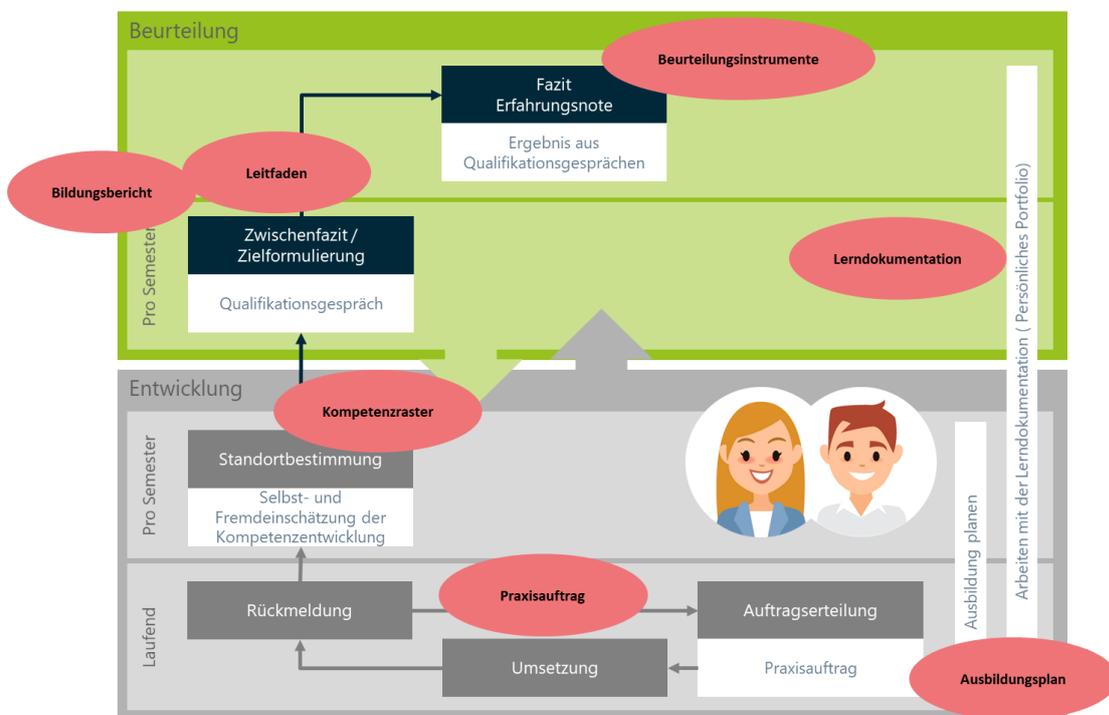


### 3 Umsetzungsinstrumente für die betriebliche Ausbildung

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 «Lernort-kooperation» (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

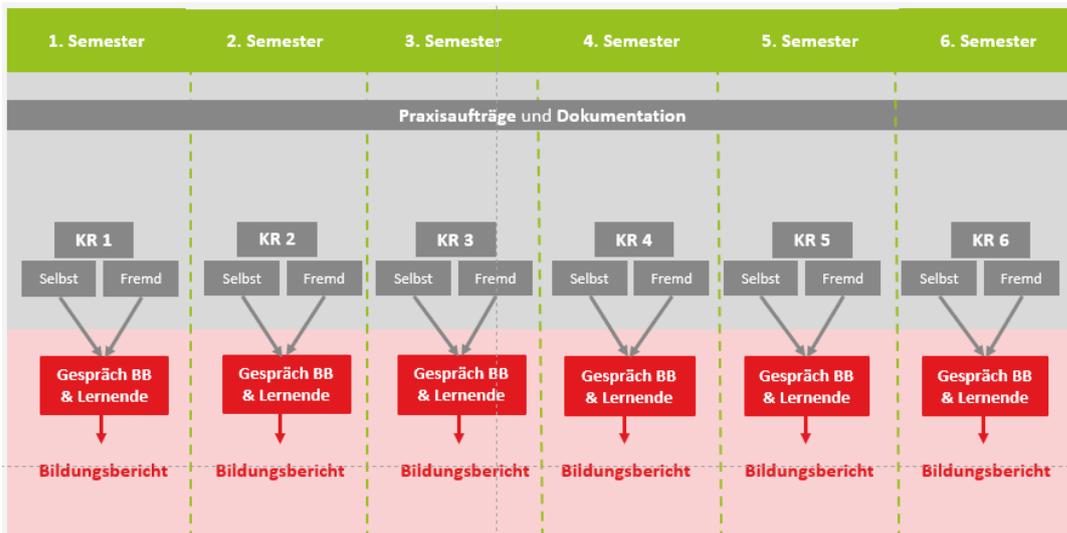
Die Lerndokumentation ist ein zentrales Entwicklungsinstrument für den Lernenden. Sie enthält alle wichtigen Instrumente für die betriebliche Ausbildung wie auch die Möglichkeit, die Kompetenzentwicklung zu dokumentieren und Standortbestimmungen vorzunehmen. Der Aufbau der SKKAB-Lerndokumentation kann 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 Instrumente einheitlich entwickelt werden bzw. bei der Entwicklung der Instrumente gewisse Mindestanforderungen eingehalten werden. Diese Minimalstandards werden im Folgenden erläutert.