arbido

2007/1 I+D-Fachleute – kompetent in der Gegenwart, unverzichtbar in der Zukunft

Betschart Andrea,

Tags: AAS documentation, formation,

Überarbeitung des Ausbildungsreglements I+D-AssistentIn zu einer Bildungsverordnung Fachfrau I+D/Fachmann I+D. Vernehmlassung zum Bildungsplan I+D

Die verbandsinterne Vernehmlassung zum Bildungsplan I+D dauert vom 1. März bis 16. April 2007. Während dieser Zeit können sich die Verbandsmitglieder der Fachverbände I+D zum Bildungsplan I+D äussern. Nach allfälliger Überarbeitung wird die Reformkommission die Bildungsverordnung I+D beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zur Inkraftsetzung einreichen. Damit auch Sie sich an der Vernehmlassung beteiligen können, finden Sie nachfolgend die nötigen Informationen zur Reform, zur Verordnung und zum Bildungsplan.

1. Warum eine Reform?

1999 haben sich die drei Verbände VSA, SVD und BBS entschieden, die bestehenden Ausbildungen nicht mehr weiterzuführen und eine neue gemeinsame Ausbildung in einer Berufslehre und einem Fachhochschulstudium zu organisieren.

Als Organisationen der Arbeitswelt tragen die Berufsverbände die Verantwortung für die Qualität und die Inhalte der Ausbildung. Sie tragen ebenfalls eine Verantwortung gegenüber den jungen Leuten, die am Anfang ihres Berufslebens stehen und sich im neuen Alltag zu orientieren versuchen. Die Berufsverbände geben ihnen in den Betrieben die Möglichkeit, einen zukunftsfähigen Beruf zu erlernen.

Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 müssen alle Berufsverbände ihre Ausbildungsreglemente in Bildungsverordnungen überführen.

Neu werden in der Bildungsverordnung der Rahmen der Ausbildung und im Bildungsplan die konkreten Lerninhalte geregelt. Die neue Regelung mit einer Bildungsverordnung und einem entsprechenden Bildungsplan bietet mehr Spielraum, notwendige Anpassungen der Lerninhalte innert kürzester Zeit und ohne grossen Behördenaufwand auszuführen. Die Änderungen werden direkt über die Ansprechperson im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) beantragt und vom BBT bewilligt. Mit dem jetzigen Reglement können Anpassungen der Lernziele nur durch eine Vernehmlassung im Bundesrat vorgenommen werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Bildungspläne nach vorgeschriebenen Methoden erarbeitet werden müssen. D.h. die Bildungspläne sind in sich konsistent und folgen einem didaktischen und pädagogischen Aufbau.

2. Ziel des Reformprozesses

Die Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverbände). Eine Berufsreform ist ein komplexer Prozess; verschiedene Stellen sind am Erarbeitungsprozess beteiligt. Eine gut funktionierende Berufsbildung liegt im Interesse der Wirtschaft, der Kantone und des Bundes. Das neue Berufsbildungsgesetz bietet zahlreiche Innovationen und erklärt die Qualitätsentwicklung zur Daueraufgabe. Der Umsetzungsprozess soll daher genutzt werden, um Bestehendes kritisch zu hinterfragen und neue Wege zu gehen.

Am Ende des vier Jahre dauernden Prozesses der Überarbeitung des Ausbildungsreglements Information und Dokumentation tritt eine Bildungsverordnung über die berufliche Grundbildung I+D in Kraft. Die Inhalte der Ausbildung an den Schulen und die Inhalte der überbetrieblichen Kurse als Ergänzung zur schulischen und betrieblichen Bildung sind definiert. Die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben sind geschult. Betriebe und Schulen können die neue Verordnung umsetzen und anwenden.

3. Beteiligte Parteien

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hat den Organisationen der Arbeitswelt den Auftrag gegeben, innerhalb von 5 Jahren die Reglemente ihrer Berufsausbildungen zu überarbeiten und diesbezüglich eine Projektorganisation auf die Beine zu stellen. Im Anschluss daran hat die Ausbildungsdelegation den Vorticketantrag beim BBT eingegeben und eine Projektstruktur und -organisation erstellt. Sie ist zusammen mit dem BBT die Auftraggeberin des Projektes Bildungsverordnung und ist gegenüber den drei Verbandsvorständen (BBS, SVD, VSA) rechenschaftspflichtig. Sie formuliert Projektziele und gibt das Budget vor.

