- aber auch unterschätzen. Dies sind wichtige Erkenntnisse, die sie im Gespräch aufgreifen können.
- **Stärken und Talente fördern:** In der beruflichen Grundbildung können Weichen gestellt werden, indem Stärken und Talente erkannt sowie gefördert werden. Wenn sich die Lernenden bewusst werden, was sie gut können, und sie spüren, dass die Berufsbildner/innen ihnen etwas zutrauen, wachsen sowohl ihr Selbstbewusstsein als auch ihre intrinsische Motivation zur Weiterentwicklung.
- **Verbindliche Massnahmen vereinbaren:** Mit verbindlichen Massnahmen werden die Lernenden in die Pflicht genommen. Damit werden sie aufgefordert, ihren Beitrag zu ihrer eigenen Kompetenzentwicklung zu leisten. Wenn die Lernenden realisieren, dass sie ihr Leben selbst in die Hand nehmen müssen und auch etwas bewegen können, werden Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit gefördert.

3 Umsetzungsinstrumente für die betriebliche Ausbildung

Betriebliche Umsetzungsinstrumente sind Hilfsmittel zur Planung und zur Umsetzung der betrieblichen Ausbildung. Damit sie optimal zu einer gelingenden betrieblichen Ausbildung beitragen, sind sie im Sinne der Erfolgsfaktoren zu gestalten.

In der kaufmännischen Grundbildung werden ab August 2022 die folgenden Umsetzungsinstrumente in den Lehrbetrieben eingesetzt:

Abbildung 4: Betriebliche Umsetzungsinstrumente



Die Instrumente werden im Folgenden näher beschrieben.

3.1 Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan ist ein Hilfsmittel für die Berufsbildner/innen zur Planung der betrieblichen Ausbildung. Er zeigt die idealtypische Reihenfolge, in welcher die Handlungskompetenzen entwickelt und die Instrumente eingesetzt werden sollen.

Als Hilfsmittel für die Ausgestaltung des Ausbildungsplans dient das Dokument «Lernortkooperation» (vgl. Anhang 1 des Bildungsplans Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis). Darin ist definiert, welche Handlungskompetenzen in welchem Lehrjahr und an welchem Lernort aufgebaut werden.

Beispiel: Die Lernortkooperation sieht vor, dass die Lernenden die Handlungskompetenz c1 «Aufgaben und Ressourcen im kaufmännischen Arbeitsbereich planen, koordinieren und optimieren» im 1. Lehrjahr in der Berufsfachschule sowie im Lehrbetrieb aufbauen. Daher sollten die zugehörigen betrieblichen Umsetzungsinstrumente ebenfalls im 1. Lehrjahr eingesetzt werden.

Mit dem Ausbildungsplan wird ermöglicht, dass die Kompetenzentwicklung optimal auf alle Lernorte abgestimmt erfolgt und die betrieblichen Umsetzungsinstrumente so eingesetzt werden, dass letztere die Lernenden bestmöglich beim Aufbau der jeweiligen Handlungskompetenzen unterstützen. Dabei ist es durchaus möglich, dass aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten vom idealtypischen Ausbildungsplan abgewichen werden muss.

3.2 Praxisaufträge

Die Praxisaufträge sind Arbeitsaufträge an die Lernenden im Berufsalltag. Damit führen die Lernenden selbstständig bestimmte berufliche Aufgaben aus und eignen sich auf diese Weise angestrebte Handlungskompetenzen an. Indem sie ihre Erfahrung anschliessend dokumentieren und reflektieren sowie Verbesserungsmaßnahmen ableiten, entwickeln sie ihre Handlungskompetenzen selbstständig weiter. Die Praxisaufträge übersetzen somit die Leistungsziele in Aufträge.

Beispiel: Ein möglicher Praxisauftrag zu Handlungskompetenz c1 wäre, dass die Lernenden für die vorgesetzte Person Sitzungen organisieren müssen (Termin vereinbaren, Sitzungszimmer reservieren, Getränke bereitstellen und bei Bedarf Weiteres organisieren). Sie dokumentieren, wie sie vorgegangen sind, was ihnen gut gelungen ist und was sie noch verbessern können.

Mithilfe der Praxisaufträge trainieren sich die Lernenden die angestrebten Handlungskompetenzen an, ganz nach dem Motto «Learning by Doing.» Je besser die Praxisaufträge auf das konkrete Praxisfeld und den jeweiligen Betrieb abgestimmt sind, desto einfacher wird es für die Lernenden, ihre Handlungskompetenzen aufzubauen und weiterzuentwickeln.

