



Leitfaden zur Erarbeitung eines betrieblichen Bildungskonzepts

**Arbeitsergebnisse zum Themenkreis 1
«Betriebliches Bildungskonzept» des Projekts
«Verbesserung der Ausbildungsqualität in
nichtuniversitären Gesundheitsberufen»**

0 Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	Seite 2
2	Inhalt und Struktur	Seite 3
3	Fragenkatalog	
3 A	Lehren und Lernen im betrieblichen Alltag	Seite 4
3 B	Strukturelle Bedingungen	Seite 6
4	Weiterführende Hinweise	Seite 8
5	Ein Bildungskonzept oder mehrere Bildungskonzepte?	Seite 8

1 Einleitung

2

«Wir bilden aus, wen wir brauchen»

Der Umgang mit den Anforderungen, wie Lehren und Lernen gelebt werden könnte, ist vielfältig und erfordert immer wieder die Auseinandersetzung auf der Ebene des Betriebs. Nötig sind zum einen strukturelle Rahmenbedingungen und fundierte Kenntnisse im dem zu lehrenden Fachgebiet. Zum andern brauchen die Ausbildner und die Lernenden/Studierenden Lern-, Lehr-, Sozial- und Selbstkompetenz, soll die Ausbildung erfolgreich verlaufen.

Die Bildungslandschaft des Kantons Bern verfügt über Rahmenbedingungen eines dualen Bildungssystems als Grundlage für die Ausbildung von Lernenden und Studierenden in den Betrieben. Die strukturellen Vorgaben und Informationen zur Ausbildungsverpflichtung in den Gesundheitsberufen sind auf der Website der OdA Gesundheit Bern abrufbar und werden als Arbeitsinstrumente und Nachschlagewerke in den Betrieben genutzt.

Ein betriebliches Bildungskonzept klärt in einem weiteren Schritt spezifisch auf die einzelne Organisation bezogen die Frage, wie Bildung¹ auf betrieblicher Ebene verstanden und gelebt wird. Es unterstützt so den Anspruch der Betriebe: «Wir bilden aus, wen wir brauchen». In diesem Sinne gibt ein Bildungskonzept im betrieblichen Alltag Orientierung und Sicherheit in Hinblick auf den anspruchsvollen Bildungsauftrag.

Die folgenden Hinweise und Fragen wurden «aus der Praxis für die Praxis» erarbeitet. Sie sollen die Verantwortlichen für die betriebliche Bildung unterstützen, ihr betriebsinternes Bildungskonzept zu erstellen und zu überprüfen.

¹ Dies betrifft Aus-, Fort- und Weiterbildung

Mögliche Struktur und Inhalte eines betrieblichen Bildungskonzepts:

Thema	Inhalt
Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung der angestrebten Berufsabschlüsse. • Bezeichnung und Datum der Ausbildungsgrundlage (Bildungsverordnung mit Bildungsplan, Rahmenlehrplan, Prüfungsordnung mit Wegleitung, Interne Richtlinie u.a.m.)
Grundsätze	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele des Ausbildungskonzepts • Bildungsverständnis und Stellenwert der Ausbildung im Betrieb • Pädagogisch-didaktische Modell
Organisation und Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsmodell der Ausbildung • Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern und den dritten Lernorten • Zusammenarbeit mit Drittbetrieben/Ausbildungsverbünde
Arbeitsfeld und Kontext	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Einsatzfelder • Zuordnung der Handlungskompetenzbereiche • Zuordnung der Lernfelder im Betrieb • Zuordnung der Lernfelder in Drittbetrieben/Ausbildungsverbänden
Rekrutierung von Lernenden/ Studierenden	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierungsprozess • Selektionsprozess • Hilfsmittel

Thema	Inhalt
Lernprozess	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung der an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Personen in die Ausbildungsgrundlagen • Einführung der Lernenden/Studierenden in den Betrieb • Lernen und Lehren im Betrieb • Vorbereitung der Lernenden/Studierenden auf das Qualifikationsverfahren • Rolle des Betriebs im Qualifikationsverfahren
Personelle Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative und zeitliche Anforderungen an die an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Personen • Grundsätze zur Fort- und Weiterbildung der an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Personen • Rolle und Aufgaben der an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Personen und Personengruppen • Pflichten und Rechte der Lernenden/Studierenden
Sachmittel	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungshandbücher • Instrumente zur Lernprozessbegleitung • Qualifikationsinstrumente • Infrastrukturen und Mobilien • Berufskleidung
Anstellungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Verweis auf die Anstellungsbedingungen des Betriebs • Aufführen derjenigen Elemente, die für Lernende/ Studierende abweichend oder zusätzlich geregelt sind (z. Disziplinarordnung)
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgehen der Evaluation • Umsetzung der Ergebnisse

Dieser Fragenkatalog ist keine Checkliste, sondern dient der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema «Bildungskonzept».

