

CIEA 2004

**Das Schweizerische Baukastenmodell –
eine bildungspolitische und pädagogische Herausforderung**

Res Marty, Bureau Bildung und Beratung, Altendorf, Schweiz

Freitag, 20. August 2004

**24. INTERNATIONALER LEHRGANG ÜBER DIE BERUFLICHE
AUSBILDUNG UND DAS UNTERRICHTSWESEN IN DER LANDWIRTSCHAFT**

Res Marty, Mitbegründer des Schweizerischen Baukastenmodells und von 1994 - 1999 Leiter der Schweizerischen Modulzentrale (SMZ). Heute u.a. Leiter verschiedener Modularisierungsprojekte und Vorstandsmitglied der Nachfolgeorganisation ModuQua. Häufig als Referent im Ausland bei internationalen Veranstaltungen über Modularisierung.

Seit die ehemalige Nationalratspräsidentin, Frau Judith Stamm 1993 beim Bundesrat eine Motion zwecks Einführung eines Baukastenmodells einreichte, sind über 10 Jahre vergangen. In dieser Zeit hat sich dieses System erstaunlich schnell einen Platz im Schweizerischen Bildungssystem erobert. In fast allen Berufsgruppen der beruflichen Weiterbildung und zunehmend auch der allgemeinen Bildung werden Module (Teilqualifikationen) geschaffen, mit denen Lernende auf flexible Weise sich einen (beruflichen) Bildungsabschluss sozusagen „ansparen“ können.

1. Stationen eines Entwicklungsprozesses

Über verschiedene Etappen hat sich das Schweizerische Baukastenmodell bis zum heutigen Datum entwickelt. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Sowohl seitens der Organisations- als auch auf der Seite des pädagogischen Prozesses besteht weiterhin ein grosses Entwicklungspotential, das sich bei geeigneter Führung als Modell weiter optimieren wird.

- 1993: Motion Stamm beim Bundesrat eingereicht und für erheblich erklärt
- 1994: Vergabe eines Projektauftrags durch das damalige BIGA (heute BBT) an die Projektgruppe C. Epprecht (Zug), R. Marty (Schwyz) und J. Widmer (Luzern) und Verfassung eines ersten Berichts in Zusammenarbeit mit interessierten Berufsverbänden zuhanden des BIGA
- 1996 - 98: Pilotversuch mit wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation mit positivem Ergebnis
- ab 1996 laufende Einführung des Modells bei verschiedensten Berufsverbänden, Schulen und Institutionen der beruflichen Weiterbildung
- 1999 Einreichung eines Schlussberichts über den Pilotversuch mit Weiterentwicklung des Systems. Zusätzlich verschiedene Teilberichte über spezifische Fragestellungen (z.B. Harmonisierung, Qualitätsentwicklung, Modularisierung in der Grundbildung etc.)
- 2000/2001: Erstellung div. Leitfäden für die praktische Umsetzung bei Verbänden, Schulen und Organisationen
- 2000: Gutachten der Herren Professoren Dubs und Euler zuhanden des BBT und Gründung eines Vereins Modula als Übergangslösung bis zur Integration in die Bildungsverwaltung
- 2001/2002: Vorbereitung der Integration in die Bildungsverwaltungen (EDK, BBT, seco) mit Vernehmlassung von Richtlinien des BBT über das Baukastenmodell in der Schweiz.
- 31.5.2002: Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) verabschiedet gesamtschweizerisch gültige Richtlinien für die modulare Berufsbildung in der Schweiz
- 2003: Vorbereitungsarbeiten für die Schaffung einer Nachfolgeorganisation von Modula. Die private Organisation „ModuQua“ wird vom SVEB (Schweizerische Vereinigung für Weiterbildung), der SGAB (Schweiz. Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung) und von verschiedenen Schweizerischen Berufsverbänden und Schulen getragen
- 1.1.2004 In der Schweiz tritt ein neues Berufsbildungsgesetz und die dazugehörige Verordnung in Kraft. Darin sind alle gesetzlichen Grundlagen für modulare Bildung geschaffen

In dieser Zeit hat sich das Modell über beinahe alle Berufsfelder etabliert. Die Entwicklung geht weiter und man darf annehmen, dass in ein paar Jahren sich dieses Modell auch in der Öffentlichkeit durchgesetzt hat und zunehmend auch die in diesem System enthaltenen Möglichkeiten durch die Lernenden bewusst im Sinne der eigenen Lernorganisation und Lernsteuerung genutzt werden.

