

Das übergeordnete Kompetenzmodell:

Wie Verbände ihre Berufsbildung strategisch steuern können

Durch ein übergeordnetes Kompetenzmodell werden die gesamten Kompetenzen aller Abschlüsse und über alle Bildungsstufen hinweg systematisch abgebildet. Gemeinsamkeiten sind so sichtbar, Unterschiede werden verdeutlicht und Niveaustufen werden klar aufgezeigt. Jeder Abschluss ist im Gesamtsystem positioniert und erhält so seine Berechtigung. Berufsbildung kann so strategisch ausgerichtet, weiterentwickelt und gesteuert werden.

Nina Denzler und Walter Goetze

Die Entwicklung kompetenzorientierter Bildungsreglemente in der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung ist durch verbundpartnerschaftlich ausgehandelte Rahmenbedingungen und Empfehlungen des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) weitgehend vorgegeben. Entsprechend sind sich heute Qualität, Detaillierungsgrad und Aussagekraft der Reglemente ähnlicher als noch vor wenigen Jahren.

Bildungsprojekte zu wenig koordiniert

Da aber die Trägerschaften / Organisationen der Arbeitswelt (OdA) aus Kapazitätsgründen kaum alle ihre Abschlüsse je zur selben Zeit entwickeln oder überarbeiten, werden Revisionsprojekte nacheinander durchgeführt. Dabei werden häufig unterschiedliche Expertinnen und Experten eingesetzt, verschiedene Kompetenzmodelle je Bildungsstufe verwendet und die Projekte zu wenig miteinander koordiniert. Der Überblick über die einzelnen Profile und Kompetenzen fehlt.

Für strategische Weiterentwicklung braucht es Überblick

Verschiedene Faktoren, wie beispielsweise Prozesse der Digitalisierung, tragen dazu bei, dass sich Berufsbilder heute zunehmend rasch verändern. Um die Bildung strategisch weiterzuentwickeln und zu steuern, braucht es einen guten Überblick über die Abschlüsse und Kompetenzen in der Branche. Denn Änderungen in der Grundbildung führen zu Änderungen auf der Tertiärstufe – und umgekehrt. Änderungen in einem Fachbereich betreffen immer auch andere Bereiche. Anpassungen der Kompetenzprofile müssen folglich miteinander koordiniert werden. Durch das übergeordnete Kompetenzmodell ist dies auf einfache Weise möglich.

Die Schritte zum übergeordneten Kompetenzmodell

Wir haben ein Verfahren entwickelt, mit welchem die

Kompetenzen über alle Bildungsstufen hinweg in einem übergeordneten Kompetenzmodell übersichtlich abgebildet werden können.

Das Vorgehen umfasst mehrere systematische Schritte:

1. Schritt:

Analyse der bestehenden Bildungsreglemente sowie der Praxis. Das übergeordnete Kompetenzmodell soll sowohl den aktuellen als auch den künftigen Anforderungen der Praxis gerecht werden.

2. Schritt:

Entwicklung eines übergeordneten Kompetenzrasters.

3. Schritt:

Systematische Formulierung von Kompetenzen gemeinsam mit ausgewiesenen Praxisexpertinnen und -experten mittels bewährtem Kompetenzansatz.

4. Schritt:

Validierung des übergeordneten Kompetenzmodells in der Branche.

Der Nutzen ist vielfältig

Der Nutzen eines übergeordneten Kompetenzmodells ist vielfältig und auf verschiedenen Ebenen bemerkbar: Im übergeordneten Kompetenzmodell beziehen sich die Kompetenzen systematisch aufeinander. Gemeinsamkeiten werden sichtbar, Unterschiede verdeutlicht, Niveaus erkennbar. Jeder Abschluss hat ein klares Profil und doch erkennt man das gemeinsame Verständnis in einer Branche. Jedes Profil ist im Gesamtsystem positioniert, entspricht dem Praxisbedarf und erhält so seine Berechtigung. Durch eine einheitliche Kompetenzdefini-

tion und eine übersichtliche Darstellung der Kompetenzen kann die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Abschlüssen gezielt erhöht werden. Mit dem übergeordneten Kompetenzmodell lässt sich die Bildung strategisch ausrichten und konsequent steuern.