3.3 Kompetenzraster

Mit dem Kompetenzraster wird im Rahmen der Standortbestimmung pro Semester der Stand der Kompetenzentwicklung sichtbar gemacht. Anhand von vorgegebenen Leitfragen und Kompetenzkriterien schätzen die Lernenden ein, inwieweit sie sich die angestrebten Handlungskompetenzen bereits angeeignet haben. Sie belegen ihre Einschätzung anhand von konkreten Beispielen. Die **Selbsteinschätzung** wird anschliessend mit einer **Fremdeinschätzung** der Berufsbildner/innen ergänzt.

Beispiel: Eine mögliche Leitfrage zur Handlungskompetenz c1 wäre: «Bin ich in der Lage, interne Anlässe vollständig und einwandfrei zu organisieren?» Kompetenzkriterien wären: «Ich lege die Termine so, dass es im Kalender meiner vorgesetzten Person keine Terminüberschneidungen gibt.» oder «Ich stelle sicher, dass die Infrastruktur einwandfrei funktioniert.» Anhand der Leitfrage und den zugehörigen Kompetenzkriterien beurteilen die Lernenden sowie die Berufsbildner/innen, inwiefern die Lernenden bereits über einen Teil der Handlungskompetenz c1 verfügen.

Anhand der Kompetenzraster stellen sowohl die Lernenden als auch die Berufsbildner/innen fest, wie weit die Lernenden die angestrebten Handlungskompetenzen bereits aufgebaut haben und inwiefern noch Entwicklungsbedarf besteht.

3.4 Bildungsbericht und Leitfaden

In jedem Semester werden im Bildungsbericht die Ergebnisse der Kompetenzentwicklung zusammengefasst. Darauf aufbauend werden die Entwicklungsziele und -massnahmen festgelegt. Idealerweise werden auch Massnahmen zur Förderung von Talenten der Lernenden definiert.

Beispiel: Stellt sich im Kompetenzraster heraus, dass es bei der vorgesetzten Person an einem Wochentag immer wieder zu Terminkollisionen kommt, kann vereinbart werden, dass der Praxisauftrag noch einmal bearbeitet wird.

In den Bildungsberichten werden sowohl der aktuelle Stand der Kompetenzentwicklung als auch künftige Entwicklungsziele und -massnahmen festgehalten. Zu den Bildungsberichten gehören immer die eingesetzten Kompetenzraster.

Als Hilfsmittel für die Qualifikationsgespräche werden ein Gesprächsleitfaden sowie ein Vorbereitungsbogen zur Verfügung gestellt. Beide Hilfsmittel können bei Bedarf ergänzt werden.

3.5 Lerndokumentation / Persönliches Portfolio

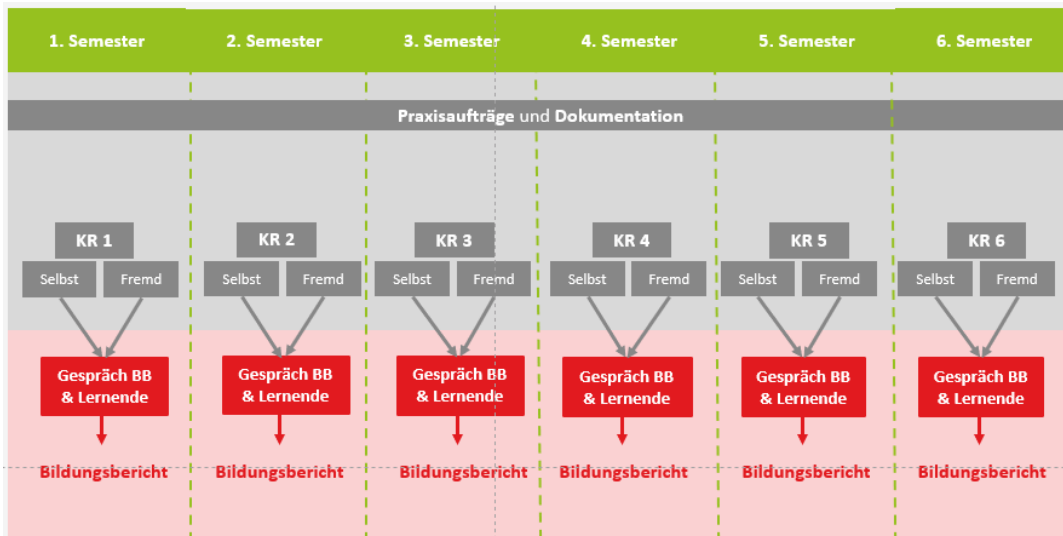
Die Lerndokumentation ist ein zentrales Entwicklungsinstrument für den Lernenden. Sie enthält alle wichtigen Instrumente für die betriebliche Ausbildung wie auch die Möglichkeit, die Kompetenzentwicklung zu dokumentieren und Standortbestimmungen vorzunehmen. Der Aufbau der SKKAB-Lerndokumentation kann dem gleichnamigen Hilfsmittel entnommen werden.