2. Das Baukastenmodell – Begrifflichkeiten und Funktion

Wenn sich ein neues Bildungsmodell in einem bestehenden System etablieren soll, dann geschieht dies auf der Analyse eines gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Hintergrunds und beinhaltet strategische und operative Ziele. Zusammengefasst können diese wie folgt definiert werden:

- Lebensbegleitendes Lernen wird für immer mehr Menschen aufgrund der raschen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen immer wichtiger
- Der technologische Fortschritt verlangt auf allen Ebenen laufende Anpassungsleistungen
- Das Eingebundensein in den auf allen Ebenen ablaufenden Globalisierungsprozess verlangt von den Menschen eine hohe geistige, physische und auch psychische Flexibilität und Mobilität. Lernen wird vermehrt und immer rascher zur immer bewussteren Überlebensstrategie einer Gesellschaft

Ein Bildungsmodell muss daher folgende Ziele erreichen:

- Lernen soll, unabhängig von Stand, Geschlecht und Beruf lebensbegleitend möglich sein
- Lernen soll effizient und effektiv sein (keine qualitativen und quantitativen Leerläufe)
- Lernen soll in der Wertehierarchie der Menschen weit oben angesiedelt sein und spürbaren Nutzen für Wohlfahrt und Wohlstand bringen
- Lernen soll so oft wie möglich zu qualifizierten Abschlüssen führen und die erreichten Kompetenzen müssen für wirtschaftliche und gesellschaftliche Leistungen transferierbar sein
- Lernen soll für alle Beteiligten individualisiert sein und muss autonom gesteuert und organisiert werden können
- Lernen soll in jeder Beziehung „erschwinglich“ sein und darf kein Luxusgut sein
- Die Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem soll von überall zu überall hin optimiert werden. Elitäres „Kasten- und Zunftdenken“ gehört der Vergangenheit an

Vor diesem Hintergrund und diesen Zielen präsentiert sich das Modell wie folgt:

Modul

Ist die kleinste Einheit im Modell und wird auf der Basis von Tätigkeitsanalysen von Berufen auch als berufliche Funktion bezeichnet. Sie ist eine in sich geschlossene Lernleistung und ist definiert als Teilqualifikation einer gesamten (beruflichen) Qualifikation. Ein Modul bezweckt die Erreichung einer bestimmten Handlungskompetenz, als Teil eines Ganzen. (Beispiel: die Teilqualifikation einer Managerin/eines Managers könnte „Qualifikationsgespräche führen können“, sein).

Module haben einen fest vorgeschriebenen Raster, der in der ganzen Schweiz von den Nutzern des Systems gleich gehandhabt werden. Rasterpunkte, die von den Konstrukteuren der Module deklariert sein müssen sind u.a.: Titel des Moduls, Voraussetzung für deren Besuch, präzise Beschreibung der Handlungskompetenz und der dafür notwendigen Lernziele, Lernzeit, Angebotsform, Gültigkeitsdauer, Laufzeit, Kompetenznachweis etc.)

Jedes Modul muss mit einem Kompetenznachweis abgeschlossen werden können. Auch die Form des Kompetenznachweises (Prüfung) muss im Modulraster, für Lernende transparent, deklariert werden.

Module sind keine Fächer. Weil in einem Fach in der Regel nur bestimmte Grundlagen für eine bestimmte (berufliche) Kompetenz vermittelt werden, können Fächer keine Module sein.

Nach einem Modul kann man (in der Regel) etwas. Nach einem Fach weiss man (in der Regel) etwas.

Allerdings setzt Können auch Wissen voraus. Also wird in jedem Modul auch das für die Erreichung einer Kompetenz relevante Wissen vermittelt. Gleichberechtigt werden aber auch (arbeits-) methodische, soziale und personale Fähigkeiten wie sie eben für die definierte Handlungskompetenz notwendig sind unterrichtet und geübt. Im obigen Beispiel („Qualifikationsgespräche führen können“) wären also u.a. etwa folgende Inhalte notwendig: Kommunikationsregeln in Qualifikationsgesprächen anwenden können, Qualifikationsmodelle anwenden und beurteilen können, Beurteilungsverfahren anwenden können, Beobachtungs- und Beurteilungsfehler analysieren und diese nach Möglichkeit vermeiden können, persönliche Wirkung im Qualifikationsgespräch reflektiert haben, Prozess der Zielbildung mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und deren Evaluation durchführen können, etc. etc.).

Glaukt jemand, dass er auch ohne Besuch eines Moduls diese Kompetenz bereits besitzt (z.B. Erfahrungswissen, eigene Lernleistungen im Selbststudium etc.) kann sich jemand auch direkt für den Kompetenznachweis anmelden. Besitzt jemand gar gültige Papiere, die die einschlägige Kompetenz nachweisen, wird dies anerkannt.