Nutzen für Verbände und OdA:

Das übergeordnete Kompetenzmodell dient Verbänden und OdA vor allem bei der Berufsbildungspolitik und Steuerung der Berufsbildung. Auf einfache Weise lassen sich Lücken im Bildungsangebot eruieren und gezielt schliessen sowie ungewollte Doppelspurigkeiten vermeiden.

Die im übergeordneten Kompetenzmodell formulierten Kompetenzen dienen als Basis für Revisionen, wobei die Revisionen nicht parallel, sondern auch nacheinander durchgeführt werden können und dennoch auf einem einheitlichen Konzept basieren. Insbesondere wenn mehrere Abschlüsse in der Grundbildung und der Höheren Berufsbildung bestehen, können Revisionen inhaltlich besser miteinander koordiniert werden.

Nutzen für Praxisbetriebe:

Das übergeordnete Kompetenzmodell kann zudem für die optimale Besetzung von Stellen hinzugezogen werden. Auf Basis der Kompetenzbeschreibungen lassen sich Funktions- oder Stellenausschreibungen verfassen, die aufeinander abgestimmt sind.

Nutzen für Bildungsanbieter:

Bildungsanbieter können das übergeordnete Kompetenzmodell für die strategische Ausrichtung ihres Angebots und ihren Auftritt im Markt nutzen. Es dient als Grundlage für Bildungskonzepte und Lehrpläne.

Nutzen für Interessentinnen und Interessenten:

Eine berufliche Weiterentwicklung, eine Neuorientierung und auch der Berufseinstieg erfordern einen gewissen Überblick über das Angebot. Interessentinnen und Interessenten profitieren indirekt vom übergeordneten Kompetenzmodell: schnellere Orientierung, bessere Durchlässigkeit, weniger unnötige Wiederholungen, vereinfachte Sur-Dossier-Aufnahmen usw.

Realisiertes Projekt: Kompetenzprofile für den Schweizerischen Baumeisterverband (SBV)

Der SBV entschied sich für die gemeinsame Entwicklung von acht Kompetenzprofilen als Grundlage für seine Berufsbildungspolitik und zur besseren Steuerung der Berufsbildung.

Umfang: Acht Funktionen vom ungelerten Bauarbeiter bis hin zum Baumeister (Höhere Fachprüfung).

Vorgehen: Analyse von Grundlagendokumenten sowie Berufsbesichtigungen in mehreren Betrieben durch die BfB Büro für Bildungsfragen AG (BfB). Entwicklung eines gemeinsamen Kompetenzrasters und Verabschiedung. Ausformulierung aller Kompetenzen durch eine kleine Expertengruppe in zwei 2-tägigen Workshops. Redaktionelle Bearbeitung durch BfB. Durchführung einer Branchenvernehmlassung, Verabschiedung auf oberster Verbandsebene.

Die Kompetenzen wurden in diesem Projekt mit einem Ansatz ausformuliert, der es erlaubt, diese sehr strukturiert und für alle Abschlüsse gleich aufgebaut darzustellen. Dies gewährte eine Output-, Praxis- und Zukunftsorientierung. Grossen Wert wurde in diesem Projekt auch auf die Ganzheitlichkeit gelegt: Es wurden Kompetenzen der Kern-, Führungs- und Unterstützungsprozesse formuliert.

Ergebnisse und weiteres Vorgehen: Die breit angelegte Branchenvernehmlassung verlief sehr positiv. Die Kompetenzen entsprechen den Bedürfnissen der Bauunternehmungen. Für die anstehenden Revisionen wurden bereits grosse Vorarbeiten geleistet: Für die Grundbildungen ist unter anderem nur noch die Aufteilung auf die drei Lernorte erforderlich, für die Höhere Berufsbildung die Ableitung von Leistungskriterien.

Weitere Informationen:

Büro für Bildungsfragen AG, Tel. 043 388 34 00
Nina Denzler, lic. phil., Projektleiterin,
n.denzler@bildungsfragen.ch
Dr. Walter Goetze, Geschäftsführer
w.goetze@bildungsfragen.ch