3.6 Zeitpunkt des Einsatzes der Instrumente

Die **Praxisaufträge**, die **Kompetenzraster** und der **Bildungsbericht** kommen in jedem Lehrjahr zum Einsatz (vgl. Abbildung 5).

Wann welche Praxisaufträge und Kompetenzraster einzusetzen sind, gibt der **Ausbildungsplan** vor. Damit wird eine effiziente und ganzheitliche Entwicklung der angestrebten Handlungskompetenzen verfolgt.

Abbildung 5: Betriebliche Umsetzungsinstrumente und deren zeitlicher Einsatz



Ausgehend von den bearbeiteten **Praxisaufträgen**, den entsprechenden **Dokumentationen** und den ausgefüllten **Kompetenzrastern** führen die Berufsbildner/innen pro Semester ein Gespräch mit den Lernenden über deren aktuellen Kompetenzstand, Stärken und Schwächen. Es werden Ziele für das nächste Semester definiert und der **Bildungsbericht** wird erstellt.

Angesichts der Bedeutung der betrieblichen Umsetzungsinstrumente für den Erfolg der betrieblichen Grundbildung sowie für das Qualifikationsverfahren ist es wichtig, dass die

0100110100101101
1010000010100010
10100101
1010000 **2022**
010100110100101101
1010000010100010
010011010010110
00010000010100010
001101001011

Kaufleute
Employé-e-s de commerce
Impiegati di commercio

Instrumente einheitlich entwickelt werden bzw. bei der Entwicklung der Instrumente gewisse Mindestanforderungen eingehalten werden. Diese Minimalstandards werden im Folgenden erläutert.

4 Minimalstandards für die betrieblichen Umsetzungsinstrumente

Soll die betriebliche Ausbildung gelingen, liefern die oben genannten Erfolgsfaktoren auch für die inhaltliche Ausgestaltung der Umsetzungsinstrumente wichtige Grundlagen. Die folgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die betrieblichen Umsetzungsinstrumente und die Erfolgsfaktoren. Die detaillierten Erläuterungen folgen bei den jeweiligen Instrumenten.

Tabelle 1: Erfolgsfaktoren und die betrieblichen Umsetzungsinstrumente

| Erfolgsfaktoren für die betriebliche Ausbildung | Ausbildungsplan | Praxisauftrag | Kompetenzraster | Bildungsbericht | Lerndokumentation |
|--|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| Kohärenz zum Kompetenzprofil | X | X | X | | |
| Systematische Förderung des Erfahrungsaufbaus | X | X | X | X | X |
| Geeignete Arbeitsaufträge | | X | | | |
| Zielgerichtete Instruktionen | | X | | | |
| Konstruktive Rückmeldungen | | X | X | X | |
| Regelmässige Standortbestimmungen und Messung der Entwicklungsschritte | | | X | X | X |
| Stärken und Talente fördern | | | X | X | X |
| Verbindliche Massnahmen vereinbaren | | | | X | |
| Erfolgserlebnisse ermöglichen und sichtbar machen | | X | X | X | X |
| Berufsidentität und Selbstwirksamkeit fördern | | X | X | X | X |

Auf dieser Basis und aufgrund der praktischen Erfahrung aus dem Einsatz der betrieblichen Umsetzungsinstrumente in anderen beruflichen Grundbildungen sowie höheren Berufsbildungen wurden die folgenden Minimalstandards definiert.

