

*Das klassische Führungsmodell von
«command and control» kommt an seine Grenzen.*

(Berufs-)
Bildung fürs
Leben

Berufsbildung

Absolvieren junge Schulabgängerinnen und -abgänger eine berufliche Grundbildung, erarbeiten sie sich ein gutes Fundament für ihre berufliche Zukunft. Eines der auszeichnenden Merkmale des schweizerischen Berufsbildungssystems ist, dass die Ausbildung nicht an den Grenzen des beruflichen Fachwissens endet. Die Lernenden bilden ganzheitlich Kompetenzen aus, von denen sie auch über das Berufsleben hinaus profitieren können.

Beispielsweise nützen die Kenntnisse im rechnergestützten Konstruieren (CAD) nichts in einem Friseurgeschäft (andere berufliche Situation) oder beim Backen eines Kuchens (Situation aus dem Privatleben). Nützlich jedoch, und zwar in allen drei Situationen, ist z.B. Methodenkompetenz: Zielgerichtetes und strukturiertes Vorgehen ist sowohl beim Erstellen von Plänen und Schneiden von Haaren als auch beim Backen eines Kuchens hilfreich. Kann man diese Methodenkompetenz, welche in einem spezifischen Kontext ausgebildet wurde, auf einen andersartigen Kontext übertragen, dann verfügt man damit über eine transversale Kompetenz.

Ganzheitliche Ausbildungen entwerfen

In der Lehrzeit werden überfachliche Kompetenzen an allen drei Lernorten vermittelt. Damit ist diese zwar nicht allein, denn auch der Lehrplan21 enthält diese Kompetenzen als Inhalt. An der Volksschule wird jedoch diesbezüglich teilweise nur ein Grundstein gelegt. Die Berufsbildung hingegen besitzt ein zentrales Merkmal, welches sie bei der Vermittlung von transversalen Kompetenzen begünstigt: Aufgrund der Praxis- und Handlungskompetenzorientierung ist der Lernprozess an konkrete Situationen geknüpft und findet nicht auf einer rein theoretischen oder abstrakten Ebene statt. Doch wie kommt es dazu? Wenn Mitarbeitende des Zentrums für Berufsentwicklung (ZfB) des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) Organisationen der Arbeitswelt bei der Entwicklung eines Bildungsplans gemäss HK-Modell methodisch-pädagogisch unterstützen, achten sie bei der Beschreibung der Handlungskompetenzen sowie bei der Definition der Leistungsziele stets darauf, dass alle Dimensionen der Kompetenz abgedeckt sind. Sie instruieren die Fachpersonen des Berufs bei der Bildungsplanentwicklung dahingehend, dass sie sich fragen müssen: «Was ist hier nebst Fachwissen sonst noch relevant? Die Methodik? Der Umgang mit Menschen? Selbständigkeit? Flexibilität?» Wo immer relevant, werden diese Aspekte in der Beschreibung der Handlungskompetenzen und in den Leistungszielen der drei Lernorte integriert. Somit sind die Lernorte zu einer ganzheitlichen Ausbildung verpflichtet.

Die Antwort auf die Frage «Was nützt mir eine Lehre?» scheint offensichtlich: Eine Berufsausbildung vereinfacht den Weg ins Arbeitsleben und die Teilnahme an unserer leistungsorientierten Gesellschaft. Die beruflichen Grundbildungen sind konsequent auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet – die vorgeschriebene 5-Jahres-Überprüfung stellt dies sicher. Somit werden Fachpersonen ausgebildet, die gebraucht werden und eine Stelle finden; und Arbeit ist bekanntlich im Idealfall ein wichtiger Faktor für die subjektiv erfahrene Sinnhaftigkeit des eigenen Lebens. Doch eine Lehre steuert auch darüber hinaus zu einem erfolgreichen Leben bei.

Ganzheitlich kompetent werden

Eines der zentralen Merkmale der gegenwärtigen Berufsbildung in der Schweiz ist die Handlungskompetenzorientierung. Dieses berufspädagogische Modell zielt darauf ab, dass ausgelernete Berufsleute nach Abschluss ihrer Berufsausbildung «handlungskompetent» sind. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) bringt diese Eigenschaft wie folgt auf den Punkt: «Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.»¹ Konkret heisst dies, dass beispielsweise Fach-

frauen Betreuung EFZ oder Fachmänner Betreuung EFZ nicht nur über Vitalzeichen Bescheid wissen müssen oder wie man einen Druckverband fachgerecht anlegt, sondern beispielsweise auch, wie sie Aufgaben effizient und Probleme lösungsorientiert angehen; wie sie mit Konflikten und Personen mit ihren individuellen Bedürfnissen umgehen sollen und wie sie aus Fehlern und konstruktiven Rückmeldungen lernen können. Kurz: Sie benötigen nicht nur Fachkompetenzen, sondern auch Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Die handlungskompetenzorientiert ausgestaltete Berufsbildung gemäss Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell) hat sich zum Ziel gesetzt, dass diese vier Kompetenzdimensionen während der Lehre vermittelt werden.