4. Bildungsverordnung

Zuerst einmal ist es wichtig, den Unterschied zwischen der Verordnung und dem Bildungsplan zu kennen. Die Verordnung gibt den (gesetzlichen) Rahmen vor, während der Bildungsplan die Lernziele ausformuliert. Die zwei Texte bilden zusammen neu die Bildungsverordnung für die Berufslehre.

4.1 Vorarbeiten zur Bildungsverordnung

In der Berufsausbildung erlernen die Auszubildenden die notwendige berufliche Handlungskompetenz. Beim Erarbeiten der Inhalte zur Berufsausbildung stehen demnach folgende Fragen im Vordergrund: Braucht die Lernende das Wissen respektive diese Kenntnisse wirklich im Berufsalltag? Ist dieses Wissen wirklich relevant für die Aufgaben des Berufsalltages?

Folgende Fragen stellten sich zu Beginn des Projektes:

– Zu welchen Ergebnissen führen die Analysen des Arbeitsmarktes sowie der Laufbahn- und beruflichen Nachwuchspolitik?

Eine Arbeitsmarktanalyse wurde aus Ressourcenmangel nicht vor der Eingabe des Vortickets durchgeführt. Die Ergebnisse der 2005 durchgeführten Umfrage «Berufliche Bildung der Institutionen» liegen ab Seite 92 vor.

– Was haben die zwei Diskussionstage im Vorfeld der Arbeiten zur Bildungsverordnung ergeben?

Die zwei Tage haben vor allem ein sehr heterogenes Bild von den Aufgaben und den Einsatzmöglichkeiten einer I+D-Assistentin gezeigt. D.h., dass das eigentliche Berufsbild zu dem vor 6 Jahren ins Leben gerufenen Beruf in der Praxis kaum verankert ist. Auch scheinen die drei Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation in einem Konkurrenzkampf untereinander zu stehen. Die Bereiche Archiv und Dokumentation benennen die Ausbildung als zu bibliothekslastig. Die Abgrenzung zur Fachhochschulausbildung sei unklar. Die zwei Ausbildungen scheinen sich ebenfalls gegenseitig zu konkurrenzieren und ergänzen sich nicht, wie das eigentlich in der Berufsbildung vorgesehen wäre.

– Zu welchen Ergebnissen führt eine allfällige Tätigkeitsanalyse?

Mit dem Sammeln von Handlungsgeschichten wurde der Prozess «Bildungsverordnung» gestartet. Die Handlungsgeschichten dienen als Grundlage zur Erarbeitung der Ziele des Bildungsplanes. Die eingegangenen Handlungsgeschichten haben keine an sich neuen Tätigkeiten hervorgebracht. Es zeigt sich aber im Vergleich zum gültigen Reglement von 1997 eine Schwerpunktverschiebung bei Aufgaben und Tätigkeiten einer Informations- und DokumentationsassistentIn.

4.2 Neuausrichtung der Berufsausbildung

– *Was soll oder will man aus welchen Gründen grundsätzlich verändern*

Die Aufgaben und Kompetenzen der gelernten Informations- und DokumentationsassistentInnen müssen anders gewichtet werden. Die Kommunikationsfähigkeit soll zukünftig im Vordergrund stehen. Die neuen Informationsmöglichkeiten und -träger sowie deren Handhabung müssen verstärkt integriert und berücksichtigt werden. Der Prozess Bildungsverordnung ist eine grosse Chance, die drei Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation gleich stark zu gewichten sowie im Bildungsplan zu verankern. Die Einführungskurse und die Qualifikationsverfahren erhalten deshalb neue Inhalte und Verfahren.

– *Soll die berufliche Grundbildung zu einem eidgenössischen Berufsattest oder einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) führen?*

Das Interesse an einem EFZ ist da. Ein Berufsattest ist für den Beruf Fachfrau I+D nicht erstrebenswert, das hat der Diskussionstag vom 30.11.2004 ergeben. Der Arbeitsmarkt hat kein Interesse daran, wünscht aber im Gegenzug mehr BerufsmaturandInnen.

– *Welche Struktur soll die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung erhalten? Wird darin ein einzelner Beruf beschrieben oder handelt es sich beispielsweise um einen Beruf mit mehreren Fachrichtungen?*

Das alte Reglement wird neu gegliedert und strukturiert. Die Handlungsfelder und die Prüfungspositionen müssen anders definiert werden. Arbeitsgruppen erarbeiten die Leit-, Richt- und Leistungsziele. Klar ist dabei, dass nach wie vor eine Grundausbildung über alle drei Bereiche angeboten wird. Spezialisierungsstufen sollen über Fortbildungen und Berufserfahrung erreicht werden.

Wann soll die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung in Kraft treten?