4.1 Ausbildungsplan

- Der Ausbildungsplan ist konsequent **auf** die in den Bildungserlassen definierten **Handlungskompetenzen abgestimmt**.
- Der **zeitliche Einsatz** der Praxisaufträge und der Kompetenzraster folgt grundsätzlich der «**Lernortkooperation**» (vgl. Anhang 1 des Bildungsplans). Dabei ist es allerdings möglich, dass aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten vom idealtypischen Ausbildungsplan abgewichen werden muss.

4.2 Praxisaufträge

- Die Praxisaufträge sind konsequent **auf** die in den Bildungserlassen definierten **Handlungskompetenzen abgestimmt**.
- Die Praxisaufträge bilden diese Handlungskompetenzen **vollständig** ab. In der Regel braucht es dafür **1-3 Praxisaufträge pro Handlungskompetenz**.
- Die Praxisaufträge sind **auf das konkrete Praxisfeld und den Betrieb abgestimmt**.
- Die Praxisaufträge sind auf den **Entwicklungsstand der Lernenden** abgestimmt. Das heisst, die Lernenden sind mit der notwendigen Instruktion fähig, die Arbeitsaufträge unter Berücksichtigung der betrieblichen Arbeitsteilung und Kompetenzregelung selbstständig und erfolgreich auszuführen.
- Die Teilaufgaben sind so formuliert, dass die Lernenden genau verstehen, **was sie bis wann tun müssen**. Anhand der Aufgabenstellung wissen die Lernenden genau, was von ihnen erwartet wird und **wann sie die Handlung erfolgreich ausgeführt** haben (Grundlage für eine konstruktive Rückmeldung der Berufsbildner/innen).
- Jeder Praxisauftrag enthält die folgende Teilaufgabe: Die eigenen Vorgehensschritte **dokumentieren und** das eigene Handeln anhand folgender Fragen **reflektieren**:
 - Was ist mir bei dieser Arbeit gelungen?
 - Was ist mir bei dieser Arbeit noch nicht gelungen?
 - Was habe ich gelernt? Welche Tipps würde ich meinen Kolleg/innen geben?

4.3 Kompetenzraster

- Die Kompetenzraster sind konsequent **auf** die in den Bildungserlassen definierten **Handlungskompetenzen abgestimmt**.
- Diese Handlungskompetenzen sind **vollständig** abgebildet. In der Regel sind dafür **2-3 Leitfragen** (mit den zugehörigen Kompetenzkriterien) **pro Handlungskompetenz** notwendig. Diese 2-3 Leitfragen und die Kompetenzkriterien sind so ausgestaltet, dass die Lernenden und die Berufsbildner/innen überprüfen können, wie weit die Lernenden die jeweilige Handlungskompetenz bereits entwickelt haben.
- Die **Leitfragen** einer Handlungskompetenz sind gut voneinander **abgegrenzt**. Jede Leitfrage deckt ein eigenes Thema ab, das in keiner anderen Leitfrage behandelt wird.
- Die **Kompetenzkriterien** passen zur jeweiligen Leitfrage und sind so ausformuliert, dass mit ihrer Hilfe die Leitfrage beantwortet werden kann. Diese Kriterien sind **beobachtbar und messbar**.

- Die Einschätzung wird anhand folgender Punkte und konkreter Beispiele **begründet**:
 - Das gelingt mir in der Praxis schon gut.
 - Hier sehe ich noch Verbesserungsbedarf.
- Am Schluss wird die Leitfrage anhand einer **vierstufigen Skala beantwortet**. Es ist das eigentliche **Fazit**, inwieweit sich die Lernenden die jeweilige Handlungskompetenz bzw. Teil-Handlungskompetenz angeeignet haben.
- Die Leitfragen werden **auf Basis der Lernortkooperation bzw. des Ausbildungsplans** zu den **Kompetenzrastern der Semester zusammengestellt**.
- Das jeweilige Kompetenzraster ist Grundlage für die Standortbestimmung sowie den Bildungsbericht. Daher sollten die Beteiligten die Kompetenzraster stets **vollständig ausfüllen** und auf eine **sorgfältige Begründung anhand der beobachtbaren Kompetenzkriterien und konkreter Beispiele** achten.

