

Besuchen Sie uns auch auf:

www.hb.berufsbildung.ch

Dort finden Sie alle Checklisten, Merkblätter, Formulare, Praxisbeispiele und Grafiken aus diesem Handbuch zum Herunterladen. Zudem stehen Ihnen ausgewählte Kapitel, Informationsmaterial zum Handbuch, ein Stichwortverzeichnis und ein Überblick über die Änderungen seit den früheren Auflagen zur Verfügung.

Das Portal wird laufend mit aktuellen Unterlagen und relevanten Mitteilungen ergänzt.

Alle wichtigen Informationen über die Berufsbildung finden Sie auf:

www.berufsbildung.ch

Impressum

Handbuch betriebliche Grundbildung

4. überarbeitete Auflage 2013

© 2013 SDBB, Bern. Alle Rechte vorbehalten.

Herausgeber	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern
Realisierung in Zusammenarbeit mit	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Bern Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, Bern
Autoren	Peter Knutti, SDBB Maurice Dirren, Sion Christian Lehmann, Nidau
Projektleitung	Peter Knutti, SDBB Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Redaktion / Lektorat	Anna Allenbach, Divisione della formazione professionale, Breganzona Josette Fallet, Neuenburg Michel Fior, SBFI Peter Knutti, SDBB Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Grafik	Anja Naef, Kathia Rota, naef-grafik.ch Merkblätter: Aysun Raselli-Kurtulan, augenfang.ch
Qualitätssicherung	Gabriel Brodmann, Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung, Basel-Stadt Chester Romanutti, SDBB Jean-Pierre Delacrétaz, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Lausanne Michel Etienne, Service des formations postobligatoires et de l'orientation, Neuenburg Paul Jud, Amt für Berufsbildung, Schwyz Toni Messner, SBFI Jeanpierre Mini, Divisione della formazione professionale, Breganzona Susann Schläppi, SBBK Marcel Steffen, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Zürich Peter Sutter, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Bern Daniel Wyss, Amt für Berufsbildung, Chur
Grundagentexte	Heidi Bischofberger, Dani Duttweiler, Peter Ming, Esther Naef, Jean-Pierre Paillard
Fotografie Gegenstände	Maria Gambino, Basel und fotolia.com
Fotografie Personen	Lernende der 1. Grafik-Fachklasse Biel 2012/13, Schule für Gestaltung, Bern und Biel Andreas Greber, Fachlehrer für Fotografie (abgebildet sind Lernende der Berufsfachschulen Kanton Bern)
Druck	Reinhardt Druck AG, Basel
ISBN	978-3-03753-061-0
Artikel-Nr.	MB1-1011 auch in Französisch und Italienisch erhältlich
Vertrieb / Kundendienst	SDBB Vertrieb Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen Tel. 0848 999 001, Fax 031 320 29 38 vertrieb@sdbb.ch, www.shop.sdbb.ch

Wir danken folgenden Personen für ihre Unterstützung:

Marie-Morgane Adatte, Snezana Asceric, Hugo Barmettler, Esther Bärtschi, Matthias Batzli, Fanny Berger, Rebecca Borer, Urs Burch, Silvia Calderone, Clément Chaignat, Maëlle Dreier, Margrit Dünz, Tina Eggimann, Matthias Escher, Yekta Evren, Nelly Fankhauser, Robert Galliker, Jacqueline Gantenbein, Herbert Graf, Michel Graf, Nayan Graf Quartier, Karin Hess, Tony Huber, Evelin Jaberg, Esther Käch, Benno Kälin, Marco Kamm, Martin Klaus, Paul Kölliker, Barbara Kunz, Alphons Kurmann, Jeannette Larentis, Beatrice Ledergerber, Vincenza Licari, Bernhard Liechti, Regula Luginbühl, Linus Mächler, Isabelle Marchon, Alex Meyer, Astrid Meyer, Livia Michel, Theresia Morgenegg, Margrit Mosimann, Andrea Bastian Müller, Corinna Münster, Willy Obrist, Susanna Oppliger, Eva Palasthy, Paily Na Plüss, Alessandro Preite, Walter Röllin, Emmanuel Rossi, Camille Rotzetter, Beatrice Ryser, Andreas Schädler, Janice Schafer, Lea Schneider, Brigitte Schneider-von Bergen, Hans-Jürg Schilling, Jürg Schweri, Lionel Socchi, Daniela Städeli, Daniela Strahm, Daniel Stucky, Anton Studer, Jack Tanner, Francesco Trippolini, Fritz Tschanz, Mirjam Tschumi, Vigeli Venzin, Sébastien Viret, Simon Vollenweider, Nina Waser, Othmar Willisegger, Ruedi Wyss

Inhalt

Vorwort	5
Gebrauch des Handbuchs	7
Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung	11