Die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung soll am 1.1. 2009 in Kraft treten.

5. Erarbeitung des Bildungsplans

Das Projekt wurde von der Ausbildungsdelegation I+D in Auftrag gegeben. Dazu ernannte sie Andrea Betschart als Projektleiterin. Sie stellt die Projektkoordination zwischen der Ausbildungsdelegation, dem BBT und der Reformkommission sowie die Einhaltung der Projektziele sicher.

Die Reformkommission ist der Steuerungsausschuss und setzt sich aus den verschiedenen Verbandsvertretungen (BBS, SVD, VSA, GRD, SAB, AAID) aus allen Landesteilen, Vertretung Überbetriebliche Kurse, Schulen, Fachlehrervertretungen, Kantonsvertretung, BBT, EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) und Arbeitsgruppenleitungen zusammen. Die Reformkommission verantwortet die Terminplanung, das Informationskonzept, die Qualifikationsverfahren, die inhaltliche Steuerung des Projektes und garantiert den Informationsfluss zur delegierenden Institution.

Die Kerngruppe besteht aus den Arbeitsgruppenleitungen, der Projektleitung und einer Vertreterin aus dem EHB. Sie erarbeiten den Bildungsplan zu Handen der Reformkommission und bringen die Ergebnisse und Anliegen aus den Arbeitsgruppen ein.

Die Arbeitsgruppen bestehen aus verschiedenen Vertretern der drei I+D-Bereiche und aus verschiedenen Typen von Institutionen sowie Fachlehrpersonen. Sie sammeln die Handlungsgeschichten aus dem Betriebsalltag und erarbeiten die Leistungsziele.

Mit dieser Aufteilung in verschiedene Aufgaben und Zuständigkeiten ist eine repräsentative Gruppe der I+D-Welt von ca. 60 Personen am Projekt beteiligt. Am Ende des Projektes wird die Reformkommission in die «Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität I+D» überführt. Ihre Kernaufgabe wird es sein, in Zusammenarbeit mit Bund und Kantonen regelmässig den Bildungsplan auf seine Aktualität hin zu überprüfen und gegebenenfalls die notwendigen Änderungen in die Wege zu leiten.

5.1 ***Was regelt der Bildungsplan?***

Ziel der beruflichen Grundbildung ist die Vermittlung von Kompetenzen. Diese befähigen die Lernenden, berufliche und allgemeine Handlungssituationen zu bewältigen. Die Kompetenzen (auch als Handlungskompetenzen bezeichnet), die von ausgebildeten Berufsleuten erwartet werden, sind im Bildungsplan in Form von Bildungszielen beschrieben.

5.2 Vorgehen nach der Triplex-Methode

Die Reformkommission hat sich an der Sitzung vom 1.12.2005 für die Methode Triplex zur Erarbeitung der Bildungsziele entschieden. Nach dieser Methode werden Bildungsziele auf drei Ebenen formuliert. Ein Vorteil ist, dass die Leistungsziele nach Lernorten aufgeteilt werden. Damit ist die Verantwortung für jeden Lernort mit überprüfbaren Leistungszielen definiert.

Der Einstieg in die Bildungsplanarbeit beginnt mit dem Sammeln von Handlungsgeschichten. Dabei geht es darum, konkrete Situationen, in denen ausgebildete Berufsleute heute arbeiten, zu sammeln und zu beschreiben. Die beschriebenen Berufssituationen dienen als Grundlage für alle weiteren Arbeiten am Bildungsplan. In einem ersten Schritt wird daraus das Berufsprofil entwickelt. Damit wird sichergestellt, dass das Berufsprofil dem aktuellen Stand der Berufspraxis entspricht.

5.3 Neue Qualifikationsverfahren

Die Qualifikationsverfahren überprüfen die berufliche Handlungskompetenz des Lernenden am Ende seiner Berufsausbildung. Es gibt dabei nur die Antworten «Ja» oder «Nein», das heisst, ob der/die Lernende die Anforderungen im Berufsalltag erfüllt oder nicht.

Folgende Angaben zu den Qualifikationsverfahren werden in der Verordnung über die berufliche Grundbildung aufgeführt und im Bildungsplan konkretisiert. Es gibt grundsätzlich drei grundlegende Verfahren, und das sind: die mündliche und schriftliche Prüfung, die praktische Arbeit und die Lern- und Arbeitsdokumentation. Die Qualifikationsverfahren richten sich immer nach den Bildungszielen des Bildungsplanes aus und berücksichtigen diese repräsentativ.