4.4 Bildungsbericht

- Gemäss Artikel 17 Absatz 1 der Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (Bildungsverordnung) ist im Bildungsbericht am Ende jedes Semesters **der Bildungsstand, das heisst der Stand der Kompetenzentwicklung der Lernenden** festzuhalten. Dieser stützt sich dabei auf die Leistungen in der beruflichen Praxis und auf Rückmeldungen über die Leistungen in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen. Der Bildungsbericht umfasst die **Gesamtbeurteilung**. Im Kompetenzraster sind der aktuelle Kompetenzstand, die Stärken und die Schwächen der Lernenden detailliert festgehalten. Grundlagen für die Gesamtbeurteilung sind ebenfalls die Bearbeitung der Praxisaufträge sowie das Engagement der Lernenden.
- Aufgrund dessen sind die zwischen Berufsbildner/innen und Lernenden vereinbarten **Bildungs- bzw. Entwicklungsziele** festzuhalten. Gemäss Artikel 17 Absatz 2 der Bildungsverordnung sind im Bildungsbericht ebenfalls die zwischen Berufsbildner/innen und Lernenden definierten **Massnahmen zum Erreichen der Bildungsziele** sowie die zugehörigen **Fristen** zu verschriftlichen. Und gemäss Absatz 3 ist die **Wirkung der vereinbarten Massnahmen nach der gesetzten Frist** im nächsten Bildungsbericht festzuhalten.
- Zur Förderung der intrinsischen Motivation der Lernenden tragen **Massnahmen zur Förderung von Stärken und Talenten** bei.

4.5 Lerndokumentation / Persönliches Portfolio

- Gemäss Artikel 16 Absatz 1 der Bildungsverordnung haben die Lernenden während der betrieblichen Ausbildung **alle wesentlichen Arbeiten im Zusammenhang mit den zu erwerbenden Handlungskompetenzen** festzuhalten. Diese Lerndokumentation ist gemäss Absatz 2 von den Berufsbildner/innen mindestens einmal pro Semester zu **kontrollieren** und zu **unterzeichnen**.

- Gemäss Bildungsplan wird die Lerndokumentation in Form eines persönlichen Portfolios geführt. Die Lernenden dokumentieren:
 - **ihre Erfahrungen beim Aufbau der beruflichen Handlungskompetenzen:**
Dokumentation der Umsetzungsarbeiten im Rahmen der Praxisaufträge
 - **ihre persönliche Kompetenzentwicklung:**
Selbst- und Fremdeinschätzung in dem Instrument Kompetenzraster
 - **ihre Projekte / Extrameilen:**
Projekte oder Umsetzungen, die handlungskompetenzübergreifend sind oder über die Handlungskompetenzen einer Kauffrau bzw. eines Kaufmanns hinausgehen
 - **ihre Kompetenznachweise:**
formale Zeugnisse und Zertifikate (beispielsweise Sprachzertifikate)

5 Literatur

Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York: Longman.

Erpenbeck, J. & Sauter, W. (2013): So werden wir lernen! Kompetenzentwicklung in einer Welt fühlender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2020). Handlungskompetenzorientierung, in: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/berufsentwicklung/aspekte/handlungskompetenzorientierung.html> (Zugriff: 21. Januar 2020).

Anhang

- Aufbau des SKKAB Bildungsberichts
- Aufbau der SKKAB Lerndokumentation

Aufbau des SKKAB-Bildungsberichts

Der SKKAB-Bildungsbericht beinhaltet folgende Abschnitte und Inhalte im Sinne von Minimalstandards. Die Inhalte können jederzeit aus Sicht der Branche ergänzt werden.

Kapitel 1: Allgemeine Angaben

Führen Sie allgemeine Angaben an, wie zum Beispiel:

- Name des Betriebs
- Name der lernenden Person
- Name des/r Berufsbildner/in
- Lehrberuf
- Semester

Kapitel 2: Beurteilung

Das Kapitel Beurteilung beinhaltet die Beurteilung der/des Lernenden in der jeweiligen Beobachtungsperiode. Dabei sind folgenden Punkte zu beurteilen:

- Das berufliche Können/die Kompetenzentwicklung
- Die Arbeit mit der Lerndokumentation
- Die Leistungen in der Berufsfachschule/in den üK
- Die Zielsetzungen der vergangenen Periode

Für die Beurteilung des beruflichen Könnens kann auf die Auswertung des Bildungsberichts zurückgegriffen werden. Diese zeigt gut auf, wo die Stärken und Schwächen liegen.

Sollte eine technologische Lösung für die Lerndokumentation bzw. für das Persönliche Portfolio gewählt werden, so können einzelne Kapitel aus der Online-Lerndokumentation übernommen werden.