TEIL A: BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG VON A BIS Z

A 1. Vom Betrieb zum Lehrbetrieb	
1.1. Lehrbetrieb werden	29
• Einfach Lehrbetrieb werden	32
1.2. Die drei Lernorte und die Elemente der beruflichen Grundbildung	33
1.3. Die Berufsbildnerin und der Berufsbildner	37
• Lehrplan – Kurs für Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben	40
1.4. Qualitätsentwicklung mit der QualiCarte	45
• QualiCarte	48
• Fragebogen für Lernende zur QualiCarte	52
A 2. Auswahl und Anstellung	
2.1. Anforderungsprofil	57
• Anforderungsprofil	59
2.2. Selektion	61
• Selektionsverfahren	67
• Vorselektion auf Grund der Bewerbungsunterlagen	68
• Fahrplan zur Auswahl von Lernenden für den Lehrbetrieb	70
• Vorstellungsgespräch	71
• Selektionsmappe	73
• Schnupperlehre	79
• Krankheit und Unfall	83
2.3. Anstellung und Lehrvertrag	89
• Lehrvertrag – Anstellung	92
• Lehrvertrag	93
2.4. Lehrverhältnis	95
A 3. Vorbereiten der betrieblichen Grundbildung und Integration	
3.1. Arbeitsplatz vorbereiten	101
3.2. Planen der betrieblichen Grundbildung	103
• Planen der betrieblichen Grundbildung	112
• Betrieblicher Bildungsplan	113
• Individueller Bildungsplan	114
3.3. Integration der Lernenden in das Unternehmen	115
• Vorbereitung vor dem ersten Arbeitstag	118
• Erste Arbeitswoche	119
A 4. Lehren und Lernen im Betrieb	
4.1. Lernprozesse im Betrieb	123
• Aufträge erteilen	126
4.2. Bildungsbericht	127
• Bildungsbericht	129
4.3. Lerndokumentation	133
• Einführung der Lerndokumentation	142
4.4. Handlungskompetenzen	143
4.5. Gesprächsführung	145
• Raster für die Gesprächsvorbereitung	147
4.6. Probleme lösen	149
• Konflikte klären und lösen	151
• Konfliktbewältigung	152
4.7. Teamarbeit	153
4.8. Führen und Motivieren	155
• Motivation fördern und pflegen	156
A 5. Bildungsabschluss	
5.1. Vorbereiten der Lernenden auf das Qualifikationsverfahren	159
5.2. Lehrzeugnis	163
• Das Lehrzeugnis	167
5.3. Wie weiter nach der beruflichen Grundbildung?	169
• Austritt nach Ende der beruflichen Grundbildung	172

TEIL B: SUPPORTTHEMEN

B 1. Berufsbildungssystem Schweiz	
1.1. Das Berufsbildungssystem	177
• Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)	182
• Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)	185
• Berufsmaturität (BM)	188
1.2. Die drei Lernorte	191
1.3. Lehrbetriebsverbände	195
1.4. Die Qualifikationsverfahren	197
1.5. Kosten und Nutzen der betrieblichen Bildung	201
1.6. Die höhere Berufsbildung	203
B 2. Bildungspartner	
2.1. Die Partner in der beruflichen Grundbildung	207
2.2. Zusammenarbeit mit der kantonalen Behörde	209
2.3. Zusammenarbeit mit der Berufsfachschule	211
2.4. Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt	213
2.5. Berufsberatung und andere Beratungsstellen	215
B 3. Rahmenbedingungen der Berufsbildung	
3.1. Gesetzliche Grundlagen	219
• Arbeitsrechtliche Grundlagen für Lernende in der beruflichen Grundbildung	224
B 4. Methodische Hinweise für die betriebliche Bildung	
4.1. Vermittlung von Wissen und Können im Betrieb	235
4.2. Planung der Ausbildungsschritte	239
4.3. Projektarbeit	243
• Projektauftrag	248
4.4. Die Rolle der Berufsbildner/innen	249
4.5. Selbstreflexion und Selbstbeurteilung	253
4.6. Beurteilung	257
4.7. Taxonomie von Lernzielen	261
B 5. Die Lernenden verstehen und begleiten	
5.1. Eigenheiten der 15- bis 20-Jährigen	265
5.2. Umgang mit Lernenden in der Adoleszenz	267
5.3. Prüfungsangst	269
5.4. Kommunikation und Information	271
• Informationsprozesse im Betrieb	274
5.5. Ein gutes Betriebsklima schaffen	275
• Verhaltenskodex eines Unternehmens	277
B 6. Gleiche Chancen und korrekter Umgang	
6.1. Schwierigkeiten und Abhängigkeiten erkennen	281
6.2. Merkblattreihe «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»	283

ANHANG «&»

Link- und Literaturliste	289
Espace libre – Freier Platz – Spazio libero	



Vorwort

von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann

Sehr geehrte Berufsbildnerinnen und Berufsbildner

Wer wie Sie junge Leute ausbildet, der öffnet ihnen die Türen für die Zukunft. Sie sind Beispiel, Vorbild, Bezugsperson und Begleiter/in zugleich. Sie erleichtern den Übergang vom Schulalltag in die Arbeitswelt und nehmen damit Einfluss auf die Integration der Lernenden in einem für sie neuen Umfeld. Sie vermitteln nicht nur Wissen, Sie setzen auch Verhaltensmassstäbe.

Mit Ihrem Engagement übernehmen Sie eine grosse Verantwortung. Dabei sind wir uns selbstverständlich bewusst, dass es wie in vielen anderen Bereichen immer mindestens zwei braucht, die das gleiche Ziel anstreben – nämlich die lernende Person und Sie als Berufsbildnerin beziehungsweise Berufsbildner –, damit eine berufliche Grundbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Die Erfahrung, das Gespür und der Wissensvorsprung befähigen Sie, die Bezugspersonen der Lernenden, auch in schwierigen Situationen zu vermitteln und Auswege zu erkennen.

Während meiner langjährigen Tätigkeit als Unternehmer sind in meinen Produktionsanlagen und Büros viele hundert Jugendliche in verschiedenen Branchen ausgebildet worden. Das erfüllt mich mit Stolz. Einerseits erhielten diese jungen Leute eine gute Ausbildung und einen anerkannten Berufsabschluss mit auf den Weg. Andererseits haben wir einen Beitrag dazu geleistet, dass unsere Schweizer Unternehmen weiterhin über gut ausgebildete Berufsleute verfügen können. Die gute Ausbildung und die Sicherstellung des Nachwuchses sind zentrale Faktoren für den Erfolg unserer Wirtschaft, um den uns viele andere Länder beneiden. Ich wünsche mir, dass auch Sie stolz sind auf Ihre Leistungen als Berufsbildnerin oder Berufsbildner.

Das «Handbuch betriebliche Grundbildung» vermittelt Ihnen nicht nur Basiswissen zur Ausbildung von jungen Nachwuchskräften. Es zeigt Ihnen auch auf, was sich kürzlich geändert hat und wo Anpassungen in der Berufsbildung vorgenommen wurden. Weiter enthält es viele gute Ideen, wie Sie Verfahren im Zusammenhang mit der Berufsbildung optimieren und den beruflichen Nachwuchs noch besser integrieren und motivieren können. Anpassungen bedingen manchmal einen kleinen Mehraufwand, aber wenn das Resultat ein Erfolgserlebnis beinhaltet, dann lohnt es sich auf jeden Fall!