Wo das berufliche das private Leben trifft

Man mag sich nun fragen: «Wo ist der Zusammenhang mit dem erfolgreichen Leben?» Diese Brücke schlagen die sogenannten «überfachlichen» resp. «transversalen» Kompetenzen. Damit gemeint sind Kompetenzen, die auf verschiedene Situationen übertragen werden können. Dazu gehören die Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Im Gegensatz dazu sind die Fachkompetenzen typischerweise auf einen engeren Kontext beschränkt.

¹ <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/berufsentwicklung/aspekte/handlungskompetenzorientierung.html>

Berufsbildung

Theorie in die Praxis umsetzen

Sind alle vier Kompetenzdimensionen in den Handlungskompetenzen und Leistungszielen des Bildungsplans verankert, ist der nächste Schritt auf dem Weg zur Vermittlung überfachlicher Kompetenzen in einer beruflichen Grundbildung die Umsetzung oder Implementierung. Dabei werden die im Bildungsplan definierten Inhalte für die drei Lernorte weiter konkretisiert. Die Mitarbeitenden des ZfB unterstützen Organisationen der Arbeitswelt dabei im Rahmen eines bundesfinanzierten Angebots. Sie helfen beim Ausarbeiten der Ausbildungsprogramme für Betriebe und überbetriebliche Kurse sowie bei der Erarbeitung von Lehrplänen für die Berufsfachschulen. Dabei erinnern sie auch hier an die ganzheitliche Betrachtung der Inhalte: Das Denken in Fächern und Theorieinhalten muss abgelegt werden. Stattdessen soll von der Situation aus gedacht werden: «Was müssen wir den Lernenden vermitteln, damit sie diese berufliche Situation mit allen Facetten kompetent meistern können?»

Der Transfer passiert bei den Lernenden

Handlungskompetenzorientierte Pädagogik ist eng mit realen beruflichen Situationen verknüpft. Das heisst, dass der Lernprozess im Kontext einer Berufssituation abläuft (sei dies praktisch oder mittels eines Fallbeispiels). Ein 2018 von der Forschungsabteilung des EHB verfasster Bericht zu transversalen Kompetenzen hält fest, dass so vermittelte transversale Kompetenzen zu Beginn vor allem in ähnlichen Situationen angewendet werden können (z.B. in Verkaufsgespräch A und Verkaufsgespräch B). Der Transfer der Kompetenzen passiert also zuerst in einem kleinen Kreis von Situationen. Um den Radius zu vergrössern, müssen die Lernenden verstehen, was der überfachlichen Kompetenz zugrunde liegt. Dazu muss die Kompetenz nebst der kontextorientierten Behandlung zusätzlich auch abstrakt und von der Situation losgelöst werden. Ein Beispiel: Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales EBA müssen gemäss Leistungsziel b2.6 folgende Fähigkeit am Ende ihrer Ausbildung entwickelt haben: «Bezieht sich in ihrem Handeln auf die Klientinnen und Klienten und ist in der Beziehungssituation aufmerksam.» Nun ist es einerseits wichtig,

diese Handlungskompetenz anhand einer realen beruflichen Situation zu vermitteln: Umgang mit verstimmtem Klientel am Morgen beim Aufstehen – was sind Handlungsmöglichkeiten? Andererseits muss auch die Frage betrachtet werden (und zwar allgemein, auf einer abstrakten Ebene), wieso ein einfühlsamer Umgang mit Mitmenschen wichtig ist, welche äusseren Ursachen ihre Stimmung beeinflussen können und wieso eine Abwägung unterschiedlicher Bedürfnisse gemacht werden muss. Bestenfalls sind diese beiden Abstraktionsebenen in der Ausbildung zeitlich eng beieinander. Verstehen die Lernenden das Prinzip in der Situation sowie abstrakt, können sie es auf andere Kontexte anwenden. Sie haben sich eine transversale Kompetenz im Bereich der Sozialkompetenz angeeignet.

Lebensqualität durch Bildung

Im Privatleben spielen transversale Kompetenzen ebenfalls eine grosse Rolle. Betrachten wir als letztes Beispiel die Selbstkompetenz. Darunter fällt unter anderem die Fähigkeit, flexibel auf neue und sich verändernde Situationen zu reagieren. Veränderungen sind nicht nur Teil des

Berufslebens, sondern treten auch regelmässig im Privatleben auf und der Umgang damit ist nicht immer leicht. Veränderungen können verunsichern oder Menschen gar kurzzeitig aus der Bahn werfen. Haben die Lernenden jedoch in ihrer beruflichen Grundbildung Flexibilität entwickelt, haben sie im Idealfall gelernt, wie sie konstruktiv mit Veränderungen umgehen und dementsprechend handeln können – sei dies Offenheit oder die Suche nach Alternativen und neuen Möglichkeiten. So haben sie mit dieser transversalen Kompetenz über die Berufsausbildung hinaus profitiert. Dieses Ergebnis ist zwar nicht garantiert, (da die Lernenden die Leistung des Transfers schliesslich selbst erbringen müssen), doch es ist ein Zeichen für die Qualität der Berufsbildung, dass sie diese Möglichkeit bietet.



Franziska Wettstein

Franziska Wettstein (Master of Arts in Philosophie) arbeitet seit bald 3 Jahren in der Berufsbildung, derzeit in der Funktion Fachperson Berufsentwicklung am Zentrum für Berufsentwicklung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung. Davor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Wissenschaftskommunikation tätig.

² <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/transversale-kompetenzen.html>