Kapitel 3: Ausblick

Im Ausblick werden Zielsetzungen und Massnahmen für die folgende Periode vereinbart.

Kapitel 4: Abschluss

Zum Abschluss benötigt der Bildungsbericht:

- ein Datum,
- Unterschrift der lernenden Person,
- Unterschrift des/r Berufsbildner/in,

Unterschrift der gesetzlichen Vertretung

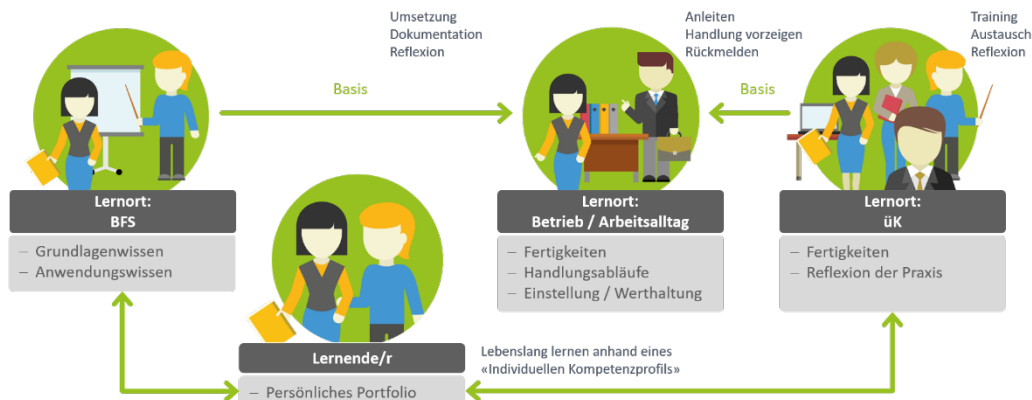
Aufbau der SKKAB-Lerndokumentation

Die SKKAB-Lerndokumentation wird als Persönliches Portfolio ausgestaltet und ist das zentrale Lerninstrument für die Lernenden. Im ersten Abschnitt werden die Funktion und die Nutzung des Persönlichen Portfolios beschrieben. Im zweiten Abschnitt wird der Aufbau des Persönlichen Portfolios erläutert. Zuletzt werden Hinweise zur Ausgestaltung des Persönlichen Portfolios gegeben.

6 Funktion und Nutzen des Persönlichen Portfolios

Der Aufbau von Handlungskompetenz erfordert einen gezielten Entwicklungsprozess. Damit das erlernte Wissen nicht «träge» bleibt, gilt es im Rahmen der Handlungskompetenzorientierung theoretisches Begriffs- und Konzeptwissen mit praktischem Handlungswissen zu verbinden und so typische Denk- und Handlungsmuster einzuüben. Mittels Anwendung dieses Handlungswissens in unterschiedlichen Kontexten des persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Bereichs sammeln die Lernenden Erfahrung und gewinnen dadurch Handlungsroutine und -sicherheit sowie ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten. Diese Erfahrungen der Lernenden ermöglichen den Aufbau der erforderlichen Handlungskompetenzen. Indem die eigenen Erfahrungen reflektiert werden, können Stärken und Schwierigkeiten des individuellen Handelns erkannt sowie persönliche Entwicklungsziele und -massnahmen abgeleitet werden.

Die Bedeutung der Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb, Berufsfachschule und überbetrieblicher Kurs (Lernortkooperation) wird gestärkt. Das entscheidende Instrument dazu ist die **Lerndokumentation**, welche als **Persönliches Portfolio** ausgestaltet ist. Im Zentrum steht die Förderung der Lernenden, sie integrieren das an den drei Lernorten Gelernte. Die Lernenden werden mit dem Persönlichen Portfolio in die Lage versetzt, ihre Kompetenzentwicklung selber an die Hand zu nehmen.



Das persönliche Portfolio ist ein zentrales Instrument zum Aufbau von Handlungskompetenz, indem es auf eine einfache, anschauliche und machbare Weise

- die Kompetenzentwicklung sichtbar macht,
- das betriebliche Erfahrungslernen strukturiert und dokumentiert,
- die Grundlage für eine aktive Lernortkooperation ist, indem sich jeder Lernort wiedererkennt, und
- die Lernenden ins Zentrum der Entwicklung stellt und deren Selbstverantwortung fördert.