Geschätzte Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, ich danke Ihnen für Ihren grossen Einsatz zugunsten der jungen Leute in der Schweiz und zugunsten der dualen Berufsbildung, dem Schweizer Erfolgsmodell. Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Befriedigung bei der Ausbildung unserer jungen Nachwuchskräfte.

Freundliche Grüsse

Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann

Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Gebrauch des Handbuchs

Wir freuen uns, dass Sie unser Handbuch zusammen mit dem «Lexikon der Berufsbildung» für die Ausbildung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung einsetzen. Es ist das Ergebnis einer konstruktiven Zusammenarbeit aller Sprachregionen und erscheint auf Deutsch, Französisch und Italienisch.

Das Handbuch baut auf die gleichen Grundlagen – d.h. auf die gleichen Bildungsziele, Inhalte und Standards – auf wie

- die QualiCarte, das Qualitätssicherungsinstrument für die betriebliche Grundbildung, (siehe Kapitel A 1.4.) und
- der «Lehrplan – Kurse für Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben» der SBBK (siehe Kapitel A 1.3.).

Bei dieser Ausgabe handelt es sich um die vierte, überarbeitete Auflage des «neuen Handbuchs». Sie stützt sich auf das 2004 in Kraft gesetzte Berufsbildungsgesetz.

Folgendes wurde angepasst:

- Das «Lexikon der Berufsbildung» wurde überarbeitet.
- Wo nötig wurden die Änderungen im «Handbuch betriebliche Grundbildung» übernommen.
- Das Handbuch wurde inhaltlich aktualisiert.

Folgendes ist neu dazugekommen:

- Kapitel A 2.3., Abschnitt «Probezeit»
- Kapitel A 3.2., Abschnitt «Das handlungskompetenzorientierte Modell» (ersetzt «Die Triplex-Methode»)
- Kapitel A 3.2., Lernzielkontrolle Coiffeuse/Coiffeure EFZ (ersetzt Lernzielkontrolle Drogistin EFZ)
- Kapitel A 4.3., Abschnitt «Dokumentation berufliche Grundbildung»

Einen Überblick aller Änderungen seit der ersten Auflage mit Verweis auf die entsprechenden Kapitel finden Sie unter: www.hb.berufsbildung.ch -> Informationsmaterial und Bilder zum Handbuch. Dort steht Ihnen ebenfalls ein hilfreiches Stichwortregister zur Verfügung, aus dem Sie ersehen, welche Themen Sie auf welcher Seite finden.

Wir gehen davon aus, dass die Arbeit mit Lernenden für Sie als Berufsbildner/in eine erfreuliche Sache ist. Dementsprechend zeigen wir im Handbuch einen normalen, das heisst positiven Verlauf der betrieblichen Grundbildung auf und behandeln alle wichtigen Themen, denen Sie in der Praxis begegnen. Selbstverständlich können auch Störfälle und Probleme auftauchen. Die wichtigsten Themen werden in einer Merkblattreihe behandelt, die in Kapitel B 6.1. vorgestellt wird.

Aufbau des Handbuchs

Das Handbuch ist gegliedert in einen Vorspann und zwei Hauptteile. Ausführliche Inhaltsverzeichnisse und praktische Griffregister ermöglichen Ihnen eine schnelle und einfache Orientierung.

Vorspann

Der Vorspann «Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung» ist eine Anregung, sich mit der Tätigkeit als Berufsbildner/in auseinanderzusetzen. Er zeigt, dass Sie mit einem Berufsabschluss und Berufserfahrung schon vieles mitbringen, um junge Leute auszubilden.

Betriebliche Grundbildung von A bis Z

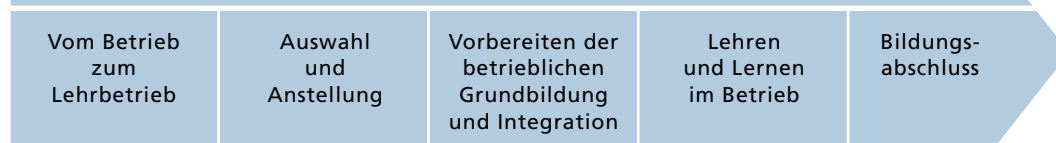
Im Teil A werden die wichtigsten Etappen entlang der zeitlichen Abfolge der beruflichen Grundbildung beschrieben. Er enthält von A bis Z Informationen und bietet Ihnen das notwendige Rüstzeug für das Ausbilden im Lehrbetrieb.

Supportthemen

Im Teil B, den Supportthemen, wird das Berufsbildungssystem der Schweiz erklärt und einige Themenbereiche werden vertieft und ergänzt betrachtet. Mit ihm können Sie Ihr eigenes Know-how als Berufsbildner/in professionalisieren.

FIL ROUGE – Zeitlicher Ablauf der beruflichen Grundbildung

TEIL A: BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG VON A BIS Z



Praktische Hilfsmittel

Die Teile A und B werden ergänzt mit vielen praktischen Hilfsmitteln zur Unterstützung für die betriebliche Ausbildung im Lehrbetrieb.

- Die Merkblätter enthalten ausführliche Informationen zu Einzelthemen. Die für die Lehrbetriebe wichtigsten Merkblätter haben wir im Handbuch integriert. Aktualisierte Ausgaben können Sie auf unserer Homepage online beziehen, ebenso andere Merkblätter, die dem Handbuch nicht beigelegt sind (www.mb.berufsbildung.ch).
- Bei den Checklisten und Formularen handelt es sich um Vorschläge, die Sie Ihren Bedürfnissen anpassen können. Checklisten wie Formulare können Sie einfach aus dem Ordner herausnehmen und kopieren. Sie sind auch online verfügbar – als PDF oder als WORD-Datei zum Bearbeiten (www.hb.berufsbildung.ch).
- Die «Beispiele aus der Praxis» stehen exemplarisch für verschiedene Situationen aus dem Berufsalltag. Wir sind uns bewusst, dass sie eine perfekte Welt abbilden, die es so in der Realität der betrieblichen Praxis kaum geben wird. Trotzdem scheint es uns sinnvoll, für Beispiele von optimalen Bedingungen auszugehen.