Die Anforderungen an ein Modul sind also:

- Definierte (z.B. auf der Basis einer Berufsanalyse) Teilqualifikation mindestens eines bestimmten Berufes¹ oder eines definierten Kompetenzbündels.
- Mehrfachverwendbarkeit eines Moduls ist möglich (z.B. „Qualifikationsgespräche führen können“ brauchen nicht nur Managerinnen/Manager sondern auch Angehörige anderer Berufe wie Personalchefinnen/Personalchefs, Schulleiterinnen/Schulleiter, Lehrmeisterinnen/Lehrmeister, Unternehmerinnen/Unternehmer, Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, Meisterinnen/Meister etc. etc.).
- Module können über einen Kompetenznachweis abgeschlossen werden. Dafür erhält man ein Zertifikat.
- Module werden nach einem einheitlichen Raster deklariert und in der Schweizerischen Modulbörse aufgenommen und über Internet publiziert.
- Im Sinne eines Tauschhandels können Module über die Modulbörse auch von andern Anbietern verwendet werden (geben und nehmen).

Bausatz

Eine bestimmte Anzahl Module ergibt einen (Berufs-) Abschluss. Die Summe einer bestimmten Anzahl Teilqualifikationen (Module) ergibt ein (berufliches) Diplom. Allenfalls können Anbieter von Bausätzen auch Zwischenprüfungen (nach einer bestimmten Anzahl von Modulen) oder eine Abschlussprüfung (nach allen Modulen) verlangen. Allerdings muss damit dann aber eine neue Kompetenz (z.B. Fähigkeit zur Integration einzelner Teilkompetenzen) geprüft werden.

¹ Arbeitspsychologisch wird „Beruf“ als Summe einzelner Teilqualifikationen verstanden (= Qualifikations- oder Kompetenzbündel).

Baukasten

Wird in einem Berufsfeld² modularisiert, sprechen wir von einem Baukasten (Anzahl Module, die in einem Berufsfeld, teilweise durch Mehrfachverwendbarkeit, zu verschiedenen Abschlüssen führen; beispielsweise können durch 30 verschiedene Module in unterschiedlicher Zusammensetzung insgesamt 6 Abschlüsse in einem Berufsfeld erreicht werden). Bereits bestehen in der Schweiz verschiedenste Bausätze und Baukästen. Ihre Zahl nimmt zu und interessant dürfte es werden, wenn die Mehrfachverwendbarkeit gar über die einzelnen Baukästen hinweg möglich wird.

Chancen und Gefahren des Baukastenmodells

Zweifellos stecken in diesem Modell eine ganze Menge von Chancen, aber auch Risiken. Eine Reihe davon soll erwähnt werden:

- Das Weiterbildungssystem wird flexibler, transparenter und durchlässiger.
- Weiterbildung in Etappen ist attraktiver und kann individuell unterschiedlich genutzt werden.
- Die Möglichkeiten der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen und Teilqualifikationen werden verbessert, weil die Leistungen vergleichbar werden.
- Die Deklaration von Standards (Rasterpunkte der Module) bringt einen Qualitätsgewinn.
- Die Selbststeuerung und die Selbstorganisation des Lernens wird gefördert.
- Die Zusammenarbeitsmöglichkeiten innerhalb der Verbände und Anbieter wird optimiert.
- Etc.

Mögliche Gefahren ergeben sich durch:

- Mangelnde Zusammenarbeit, Koordination und Harmonisierung bei Verbänden und Anbietern (z.B. zu viele, zu ähnliche Module)
- Mangelnde Steuerung des Systems seitens des Staates, damit Laissez-faire-Haltung
- Zu viel Steuerung des Systems durch den Staat, damit Bürokratisierung und Schwerfälligkeit

Das Schweizerische Baukastenmodell ist auf dem Weg, seine angestrebten Ziele zu erreichen. Viel Arbeit bleibt noch zu leisten. Verständnis, guter Wille, Überzeugung für die Wirksamkeit sind von allen Seiten weit verbreitet und helfen mit, diesen Paradigma Wechsel im Bildungssystem zu vollziehen. Verschiedene Kontakte mit ausländischen Institutionen, Verbänden und Organisationen ermöglichen den Kontakt und den Informationsaustausch.

Weitere Auskünfte, Schulungs- und Beratungsmöglichkeiten über:

Bureau Bildung & Beratung, Res Marty, Tannenheimweg, 8852 Altendorf Tel.: 055 451 17 90 oder 079 212 98 25, Fax: 055 451 19 95, Mail: res.marty@bluewin.ch

Gr

² Berufsfeld verstanden als Sammlung von Berufen, die branchenmässig zusammengehören, z.B. Berufe der Ernährungsbranche, kaufmännische Berufe etc.