Die Lerndokumentation enthält **Praxisaufträge** für die Betriebe, welche den Lernenden und den Berufsbildner/innen ermöglichen, die Erfüllung der betrieblichen Leistungsziele praxisnah zu überprüfen. Zudem dient die Lerndokumentation den Berufsfachschulen und dem überbetrieblichen Kurs, um an den betrieblichen Situationen anknüpfen zu können. Weiter können gemachte **Extrameilen** wie beispielsweise vertiefende Sprachaufenthalte und «Bili»-Programme im Persönlichen Portfolio aufgeführt werden.

Im Weiteren beinhaltet die Lerndokumentation die **Kompetenzraster** zur Selbst- und Fremdeinschätzung der Kompetenzentwicklung der Lernenden. Diese Beurteilungsinstrumente sind ein wichtiger Teil des Bildungsberichts.

Das Persönliche Portfolio stellt für alle an der betrieblichen Grundbildung Beteiligten einen Nutzen dar.

Nutzen für Lernende

- Die betrieblichen Lernprozesse werden strukturiert und deren Ergebnisse werden durch die Lernenden dokumentiert.
- Die Lernenden erhalten ein Nachschlagewerk für wichtige Handlungsabläufe.
- Ihnen steht ein Instrument zur Reflexion ihrer Erfahrungen sowie Lernprozesse zur Verfügung.
- Das Persönliche Portfolio ist ebenso ein Instrument zur selbstständigen und regelmässigen Standortbestimmung.
- Es ist ein Hilfsmittel für die Vorbereitung und die Durchführung des Qualifikationsverfahrens.
- Es dient als umfassendes Hilfsmittel für spätere Bewerbungen.

Nutzen für Berufsbildner/innen

- Das Portfolio ist ein Instrument zur Gestaltung der betrieblichen Ausbildung.
- Es ist ebenfalls ein Instrument zur Überprüfung der Leistungen und der Entwicklung der Lernenden (Basis für die Ausbildungskontrolle).

Nutzen für BFS-Lehrpersonen und üK-Leitende

- Die Lehrpersonen im HKB A begleiten die Lernenden bei ihrer Portfolioarbeit methodisch.

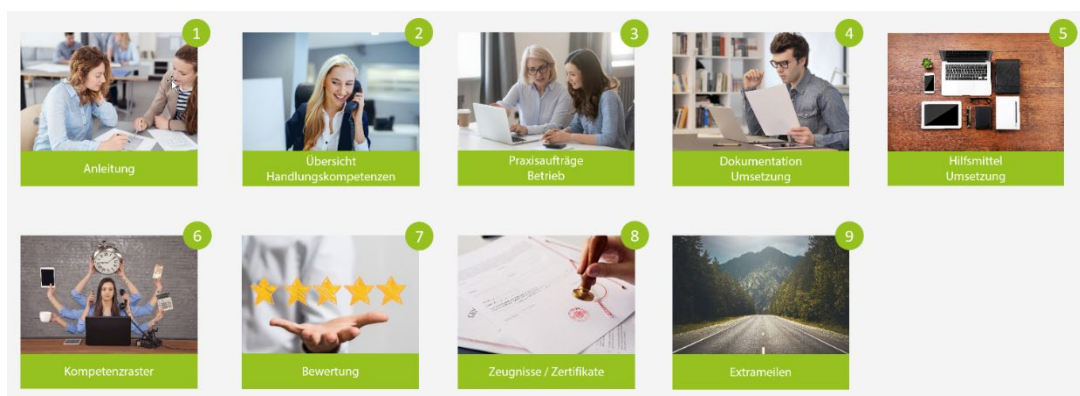
- Die Lehrpersonen können die dokumentierten Praxissituationen im Unterricht diskutieren und vertiefen.
- Damit wird die Relevanz der vermittelten Themenbereiche deutlich.
- Die Ausbildenden knüpfen an realen Praxisbeispielen an.
- Die Motivation der Lernenden wächst.

Die kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen für EFZ-Lernende werden die Lerndokumentation in der Form eines Persönlichen Portfolios nach einheitlichen Vorgaben entsprechend ihren jeweiligen Gegebenheiten in analoger oder elektronischer Form zur Verfügung stellen.

7 Aufbau des Persönlichen Portfolios

Die SKKAB-Lerndokumentation wird als Persönliches Portfolio ausgestaltet und beinhaltet folgende Abschnitte im Sinne von Minimalstandards. Die Inhalte können jederzeit aus Sicht der Branche ergänzt werden.