TEIL B: SUPPORTTHEMEN

- Berufsbildungssystem Schweiz
- Bildungspartner
- Rahmenbedingungen der Berufsbildung
- Methodische Hinweise für die betriebliche Bildung
- Die Lernenden verstehen und begleiten
- Gleiche Chancen und korrekter Umgang

LEXIKON DER BERUFSBILDUNG

Nachschlagewerk bei rechtlichen und organisatorischen Fragen

Das Lexikon der Berufsbildung

Teil des Handbuchs ist das Lexikon der Berufsbildung. Ebenfalls 2013 überarbeitet und ergänzt, führt es mit 231 Stichwörtern durch alle wichtigen Themen der Berufsbildung. Das Lexikon ist das Referenzwerk für die Begriffswelt der Berufsbildung, die sich ebenfalls stark verändert hat, wobei sich nicht alle neuen Begriffe gleich schnell etabliert haben. Bei den wichtigsten ist deshalb im Text in Klammer aufgeführt, ob Nebenvarianten existieren oder nicht: Mit «auch» wird eine oder mehrere Varianten aufgeführt, steht «früher», sollte der Begriff nicht mehr verwendet werden. Das Lexikon enthält zudem ein ausführliches Abkürzungsverzeichnis, das auch für dieses Handbuch gilt.

Anhang «&»

Im Anhang mit dem Titel «&» finden Sie die gesetzlichen Grundlagen sowie eine Link- und Literaturliste.

Freier Platz

Drei leere Register am Schluss des Handbuchs bieten Platz für die persönliche Ablage, aber auch für Informationen wie z. B. die Bildungsverordnung des Berufs, Hinweise der kantonalen Berufsbildungsämter oder des Berufsverbands.

Verbesserungsvorschläge von Ihnen als Benutzerin oder Benutzer

Die Berufsbildung wird sich weiterhin verändern. Vieles, was neu geregelt oder eingeführt wurde, muss die Bewährungsprobe in der Praxis bestehen. Als Berufsbildner/in sind Sie an der Basis tätig und werden direkt erfahren, was sich sinnvoll umsetzen lässt und wo es noch einiger Korrekturen bedarf. Deshalb nehmen wir gerne Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Ihnen entgegen.

Selbstverständlich können auch lernende Personen das Handbuch verwenden und viele nützliche Hinweise finden. Auch ihre Meinung interessiert uns sehr.

Wir hoffen, dass Ihnen das Handbuch betriebliche Grundbildung bei Ihrer wichtigen Tätigkeit als Berufsbildnerin oder Berufsbildner eine verlässliche Informations- und Inspirationsquelle sein wird.

Bern, September 2013

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern

Peter Knutti, Leiter Abteilung Medien Berufsbildung

Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung



«Die Ausbildung von Lernenden hat mir sehr viel gebracht. Für mich war sie ein hoher Gewinn, nicht finanziell, sondern menschlich und beruflich. Ich erfuhre eine grosse Befriedigung aus der Zusammenarbeit mit jungen Leuten und meine Persönlichkeit wurde geprägt durch die Tätigkeit als Berufsbildner, in die ich einfach so hineinrutschte», meint Anton Studer. Er hat über viele Jahre Elektromonteuere und Elektromechaniker ausgebildet und war als nebenamtlicher Lehrer an einer Berufsfachschule tätig.

Vielleicht sind auch Sie gerade dabei, in die Berufsbildung hineinzu-rutschen, oder Sie fassen diesen Weg als Teil Ihrer Karriereplanung ins Auge. Sie fragen sich, was es braucht, um eine gute Berufsbildnerin oder ein guter Berufsbildner zu sein, wollen wissen, was beachtet werden muss und wo Sie sich Hilfe holen können.

Wir haben mit verschiedenen Männern und Frauen gesprochen, die es wissen müssen: Mit Berufsleuten, die schon länger oder erst seit kurzem in der beruflichen Grundbildung tätig sind. Interessiert hat uns vieles, auch die Frage: Wer kann angehende Berufsleute ausbilden?

«Wenn der Wille da ist, kann das jeder Berufsmann oder jede Berufsfrau», lautet die übereinstimmende Antwort der Befragten. Denn das Wesentliche ist ja bereits vorhanden. Sie haben selbst einen Beruf erlernt, besitzen einen Abschluss, bringen einige Jahre Berufspraxis mit und sind dabei oder planen, die Bildung oder den Kurs für Berufsbildner/innen zu besuchen.



Für mich ist die Ausbildung von Lernenden ein hoher Gewinn, nicht finanziell, sondern menschlich und beruflich.

Auch für mich war einmal alles neu. Behalte ich das im Auge, kann ich besser auf die lernende Person eingehen.



Ihre eigene berufliche Grundbildung



«Beim Ausbilden denke ich oft daran, wie ich einmal selbst ganz vorne angefangen hab», betont Jeannette Larentis. Die diplomierte Coiffeuse mit höherer Fachprüfung im Damenfach bildet seit 22 Jahren junge Berufsleute aus. «Auch für mich war einmal alles neu. Behalte ich das im Auge, kann ich besser auf die lernende Person eingehen.»

Schauen Sie doch auch einmal kurz auf Ihre eigene berufliche Grundbildung zurück. Haben Sie sich auf die Berufslehre gefreut? Waren Sie froh, als die Schulzeit vorüber war? Wie erlebten Sie den Einstieg? Was hat Ihnen am meisten gefallen? Gab es Arbeiten, die Sie besonders gerne machten, oder andere, die Ihnen gar nicht gefielen? Welche Leute waren wichtig für Sie?