BIOGRAFISCHE NOTIZ

Res Marty, Bureau Bildung und Beratung, Altendorf, Schweiz

Dipl. Berufs- und Laufbahnberater, Berufspädagoge

Projektleiter Modula

Geschäftsleiter der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB)

Verbandssekretär a.i. des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) Lehrbeauftragter Pädagogischen Hochschule St. Gallen (PHS) und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP)

Projektleiter in diversen Schweizerischen Projekten im Leistungsbereich Bildungscontrolling des Bundesamtes für Bildung & Technologie (BBT)

Freie Praxis (Bureau Bildung & Beratung, Altendorf)

Res Marty schloss vorerst eine Lehrerausbildung im Kanton Schwyz ab. Nach einigen Jahren Schulpraxis auf der Mittel- und Oberstufe absolvierte er den 3-jährigen Studiengang zum dipl. Berufs- und Laufbahnberater. Er leitete während 18 Jahren (1973 - 1990) die Zentralstelle für Berufsberatung im Kanton Schwyz. In dieser Funktion war er u.a. auch Fachberater der Zentralschweiz für Berufswahlvorbereitung, Präsident der Schweizerischen Konferenz der Zentralstellenleiter, Leiter der deutschweizerischen Berufswahllehrer-ausbildung, Präsident der Fachkommission des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung, sowie Dozent und Prüfungsexperte in den Studiengängen.

Nach diversen Weiterbildungen in der Berufspädagogik, Gesprächsführung und Erwachsenenbildung betreute Res Marty als pädagogischer Mitarbeiter (Berufsschulinspektor) kaufmännische und gewerblich-industrielle Berufsschulen (1990 - 1994).

Nach der Gründung eines eigenen Bureau für Bildung und Beratung (1994) arbeitet er vor allem in drei Schwerpunkten:

- individuelle Berufs- und Laufbahnberatungen
- berufspädagogische und berufsberaterische Projekte
- Lehraufträge

Als Geschäftsleiter der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (seit 1994) war er massgeblich an diversen wichtigen Bundesprojekten (u.a. Evaluation der Berufsmaturität, CH-Q, Info-Partner, Integrationsprojekte, Innovationsprojekte an Berufsschulen, EDUQUA etc.) beteiligt. Als pädagogischer Leiter war er auch verantwortlich für die Revision und später für die Einführung des Rahmenlehrplans für den Allgemeinbildenden Unterricht an den gewerblich-industriellen Berufsschulen der Schweiz (1994 – 2002).

Res Marty wirkte in verschiedenen Projekten als Projektleiter im Leistungsbereich Bildungscontrolling des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT/SIBP) mit. Er war auch Hauptverfasser des ersten Berichts über das Baukastensystem in der Schweiz im Auftrag des Bundes, war lange Zeit Leiter der Schweizerischen Modulzentrale und heute noch Projektleiter von Modula und ModuQua.

Die Schweizerische Sanitätsdirektorenkonferenz übertrug ihm die Entwicklung der neuen Bildungssystematik in den Gesundheitsberufen. Er entwickelte in diesem Zusammenhang den neuen Beruf der Fachangestellten für Gesundheit (FAGE) mit.

Für die Schweizerische Bildungsforschung präsierte er von 2001 – 2004 den Beirat von CORECHED (vom Bundesrat eingesetztes Koordinationsgremium für die Bildungsforschung in der Schweiz) und war Mitglied der diesbezüglichen Steuerungsgruppe.

Für die kath. Kirche der Schweiz arbeitet er gegenwärtig als Experte in einem Modularisierungsprojekt für kirchliche Berufe mit.

Die römisch-katholische Zentralkommission des Kantons Zürich übertrug ihm die Projektleitung für ein neues Konzept der Paulus-Akademie von Zürich (2002 - 2004). Auch die Entwicklung eines prototypischen Seelsorgeraumes betreute er in ihrem Auftrag.

Viele Aufträge (Projekte, Lehraufträge) führen ihn regelmässig auch nach Deutschland, Österreich und ins Südtirol (Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz, Modularisierung, Schulentwicklungsthemen, berufsberaterische Themen etc.).

Als Autor publiziert er auch in diversen Fachzeitschriften und Fachbüchern. Auch als Lehrmittelautor für die Laufbahnorientierung auf der Sekundarstufe II engagierte er sich und gewann auch entsprechende Preise (u.a. goldene Schiefertafel).

Viele Berufsverbände arbeiten mit dem Bureau Bildung und Beratung zusammen, wenn es um Entwicklungsprojekte (z.B. neue Berufsbilder) geht.

Seit August 2001 betreut er als Verbandssekretär a.i. im Mandatsbereich auch den Schweizerischen Verband für Berufsberatung.

Res Marty wohnt und arbeitet in Altendorf Kt. Schwyz. Seine Hobbys sind Kultur, Musik, Gartengestaltung, Sport und Bildungspolitik.