Die Lerndokumentation in Form des Persönlichen Portfolios beinhaltet folgende Kapitel:



7.1 Kapitel 1: Anleitung

In Kapitel 1 werden die Lernenden angeleitet, wie sie mit dem Persönlichen Portfolio arbeiten sollen. Sie erhalten eine konkrete Umsetzungshilfe und hilfreiche Tipps und Tricks.

7.2 Kapitel 2: Übersicht der Handlungskompetenzen

Im Persönlichen Portfolio sehen die Lernenden alle zentralen Handlungskompetenzen auf einen Blick. Sie können sich dabei in die Arbeitssituationen einarbeiten.

7.3 Kapitel 3: Praxisaufträge für den Betrieb

Das Persönliche Portfolio beinhaltet alle Praxisaufträge für den Betrieb, geordnet nach den entsprechenden Lehrjahren. Der Betrieb kann den massgeschneiderten Ausbildungsplan in diesem Kapitel als Orientierung beilegen.

7.4 Kapitel 4: Dokumentation der Umsetzung

Die Lernenden haben einen Bereich für die Dokumentation der Umsetzung. Hier ist unbedingt darauf zu achten, dass folgende Schrittfolgen eingehalten werden:

- Schritt 1: Beschreibung der Ausgangslage
- Schritt 2: Dokumentation der einzelnen Umsetzungsschritte
- Schritt 3: Reflexion der Umsetzung
- Schritt 4: Ableitung von Erkenntnissen

7.5 Kapitel 5: Hilfsmittel für die Umsetzung

In Kapitel 5 können Hilfsmittel für die Umsetzung abgelegt werden. Diese Hilfsmittel können aus allen drei Lernorten kommen.

7.6 Kapitel 6: Kompetenzraster

Das Kompetenzraster im Sinne der Selbst- und Fremdeinschätzung ist im Persönlichen Portfolio zugänglich. Die Selbst- und Fremdeinschätzungen können jederzeit und mehrmals durchgeführt werden. Die Auswertungen der Einschätzungen werden hier abgelegt.

7.7 Kapitel 7: Bewertung

In Kapitel 7 werden die Bewertungen aus dem Lernort Betrieb abgelegt. Hier ist auch der Bildungsbericht zu finden.

7.8 Kapitel 8: Zeugnisse und Zertifikate

Die erworbenen Zeugnisse und Zertifikate können im Persönlichen Portfolio abgelegt werden.

7.9 Kapitel 9: Extrameilen

Die Lernenden haben in Kapitel 9 die Möglichkeit, ihre Extrameilen (z.B. Sprachaufenthalte, besondere Projekte usw.) zu dokumentieren.

8 Ausgestaltung des Persönlichen Portfolios

Folgende Hinweise sind bei der Ausgestaltung des Persönlichen Portfolios zu beachten:

- **Hinweis 1: Das Persönliche Portfolio ist ein persönliches Instrument der Lernenden.**

Das Persönliche Portfolio ist das Instrument der lernenden Person. Die Daten im Persönlichen Portfolio sind im Besitz der lernenden Person.

- **Hinweis 2: Die Berufsbildner/innen bekommen einen Einblick in die Ausbildungsplanung und -kontrolle.**

Die lernende Person gewährt dem/r Berufsbildner/in einen Einblick in ihr Persönliches Portfolio für eine wirksame Begleitung der Kompetenzentwicklung und -überprüfung.

- **Hinweis 3: Der Einsatz des Persönlichen Portfolios als zentrales Instrument der betrieblichen Ausbildung ist klar aufzuzeigen.**

Die Branchen zeigen den Betriebsvertreter/innen klar den Prozess der betrieblichen Ausbildung und den Einsatz des Persönlichen Portfolios auf.

- **Hinweis 4: Die betrieblichen Ausbildungsinstrumente müssen in der vorgegebenen Form abgebildet werden.**

Die Praxisaufträge, die Dokumentation der Umsetzung und das Kompetenzraster sind in der vorgegebenen Form abzubilden. Die Steuerung über Lernziele ist unbedingt zu vermeiden.

- **Hinweis 5: Die Arbeiten im Persönlichen Portfolio werden nicht benotet.**

Die Arbeiten im Persönlichen Portfolio dienen der Kompetenzentwicklung und