

## Bildungsbericht

Das Berufsbildungsgesetz schreibt in Artikel 20 vor, dass sich die Verantwortlichen der Lehrbetriebe für den bestmöglichen Lernerfolg der Lernenden einsetzen und diesen periodisch überprüfen müssen. In der Verordnung über die berufliche Grundbildung, Abschnitt 7, ist festgehalten, dass die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner den Bildungsstand der lernenden Person festhält und mit ihr mindestens einmal pro Semester bespricht. Das Instrument dazu ist der Bildungsbericht. Der Bildungsbericht ist also Pflicht. Jedoch sollte es für alle Berufsbildnerinnen und Berufsbildner eine Selbstverständlichkeit sein, sich auch ausserhalb des Bildungsberichts mit der lernenden Person über den Stand der Ausbildung zu unterhalten.

### Lerndokumentation

Eine wichtige Grundlage für das Erstellen des Bildungsberichts ist die Lerndokumentation, bisher Arbeitsbuch genannt. Die lernende Person hält darin alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die gemachten Erfahrungen fest. Die Lerndokumentation wird systematisch geführt und dient auch als Nachschlagewerk. Die Berufsbildner/innen erhalten mit der Lerndokumentation nicht nur eine Übersicht über den effektiv erfolgten Bildungsverlauf, sondern können aus ihr auch das Berufsinteresse und das persönliche Engagement der lernenden Person ablesen.

### Form des Bildungsberichts

Es gibt verschiedene Formen des Bildungsberichts. Er kann vom Arbeitszeugnis oder von den Formularen, die für die Mitarbeiter-Qualifikationsgespräche zum Einsatz kommen, entlehnt werden. Einzelne Organisationen der Arbeitswelt stellen berufsspezifische Beurteilungsbögen zur Verfügung. Das vorliegende Formular «Bildungsbericht» wurde auf Grund der Bedürfnisse der betrieblichen Ausbildung zusammengestellt. Mit diesem Instrument wird versucht, persönliches Verhalten, Arbeitsverhalten und berufliches Können in einem Fragebogen zu erfassen. Neben dem gedruckten Formular wird auch eine elektronische Version zum Downloaden zur Verfügung gestellt. Dort ist der Bildungsbericht mit dem Lehrvertrag verknüpft und stellt für die Lehrbetriebe eine Arbeitserleichterung dar: [www.dbk.ch](http://www.dbk.ch).

### Ablauf des Gesprächs bzw. Aufbau des Bildungsberichts

Mit dem Formular «Bildungsbericht» der DBK wird folgender Ablauf des Gesprächs vorgeschlagen:

#### 1. – 4. Kompetenzen

Der Bildungsstand wird festgestellt. Beurteilt werden fachliche und methodische Aspekte, aber auch das Verhalten in der Gruppe und die Person selbst. Die für das Erlernen der einzelnen Berufe nötigen Kompetenzen sind im Abschnitt 2 der Verordnung über die berufliche Grundbildung aufgeführt.



**5. Lerndokumentation**

Das Gespräch ist eine gute Gelegenheit, die Lerndokumentation zu kommentieren und zu beurteilen.

**6. Leistungen in Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen**

In der Regel wird bei dieser Gelegenheit auch das Zeugnis der Berufsfachschule und die Leistungen in den überbetrieblichen Kursen besprochen.

**7. Beurteilen der Ausbildung durch die lernende Person**

Beim Bildungsbericht handelt es sich um eine Zweiwegkommunikation. Deshalb muss die lernende Person Gelegenheit erhalten, ihre Erfahrungen und Meinungen einzubringen. Sie kann Betrieb und Berufsbildner/in nach den gleichen Kompetenzen bewerten, nach denen sie selbst beurteilt wurde und ihre Meinung zur Ausbildung äussern.

**8. – 9. Ziele**

Am Schluss der gemeinsamen Besprechung werden die Ziele festgelegt, die in der nächsten Ausbildungsperiode oder während der restlichen Bildungsdauer erreicht werden sollen und können so bei der nächsten Besprechung des Bildungsberichts überprüft werden.

**10. – 12. Verbindlichkeit**

Zentraler Zweck des Bildungsberichts ist es, Klarheit zu schaffen. Das Gespräch ist ein Zwischenhalt und dient zur Standortbestimmung. Anhand von ihm sollten Probleme erkannt und Lösungswege besprochen werden. Das hilft den Gesprächspartnern Klarheit zu erhalten, so dass alle wissen, was zu tun ist und was die andere Seite erwartet. Die Unterschriften am Schluss unterstreichen den verbindlichen Charakter des Bildungsberichts.

**Hinweise für die Gesprächsführung**

Der Bildungsbericht ergänzt die kürzeren und längeren Unterhaltungen, die vor, während und zum Abschluss einzelner Arbeiten so oder so geführt werden. Das Gespräch, für das der Bildungsbericht Grundlage ist, soll nicht spontan, sondern gut vorbereitet und strukturiert stattfinden. Es hat sich bewährt, das Formular auch der lernenden Person im Voraus zur Verfügung zu stellen. Im Sinne einer Selbstbeurteilung kann sie sich kritisch mit dem eigenen Tun auseinandersetzen und hat die Gelegenheit, ihre Wahrnehmung mit einer Fremdbeurteilung durch eine Fachperson abzuwägen. Diese Vorbereitung ist eine gute Grundlage für das Gespräch, weil auf diese Weise Voraussetzung und Inhalte im Voraus geklärt werden. Das Gespräch wird so zum Wechselspiel zwischen Fremd- und Selbstbeurteilung.

Die Gesprächsführung – insbesondere wenn es darum geht, schwierige Sachverhalte anzusprechen – ist nicht einfach und sie gehört in der Regel nicht zum Können, das von Berufsleuten verlangt wird. Die kantonalen Berufsbildungsämter bieten diesbezüglich Unterstützung an, auch in Form spezieller Kurse. Grundsätzlich können sich aber Berufsleute auch im Gespräch zum Bildungsbericht auf ihr berufliches Wissen und Können verlassen.

Formulare, wie das der DBK, sind eine Arbeitserleichterung. Aber aufgepasst: Jeder Fragebogen verführt dazu, eine Person oder eine Sache formalistisch zu beurteilen. Deshalb ist es in manchen Fällen nötig, weitere Kriterien mit einzubeziehen. Formulare sind lediglich Hilfsmittel keine Schablonen, in die Menschen hineinpassen müssen.

Bei der Vorbereitung sollten Berufsbildner/innen sich auch in die Lage der Beurteilten versetzen. Sie konfrontieren die Lernenden mit ihrer Wahrnehmung und ihren Erwartungen. Die Lernenden erhalten wohl Lob für ihre Leistungen und ihr Verhalten, müssen aber auch Kritik annehmen und verdauen. Im Gespräch werden Ursachen von allfälligen Schwierigkeiten und Möglichkeiten zu deren Überwindung gesucht. Das Vorgehen ist ein partnerschaftliches. Der «wahre Wert» einer Person steht dabei nicht zur Diskussion, sondern ihre berufsbezogenen Leistungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen sowie die Gestaltung der beruflichen Grundbildung. Eine regelmässige, auf sorgfältige Beobachtungen abgestützte Beurteilung schafft Transparenz und Offenheit und nützt allen Beteiligten.