– Zulassung

–Gliederung und Gewichtung der Qualifikationsbereiche

– Verfahrensformen

– Zeitpunkt(e) und Dauer der Durchführung

– Bestehensregel

Die praktische Prüfung findet in den Betrieben statt und beinhaltet folgende Positionen:

Position 1 Erwerben

Position 2	Erschliessen
Position 3	Aufbewahren
Position 4	Instrumente und Verfahren
Position 5	Promotion und Kommunikation
Position 6	Kundenbeziehungen
Postion 7	Recherchieren

Die berufstheoretische Prüfung hat nun folgende Prüfungspositionen:

Position 2	Erschliessen
Position 3	Aufbewahren
Position 4	Instrumente und Verfahren
Position 5	Promotion und Kommunikation
	Fremdsprachen 2x
Position 7	Recherchieren
Position 8	Administration
	Rechtsfragen
	Rechnungswesen

6. Was wird sich ändern?

Die Methode Triplex zur Erarbeitung des Bildungsplanes hat eine Grundsystematik in das ganze Dokument gebracht. Der Bildungsplan baut auf Handlungsgeschichten aus dem Betriebsalltag von Archiven, Bibliotheken, Dokumentationsstellen auf. Die Leistungsziele sind dadurch deutlich einem Lernort zugeteilt. Die Ziele sind klarer und verbindlicher für alle drei Lernorte geworden. Zum Beispiel sieht ein Betrieb anhand der Leistungsziele, welche davon nicht in seinem Betrieb vermittelt werden können. Für diese muss dann während der Lehrzeit ein Prakti- kumsplatz in einem anderen Betrieb gesucht werden.

Die vier Standardbereiche «Erschliessen», «Vermitteln», «Erwerben» und «Aufbewahren» wurden nochmals um vier Gebiete ergänzt. Das macht den Beruf übersichtlicher und zeigt seine Vielfältigkeit.

Abgesehen von diesen strukturellen und inhaltlichen Änderungen wird zukünftig eine neue Berufsbildungsterminologie angewendet.

6.1 Erschliessen und Recherchieren neu in den überbetrieblichen Kursen angesiedelt

Die überbetrieblichen Kurse (ÜK) vermitteln einerseits die zwei Kernkompetenzen eines Fachmanns I+D: Erschliessen und Recherchieren. Alle übrigen Tätigkeiten bauen auf dem Wissen dieser zwei Kernkompetenzen auf. Daher sind sie auch relevant für die Lehrabschlussnote. Das Katalogisieren wird aufgrund des in den Bibliotheken am häufigsten gebrauchten Systems und aufgrund eines üblichen Verwaltungssystems vermittelt. Die Reformkommission ist der Überzeugung, dass niemand besser diese zwei Kernkompetenzen vermitteln kann, als Berufsleute, die damit tagtäglich arbeiten. Sie haben die notwendige Infrastruktur zur Verfügung. Die Qualitätssicherung obliegt der Ausbildungsdelegation I+D. Daher kann man diese zwei ÜK-Kurse nicht an die Schulen delegieren. Dort kann weder die Qualität noch die Infrastruktur gewährleistet werden.

Wieso das Erschliessen an einem konkreten System vermitteln?

Dahinter steht die Idee, dass mit der Vermittlung der Theorie an der Schule mit abstrakten Masken oder mit Kartenkatalogen und mit der praktischen Vermittlung in den Betrieben selber nicht das notwendige Verständnis geweckt wird. Die Verbindung von Theorie zur Praxis wurde mit diesem Modell durch die Lernenden zu wenig gemacht. Sie verstanden nicht, wofür das Erschliessen im Gesamten dient. Jetzt soll der ÜK das praktisch-theoretische Wissen an einem Ort mit allgemein gültigen Regeln und Normen vermitteln. Die Betriebe können dann auf diesem Wissen aufbauen und die Lernenden auf das betriebseigene System schulen. Das Umstellen auf ein anderes System sollte dann keine grosse Rolle mehr spielen. Weiter werden die Fachleute I+D auch besser für den Arbeitsmarkt gerüstet, indem sie ein System beherrschen, mit dem drei Viertel aller Betriebe in ihrer Sprachregion arbeiten.

Dieselben Überlegungen gelten auch für den ÜK-Kurs «Recherche». Darin werden aufgrund von zwei grossen Datenbanken die Recherchetechniken vermittelt. Der Betrieb kann auf diesem Wissen aufbauen und der Lernende kann das Wissen auch auf andere Findmittel anwenden und so die notwendige Erfahrung sammeln. Auch da gilt: die erste theoretisch-praktische Einführung findet im ÜK statt.