A. Lehren und Lernen im betrieblichen Alltag

Pädagogische Haltung

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte

Auf welchem Grundverständnis – Menschenbild – beruht die Ausbildung in unserem Betrieb?

Darauf aufbauend – welche pädagogischen Haltungen sind die Grundlage für unser Handeln?

Kennen die an der Ausbildung Beteiligten – Lernende, Studierende, Mitarbeiter und Ausbilder – diese Haltung?

Kennen die an der Ausbildung Beteiligten die Lehr- und Lernformen, die dieser Haltung entsprechen? Sind sie darin geschult?



Methodik/Didaktik

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte

Was sind Ihre Methoden/Modelle, um die Lerninhalte zu verbinden?

Wo findet der Austausch zum Thema Lernen statt – und mit wem?

Ist die fachliche und pädagogische Entwicklung der an der praktischen Aus- und Weiterbildung beteiligten Personen gesichert?

Evaluation

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte

Wie evaluieren Sie Ihre Bildungsmaßnahmen?



Basis für die Bildung im betrieblichen Alltag ist das Menschenbild, das in der Organisation herrscht. Daraus leitet der Betrieb seine pädagogische Haltung ab. Diese Haltung wird nicht durch die Berufs- oder Fachschule definiert, sondern durch den Betrieb.

B. Strukturelle Bedingungen

Die strukturellen Bedingungen sichern die Umsetzung der betrieblichen Ausbildung. Sie sind sichtbarer Ausdruck der im Betrieb gelebten Haltung zum Thema Bildung.

Organisationale Ebene

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte

Wie sind die Themen Lernen und Ausbilden strukturell im Berufsalltag verankert?

Welche Zeiten stehen dafür zur Verfügung?

Welche personellen Ressourcen für die Aus- und Weiterbildung stehen zur Verfügung?

Welche Hilfsmittel und Infrastrukturen stehen zur Verfügung?



Rollen der an der Ausbildung Beteiligten

Welche Rollen und Aufgaben haben die an der Ausbildung Beteiligten?

Wie werden die Lernenden/Studierenden rekrutiert?

Wie werden die Lernenden/Studierenden in den Betrieb eingeführt?

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte

Lernortkooperation

Ist die praktische Ausbildung mit den curricular vorgesehenen dritten Lernorten sicher gestellt?

Mit welchen Partnern (Bildungsanbieter, dritte Lernorte, Ausbildungsverbänden) wird zusammengearbeitet?

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte

Evaluation

Wie werden die Ergebnisse der Evaluation umgesetzt?

Bitte beschreiben Sie

Nächste Handlungsschritte



4 Weiterführende Hinweise

Gesundheits- und Fürsorgedirektion Kt. Bern
Ausbildungsverpflichtung für nichtuniversitäre Gesundheitsberufe

ODA Gesundheit Bern
Informationen für den Lehrbetrieb

Schule im Aufbruch
Kompass für Lernen und Lehren

Vortrag Andreas Müller, Tagung GEF 2. Juni 2015

5 Ein Bildungskonzept oder mehrere Bildungskonzepte?

8

Bildet ein Betrieb unterschiedliche Berufe aus, empfiehlt es sich, die ausbildungsübergreifenden Elemente einmalig und für alle Berufe zu formulieren. Dazu gehören u.a. die pädagogischen Leitgedanken und die Rollen und Aufgaben der an der praktischen Ausbildung Beteiligten. Ausbildungsspezifische Elemente können in einem Baukasten für alle im Betrieb durchgeführten Ausbildungen hinzugefügt werden, z. B. die Bezeichnung der Lernfelder für die Aneignung der curricular geforderten Kompetenzen.