Lassen Sie die Zeit Ihrer beruflichen Grundbildung nochmals Revue passieren. Nach dem vertrauten und mehr oder weniger erfreulichen Schulalltag begannen Sie wahrscheinlich eine berufliche Grundbildung. Plötzlich war alles anders: die Umgebung, die Leute und Ihr Tagesablauf. Vielleicht waren Sie den ganzen Tag von zu Hause weg. Sie arbeiteten mit Menschen, die Ihnen fremd waren. Sie mussten das Berufshandwerk von Grund auf lernen. Oft wurden Sie mit Neuem konfrontiert, fachlich, aber auch menschlich. Sie gingen immer weiter, machten Fort- und Rückschritte, hatten gute und schlechte Tage.

Mit der Zeit arbeiteten Sie immer selbstständiger und wurden fachlich, aber auch im Umgang mit Ihren Vorgesetzten und den Mitarbeitenden des Betriebs, immer gewandter. Letztendlich absolvierten Sie die Abschlussprüfung und erhielten Ihren eidgenössischen Fähigkeitsausweis.





Ihr fachliches Know-how

In der Zwischenzeit bringen Sie mehrjährige Praxiserfahrung mit. Sie haben sich über die Jahre hinweg vieles angeeignet und womöglich Weiterbildungen besucht. Dadurch, dass Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten tagtäglich ganz selbstverständlich anwenden, ist Ihnen wahrscheinlich gar nicht bewusst, wie hoch Ihr Fachwissen und Ihr Wissen darüber, wie der Betrieb funktioniert, tatsächlich sind.

Eventuell zweifeln Sie daran, ob Sie fähig sind, Lernende auszubilden, und fragen sich, ob Sie das wirklich können. «Fachliche Lücken kann es geben. Das hab ich im Verlauf der Tätigkeit als Berufsbildnerin realisiert. Das fehlende Wissen kann man sich aber immer holen. Zudem hab ich festgestellt, dass man eigentlich mehr weiss, als einem bewusst ist», sagt Astrid Meyer. Die kaufmännische Angestellte bildet seit zwei Jahren Jugendliche aus.

Viele Arbeitsabläufe sind Ihnen dank Ihrer mehrjährigen beruflichen Tätigkeit einfach klar. Sie wissen, wie Sie mit Instrumenten oder Werkzeugen umgehen müssen, die in Ihrem Beruf gebraucht werden, und welche Materialien sich für bestimmte Arbeiten besonders eignen. Aus Erfahrung sind Sie in der Lage, den Aufwand für einen Auftrag abzuschätzen. Sie kennen die Mitarbeiter/innen des Betriebs sowie Ihre Vorgesetzten. Sie haben Erfahrungen mit möglichen Schwierigkeiten und Hindernissen gemacht und solche auch schon erfolgreich überwunden. Sie sind in vielen Bereichen fitter als Sie denken und Sie bringen das Wesentliche bereits mit, um auszubilden. Trotzdem lohnt es sich, einiges näher zu betrachten.

Fachliche Lücken kann es geben. Ich habe aber festgestellt, dass man eigentlich mehr weiss, als einem bewusst ist.



Für die lernende Person ist alles neu. Sie verlässt den gewohnten Rahmen der Schule und Familie.

Ihre neuen Partner/innen: die Lernenden

Ihre neuen Partner/innen sind junge Leute. Jugendliche, die meist gerade die obligatorische Schulzeit beendet haben und aus dem gewohnten und geschützten Rahmen der Schul- und Familienrealität in eine neue Realität eintreten, in jene der Arbeitswelt. Von ihnen wird verlangt, etwas Konkretes zu leisten, und sie werden meist zum ersten Mal für ihre Arbeit bezahlt. Sie sind Teil eines Teams oder eines Betriebs, müssen sich an neue Regeln halten, sich mit neuen Bezugspersonen auseinandersetzen und Leistungen erbringen, obwohl sie noch Lernende sind.

Alles ist neu: der Arbeitsweg, die Präsenzzeiten, das Arbeitsumfeld, die Arbeitskollegen und -kolleginnen, die Vorgesetzten, die Arbeit, die Berufsfachschule. So wie für Sie damals alles neu war, als Sie die berufliche Grundbildung starteten. Auch Sie haben einmal ganz vorne angefangen und das in einer Lebensphase, in der Sie mit sich selbst viel zu tun hatten. Sie wurden vom Jugendlichen zum Erwachsenen. Sie veränderten sich, körperlich und psychisch. Sie lösten sich von Ihrem Zuhause ab und entwickelten sich zu einer eigenständig handelnden und denkenden Person.

Diese Veränderungen verliefen nicht immer reibungslos. Da gab es Streit, mit Kollegen und Kolleginnen, mit den Eltern und Geschwistern, mit Mitarbeitenden und vielleicht gar mit Vorgesetzten oder Lehrerinnen und Lehrern. Auch wenn Ihnen die berufliche Grundbildung gefallen hat, existierte anderes, was ebenso wichtig oder manchmal noch wichtiger war: Freunde, Feste, Fussball, Musik, Ferien, Autos, Faulenzen, Tanzen, Kino. Das ist auch heute noch so.



Ihre neue Rolle: Berufsbildnerin oder Berufsbildner

Deshalb sollten Sie als Berufsbildner/in nicht nur über das Know-how eines Berufs und mehrjährige Praxiserfahrung verfügen, sondern auch noch andere Fähigkeiten mitbringen. «Neben dem fachlichen Wissen ist es wichtig, einen Draht zu den jungen Menschen zu haben und ihre Sprache zu verstehen», ist Jeannette Larentis überzeugt. Man müsse sich in sie einfühlen können, ihnen aber trotzdem klar machen, worum es geht. «Es gilt, Disziplin zu verlangen und Grenzen zu setzen. Bei allem Verständnis dafür, dass eine lernende Person auch mal übernachtigt sein kann, ist es wichtig, ihr klar zu machen, was Freizeit und was Arbeit ist.»

Das bedeutet aber, selbst zu leben, was Sie von den Lernenden erwarten. Denn wie Sie als Berufsbildner/in wirken, wird sich auswirken. Nicht nur fachlich, auch menschlich sowie hinsichtlich der Arbeitshaltung und -motivation. Die jungen Frauen und Männer werden nämlich nicht nur das fachspezifische Wissen ihres Berufs aus der Grundbildung mitnehmen, sie werden sich auch die Sprache und die Umgangsformen aneignen, die in einem Betrieb üblich sind. In der beruflichen Grundbildung lernen die jungen Menschen also nicht nur für den Beruf, sie lernen für das Leben.