Die ÜK-Kurse erhalten ein stärkeres Gewicht, denn die ÜK-Kurse «Erschliessen» und «Recherchieren» schliessen mit Prüfungen ab; diese Noten fliessen als Erfahrungsnoten in die Lehrabschlussnote ein.

6.2 Neue Berufsbezeichnung

Im Rahmen der Vergabe von Berufsbezeichnungen hat sich folgende Praxis ergeben: gewählt wurden Zusätze wie Fachfrau, Fachwart oder Fachangestellte. Der Rest ist frei wählbar, wobei keine englischen Titel verwendet werden dürfen. Der Vorschlag der Reformkommission für den Beruf I+D-AssistentIn lautet:

– Fachmann Information und Dokumentation/Fachfrau Information und Dokumentation

– Gestionnaire en information documentaire

– Gestore dell' informazione e della documentazione/Gestrice dell' informazione e della documentazione

6.3 Zukunftsorientierter Bildungsplan

Der vorliegende Bildungsplan zeigt sich dank der aktiven Beteiligung aller drei Fachrichtungen ausgewogener als vorher und erfreut sich einer breiten Abstützung in der Praxis. Das Berufsprofil ist definiert und einfach verständlich. Den Entwicklungen im I+D- Wesen wurde mit konkreten Leistungszielen Rechnung getragen. Der Bildungsplan ist daher zukunftsorientiert. Auch bietet die neue Kommission, welche den Auftrag hat, laufend den Bildungsplan zu überprüfen, die Gewähr, dass keine Entwicklungen verschlafen werden und die Ausbildung den aktuellen Bedürfnissen angepasst wird. Mit der Änderung des Namens wird dem Beruf auch das mit Vorurteilen behaftete Bild des Assistenten genommen. Die Fachfrau I+D ist eine Person, die fähig ist, selbstständig Tätigkeiten auszuführen und Aufgaben zu lösen.

6.4 Was kann ich von einer ausgelernten Fachfrau I+D / von einem ausgelernten Fachmann I+D erwarten?

Die ausgelernte Person ist fähig, für die Institution Informationen und Informationsträger eigenständig zu erwerben oder zu übernehmen. Sie erstellt zum Nachweis der Bestände Verzeichnisse und beherrscht dabei die Regeln des Betriebes. Zur Aufbewahrung dieser Bestände hat sie gute Kenntnisse der Methoden zur Erhaltung und Konservierung. Zur Bewältigung ihres Berufsalltages beherrscht sie die verschiedenen, berufsspezifischen technischen Hilfsmittel. Um die Dienstleistungen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen, braucht sie Fähigkeiten im Bereich Kommunikation und Animation. Mit einem breiten kulturellen und historischen Hintergrund vermittelt sie den Kunden Informationen und Informationsträger und kann die Nutzenden in Auskunftsgesprächen beraten. Sie setzt die Recherchestrategien und die Hilfsmittel gezielt für die Beantwortung von Kundenanfragen ein. Die Fachfrau I+D kennt den institutionellen, sozialen, ökonomischen und rechtlichen Zusammenhang der ABD-Stelle. Sie kann in zwei Fremdsprachen mit den unterschiedlichen Partnern einfache Auskunftsgespräche führen.

7. Ausblick

Die verbandsinterne Vernehmlassung zum neuen Bildungsplan startet am 1. März 2007 mit einer Kick-Off-Veranstaltung. An diesem Nachmittag wird der vorliegende Bildungsplan präsentiert und zur Diskussion freigegeben. Der Bildungsplan und die Vernehmlassungsformulare liegen ab diesem Datum auf folgender Seite bereit: *http://cms3-bda-aid.backslash.ch/default.cfm*

Nach der verbandsinternen Vernehmlassung wird der bereinigte Bildungsplan beim BBT zur Vernehmlassung eingegeben. D.h.: der Ticketantrag wird im Sommer 2007 ans BBT gestellt.

7.1 Ausbildungsverantwortung

Nehmen wir die Ausbildungsverantwortung ernst. Setzen wir den Bildungsplan um und schaffen neue Lehrstellen.

Wir sind als Betriebe und Organisationen der Arbeitswelt verantwortlich für die Qualität und den Inhalt der Berufsbildung. Wir sind auch verantwortlich gegenüber den jungen Leuten, die sich am Anfang ihres Berufslebens befinden und sich im neuen Alltag zu orientieren versuchen. Wir geben ihnen in den Betrieben die Chance, einen zukunftsfähigen Beruf zu erlernen.

Andrea Betschart

Projektleitung BiVo Ausbildungsdelegation I+D Bern