Die Jugendlichen identifizieren sich auch altersbedingt mit Neuem. Sie lösen sich von ihrer Familie ab und suchen neue Vorbilder. Selbstverständlich spielt auch ihr privates Umfeld – Kollegen, Sport- oder andere Vereine – eine wichtige Rolle. Aber sie verbringen einen grossen Teil ihrer Zeit im Lehrbetrieb: zwischen acht bis neun Stunden, an drei bis vier Tagen wöchentlich. Und das in einer Lebensphase, in der sich die Persönlichkeit eines Menschen ausbildet. Sie als Berufsbildner/in, der Lehrbetrieb sowie die Mitarbeiter/innen haben demnach eine grosse Wirkung auf die Entwicklung der lernenden Personen.



**Neben dem fachlichen Wissen
ist es wichtig, einen Draht
zu den jungen Menschen
zu haben und ihre Sprache
zu verstehen.**



Deshalb ist es wichtig, dass Sie Verständnis für die jungen Leute mitbringen und sich Zeit für sie nehmen. Nicht nur bei der Arbeit, sondern auch bei betriebsinternen Anlässen oder Betriebsausflügen wie einem Essen, einem Spiel- und Sportabend oder einem Skitag. Das stärkt den Teamgeist und hilft den Lernenden, sich besser integrieren zu können.

Aber fordern Sie die lernende Person auch heraus, verlangen Sie gute Arbeit von ihr und überprüfen Sie – zu einem abgemachten Zeitpunkt oder hie und da überraschend – wie sie ihre Aufgaben erfüllt. So lernen Sie sie kennen und können ihr mit der Zeit mehr Vertrauen schenken und sie immer selbstständiger arbeiten lassen. «Für die Ausbildungsarbeit, gerade mit 16-Jährigen, braucht es viel Geduld und Toleranz. Wichtig ist es, Verständnis aufzubringen für die Entwicklung, in der sie sich befinden. Sie grenzen sich noch stärker ab und ihre Selbstlernfähigkeit und Arbeitsdisziplin sind meist geringer als jene von 18-Jährigen», weiss Esther Käch. Die Lehrerin für Gesundheits- und Krankenpflege und Berufsbildnerin hat Erfahrung mit beiden Altersgruppen und sie betont, dass es wichtig ist, die Arbeiten der lernenden Person zu kontrollieren und gegebenenfalls verbessern zu lassen. «Bei aller Geduld und Toleranz tu ich ihnen keinen Gefallen, wenn ich von ihnen nicht gute Arbeit fordere.»

Bei aller Geduld und Toleranz tu ich den Lernenden keinen Gefallen, wenn ich von ihnen nicht gute Arbeit fordere.



Ihr Gewinn aus der Tätigkeit als Berufsbildner/in

Bei all dem, was Sie mitbringen sollten, fragen Sie sich vielleicht, ob auch Sie von der Tätigkeit als Berufsbildner/in profitieren können. Sogar in vielfältiger Form, wie die Befragten alle überzeugt sind. «Durch die lernende Person bleibe ich am Ball. Sie bringt all die Neuerungen, die es innerhalb einer beruflichen Grundbildung immer wieder gibt, aus der Berufsfachschule zurück in den Betrieb», erklärt Astrid Meyer. Ebenfalls sei sie dank des Kurses für Berufsbildner/innen und anderer Weiterbildungen immer auf dem neusten Stand bezüglich Inhalt und Gestaltung der Ausbildung in der kaufmännischen Grundbildung.

Aber auch anderes wurde von den Befragten als Gewinn betrachtet: «Die Tätigkeit als Berufsbildnerin steigert das berufliche Prestige.» «Den Ausbildungskurs fand ich sehr spannend, ich konnte viel Neues lernen.» «Mir gefällt es, mit einer jüngeren Generation zusammenzuarbeiten. Ich kann viel von den Jugendlichen lernen.» «Junge Leute auszubilden ist für mich immer wieder eine Herausforderung und macht meinen beruflichen Alltag spannender.» «Ich übernehme gerne Verantwortung für andere.» «Wenn ich Fachwissen weitergeben will, muss ich dieses Wissen selbst sehr gut beherrschen. Das erfordert, dass ich mich laufend weiterbilde.» «Mich erfüllt es mit Genugtuung und Stolz, wenn ich mein berufliches Know-how weitergeben und so für Berufsnachwuchs sorgen kann.»



Durch die lernende Person bleibe ich am Ball. Sie bringt viel Neues aus der Berufsfachschule in den Betrieb.





Zapfen Sie das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und lassen Sie es in die Bildung der lernenden Person einfließen.

Ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen als Wissensverbund

Die Hauptakteure der beruflichen Grundbildung sind Sie als Berufsbildner/in und die lernende Person. Im Kleinbetrieb werden Sie meist in dieser Zweierkonstellation ausbilden. In einem grösseren Betrieb bilden Sie aber in der Regel nicht alleine aus, sondern sind Teil eines Teams. Machen Sie sich die Mitarbeiter/innen des Betriebs mit ihrem vielfältigen und individuell unterschiedlichen Wissen zu Nutze. Zapfen Sie dieses Wissen an und lassen Sie es in die Bildung der lernenden Personen einfließen. Das bringt zwar einen grösseren organisatorischen Aufwand mit sich, kann Sie aber stark entlasten. Einerseits stehen Sie nicht unter dem Druck, alles selbst wissen zu müssen, andererseits können Sie die lernende Person über eine gewisse Zeit oder für eine bestimmte Aufgabe anderen aus dem Team anvertrauen. Das kann Ihre Mitarbeiter/innen entlasten, denn meist ist die lernende Person sehr motiviert. Sie will ihre Aufgabe gut machen, Teil des Teams sein und ihm auch möglichst viel bringen.

Gleichzeitig kann es auch eine willkommene Herausforderung für die Teammitglieder darstellen, ihr spezifisches Wissen jungen Berufsleuten weiterzugeben. Dies setzt aber voraus, dass Sie den zuständigen Mitarbeiter oder die zuständige Mitarbeiterin über den Bildungsstand der lernenden Person unterrichten und ihm oder ihr genau erklären, was der lernenden Person beigebracht werden soll. Begleiten Sie das Zweierteam und informieren Sie sich bei beiden Seiten über den Verlauf des Bildungsauftrags. «Leider konnte ich immer wieder feststellen, dass Mitarbeiter die lernende Person wohl instruieren und ihr eine schwierige Aufgabe erklären, sie dann aber bei der Ausführung nicht dabei sein lassen», erinnert sich Anton Studer.

Wird die lernende Person ernst genommen und integriert, kann es motivierend für sie sein, von Teammitgliedern – oder auch vom Chef – ausgebildet zu werden. Sie arbeitet mit Profis am gleichen Produkt, steht in Bezug zu den Fachkräften ihres Berufs und erfährt, dass sie am Ende ihres Bildungswegs auch ein Profi werden kann. Solche Erfahrungen sind wichtig, denn am Anfang der beruflichen Grundbildung sehen viele Lernende einfach nur einen riesigen Berg vor sich und sie können sich schwer vorstellen, je den Gipfel zu erreichen. Realisieren sie aber, dass sie Stück für Stück weiterkommen und der Gipfel langsam näher rückt, wirkt das sehr motivierend.



Ganz wichtig und motivierend ist für die lernende Person auch die Zusammenarbeit mit anderen Lernenden des Betriebs, vor allem mit jenen, die schon ein oder zwei Lehrjahre weiter sind. Sie sind fachlich fortgeschritten, können also bereits Wissen weitergeben. Zudem gehören alle Lernenden eines Betriebs zur gleichen Gruppe und identifizieren sich untereinander stärker als mit älteren Mitarbeiter/innen.

Grundsätzlich dürfen Sie davon ausgehen, dass die lernende Person wirklich lernen will. Sie hat sich für diesen Beruf entschieden und beginnt den neuen Lebensabschnitt sehr erwartungsvoll, denn Jugendliche zwischen 16 und 20 Jahren gehen meist mit offenen Augen und Ohren durch die Welt und nehmen Neues gierig auf. Deshalb ist es wichtig, dass Sie nicht alle Schwierigkeiten aus dem Weg räumen. Übergeben Sie ihnen anspruchsvolle Arbeiten, verlangen Sie gute Leistungen und korrektes Benehmen gegenüber Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden. Machen Sie den Lernenden bewusst, dass sie eine Holschuld haben. Das heisst, dass sie bei Ihnen oder anderen Angestellten nachfragen müssen, wenn sie mehr lernen wollen, etwas nicht verstehen oder nicht mehr weiter wissen, um zu erfahren, dass sie das vielfältige und individuelle Wissen des Teams auch anzapfen und sich dieses grosse Potenzial zu Nutzen machen können.

Aber nicht nur das Team beinhaltet ein grosses Potenzial, auch die Form des Einzelunterrichts begünstigt den Lernprozess. Benjamin S. Bloom, der sich mit den Bedingungen des effektiven Unterrichts befasst hat, vertritt die Grundthese, dass es möglich ist, mit dem allergrössten Teil der Lernenden die festgelegten Ziele zu erreichen, wenn die pädagogischen Bedingungen dafür geschaffen sind. Als optimale Bedingung bezeichnet er den Einzelunterricht, weil dieser am besten auf den einzelnen Menschen ausgerichtet werden kann. Genau diese Situation ist in der beruflichen Grundbildung häufig der Fall, denn Sie arbeiten ja oft gemeinsam mit den Lernenden an einer Aufgabe. Hier liegt wohl ein wichtiger Grund für den Erfolg der beruflichen Grundbildung, welche die betriebliche Ausbildung ins Zentrum setzt.



**Sie arbeiten oft mit
der lernenden Person.
In dieser Zweierkonstellation
liegt ein wichtiger Grund für
den Erfolg der beruflichen
Grundbildung.**



Sie sollten die Jugendlichen vor allem durch praktisches Arbeiten lernen lassen.

Ihr Vorteil: Der Realitätsbezug der beruflichen Grundbildung

Ein Berufshandwerk lernen heisst vor allem praktisch arbeiten. Ein Maurer beispielsweise wird sich sein berufliches Know-how nie nur theoretisch aneignen können und das soll er auch nicht. Die Praxis ist mitentscheidend. Er muss sein Tun üben können; dadurch erkennt er, wie er beispielsweise Steine vermauern muss, damit eine Mauer entsteht, die sich als tragfähig für den weiteren Aufbau erweist. Es ist wichtig, dass die einzelnen Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Ganzen stehen – mit der Arbeit oder dem Produkt – erkannt, aber auch beherrscht werden. Es ist auch wichtig, dass den Lernenden der Zusammenhang der einzelnen Teile mit dem Ganzen klar ist. Das heisst, sie müssen jeden Schritt üben und lernen dürfen, sollten aber auch wissen, wie das Endprodukt aussieht.

Das bedeutet für Sie als Berufsbildner/in, die Lernenden vor allem durch praktisches Arbeiten lernen zu lassen. Denn das Tun hat Folgen. Durch das praktische Arbeiten lernen die jungen Berufsleute ihr Handwerk, werden immer versierter, können das Gelernte nach und nach selbstständig umsetzen und sich so immer mehr in den Arbeitsprozess integrieren. Das motiviert die lernende Person, weil ihre Tätigkeit immer interessanter wird. Zudem wächst ihr Selbstvertrauen, weil sie sieht, dass sie lernen kann, Fortschritte macht und so für das Team immer wichtiger wird.

Das motiviert aber auch Sie, das Team und selbstverständlich den Betrieb, weil der Erfolg der Bildung sichtbar wird und sich der Aufwand zu lohnen beginnt, fachlich, menschlich aber auch finanziell.





Ihre Aufgaben: 1. Den Inhalt der beruflichen Grundbildung kennen und planen

Grundsätzlich wird in der beruflichen Grundbildung alles gelernt, was in einem Beruf gebraucht wird und einen Bezug zur beruflichen Realität hat. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sollten Sie genau informiert sein, was die jungen Berufsleute alles zu lernen haben. Das heisst, Sie müssen das, was in der Berufsbildung verlangt wird, mit der beruflichen Praxis zusammenführen. Dafür stehen Ihnen unterschiedliche Hilfsmittel zur Verfügung: berufsbezogene Hinweise finden Sie in der Bildungsverordnung und im Bildungsplan. Zudem bieten einige Organisationen der Arbeitswelt noch weitere Hilfsmittel an. Methodische Tipps entnehmen Sie der «Lerndokumentation betriebliche Grundbildung» des SDBB. Sie enthält unter anderem Formulare für Lernberichte (siehe Kapitel A 4.3.).

Die berufliche Grundbildung findet an drei Lernorten statt: im Betrieb, in den überbetrieblichen Kurszentren und in der Berufsfachschule (siehe Kapitel B 1.2.). Deshalb ist es für Sie als Berufsbildner/in immer auch wichtig und sinnvoll, Vernetzungen und Bezüge zum Lernstoff zu schaffen, der an der Berufsfachschule oder in den überbetrieblichen Kursen vermittelt wird. Das heisst, in der Praxis möglichst das zu üben und zu lernen, was gerade in der Berufsfachschule vermittelt wird. Das bedingt, dass Sie auch diese Lehrpläne kennen.

Wissen Sie, was Sie den angehenden Berufsleuten vermitteln müssen, erstellen Sie einen betrieblichen Bildungsplan (siehe Kapitel A 3.2.). Sie setzen Prioritäten auf Grund des Produkts, der Arbeit oder der Dienstleistung, die Ihr Betrieb im Wesentlichen herstellt, verrichtet oder anbietet. Erkennen Sie, dass Sie gewisse Bildungsinhalte nicht vermitteln können, besteht die Möglichkeit, sich mit Partnerbetrieben zusammenzuschliessen und einem Lehrbetriebsverbund beizutreten (siehe Kapitel B 1.3.).

Dank des Bildungsplans verschaffen Sie sich einen guten Überblick über die berufliche Grundbildung. Sie sehen auch, wann eine Arbeit für die lernende Person besonders lehrreich und informativ ist. Planung allein ist aber noch nicht alles. Es gilt, die einzelnen Schritte gut zu erklären. Informieren Sie, warum eine Arbeit getan werden muss, und stellen Sie die Teilschritte immer in einen Gesamtzusammenhang. Denken Sie auch hier daran, dass die lernende Person vieles von dem noch nicht weiss, was Ihnen durch Ihre jahrelange Tätigkeit längstens klar ist. Seien Sie sich bewusst, dass Sie der lernenden Person einiges voraus sind – aber denken Sie auch daran, dass die Jugendlichen Ihnen ebenso voraus sein können. Beispielsweise gehen sie mit den neuen Kommunikationsmitteln oft sehr virtuos um und können Ihnen oder anderen Mitarbeitenden des Betriebs wertvolle Tipps in Bezug auf die Nutzung von Handy oder Computer geben.

Schaffen Sie Bezug zum Lernstoff, der an der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen vermittelt wird.

Die Jugendlichen nehmen vieles auf: die berufsspezifische Sprache, den Umgangston, aber auch Sprüche und Witze, die die Runde machen.

Ihre Aufgaben: 2. In den Betriebs-, Berufs- und Arbeitsalltag einführen



Die jungen Berufsleute lernen aber nicht nur im fachlichen Bereich. Sie lernen auch den Betrieb kennen, die Arbeitsabläufe, die Werkstatt, das Planungsbüro, das Lagerhaus, die Kinderabteilung, die Filiale und vieles mehr. Sie treten mit den Menschen, die im Betrieb arbeiten, in Kontakt und nehmen vieles auf: die berufsspezifische Sprache mit ihren Fachausdrücken, aber auch Sprüche, die geklopft werden, Witze, welche die Runde machen und den Umgangston, der in einer Branche gepflegt wird. Auch die Betriebsphilosophie, ob Sie mehr oder weniger respektvoll mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit der Umwelt und mit Konkurrenzbetrieben umgehen, sowie die Ordnung, die in den Räumlichkeiten des Betriebs oder auf einer Baustelle herrscht – all das wird seine Wirkung auf die lernende Person haben. Es sind «nur» äussere Zeichen, die aber laut Fachleuten vieles aussagen. So zeige die Art und Weise, wie eine Baustelle am Freitag verlassen werde, wie ein Betrieb funktioniere und welche Beziehung die Verantwortlichen zu ihrem Beruf hätten.

Um den jungen Frauen und Männern eine möglichst gute Bildung zu gewährleisten, ist es notwendig, sich mit all den Fragen rund um die berufliche Grundbildung auseinanderzusetzen. Eine gute Grundlage dazu bietet Ihnen dieses Handbuch.



Ihre Aufgaben: 3. Bilden Sie bewusst und motiviert aus

Vergessen Sie nicht, dass Sie als Berufsbildner/in das wichtigste Glied innerhalb der beruflichen Bildung sind, und zwar fachlich aber auch menschlich. Denn wie Sie wirken, wird seine Wirkung haben. Bei Ihnen liegt vieles, aber vieles werden Sie auch zurückerhalten, denn: Je schneller, fundierter und behutsamer eine lernende Person in die Arbeit und den Betrieb eingeführt wird, desto grösser ist der Profit für die Firma und die lernende Person. Nicht nur finanziell, sondern auch beruflich und menschlich.

Vergessen Sie zudem nicht, die berufliche Grundbildung spannend zu gestalten, denn lustvolles Lernen erzielt immer bessere Resultate. «Freude und Enthusiasmus sind die wichtigsten Voraussetzungen, um überzeugend ausbilden zu können». Darüber sind sich die Befragten einig.



Freude und Enthusiasmus sind die wichtigsten Voraussetzungen, um überzeugend ausbilden zu können.



