

---

## **Grundbildung Fachfrau/Fachmann Betreuung**

---

### **Didaktisches Rahmenkonzept**

16. Mai 2018, Ectaveo AG

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Einleitung	3
1.1	Ausgangslage	3
1.2	Zielsetzung des didaktischen Rahmenkonzepts	3
2.	Grundideen des didaktischen Designs	4
2.1	Ein moderner Kompetenzbegriff	4
2.2	Handlungskompetent durch gezielte Entwicklungsschritte	5
2.3	Die Lernenden im Zentrum	7
3.	Die Lernortkooperation	8
3.1	Die Lernenden	8
3.2	Lernort Berufsfachschule (BFS)	8
3.3	Lernort Betrieb	9
3.4	Lernort überbetrieblicher Kurs (üK)	9
3.5	Das Qualifikationsverfahren	9
4.	Der Instrumentenmix	10
5.	Umsetzungsüberlegungen	12

---

## **1. Einleitung**

---

### **1.1 Ausgangslage**

Im Rahmen der Reform der Grundbildung Fachmann/Fachfrau Betreuung (FaBe) steht die Entwicklung der Handlungskompetenzen der Lernenden im Fokus.

Das bedeutet, dass die FaBe-Lernenden nach abgeschlossener Grundausbildung in der Lage sein sollen, in konkreten beruflichen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll zu handeln. Sie müssen befähigt werden, ihr Wissen in Können umzusetzen – und zwar in den drei Praxisfeldern (Kinder/Jugendliche, Menschen im Alter, Menschen mit Beeinträchtigung).

Die Herausforderungen an die Lernenden sind vielfältig. Die Betreuungsarbeit in den verschiedenen Praxisfeldern erfordert das Beherrschen unterschiedlicher Kompetenzen. Den Kern dazu bilden die Reflexion der eigenen Arbeit, das Gestalten von professionellen Beziehungen, die situations- und adressatengerechte Kommunikation sowie das Handeln entsprechend der eigenen Berufsrolle.

Um diesen ganzheitlichen Anspruch in der Umsetzung der Grundbildung sicherstellen zu können, ist es wichtig, ein didaktisches Rahmenkonzept über alle Lernorte zu erstellen.

---

### **1.2 Zielsetzung des didaktischen Rahmenkonzepts**

Das didaktische Rahmenkonzept definiert die didaktischen Prinzipien und legt die Leitplanken für die Umsetzung einer kompetenzorientierten, beruflichen Grundbildung an den drei Lernorten. Dabei steht der/die Lernende im Zentrum und nimmt die Verantwortung für seine individuelle Kompetenzentwicklung aktiv wahr.

Im didaktischen Rahmenkonzept werden die Verantwortlichkeiten der drei Lernorte definiert und mögliche Umsetzungsinstrumente zur Unterstützung aller beteiligten Personen skizziert. Im Zentrum steht die Koordination und Unterstützung einer umfassenden Lernortkooperation, mit dem Ziel die Kompetenzentwicklung der Lernenden möglichst effektiv zu unterstützen.

---

## 2. Grundideen des didaktischen Designs

Im Folgenden werden die zentralen Grundlagen dargestellt, welche als Basis für die Entwicklung des didaktischen Designs leitend sind.

---

### 2.1 Ein moderner Kompetenzbegriff

Es besteht in der Theorie kein einheitlicher Kompetenzbegriff. Je nach wissenschaftlichem Modell, wird das Konstrukt «Handlungskompetenz» etwas anders definiert. Wir stützen uns in unsere Arbeit auf das Kompetenzmodell von Professor Erpenbeck (Institut für Kompetenzmanagement, Steinbeis-Hochschule Berlin).

Unter Handlungskompetenz wird die Fähigkeit zum selbstorganisierten, kreativen Handeln in offenen Situationen, die in der Regel komplex und allenfalls problembehafteten sind, verstanden.

Der Begriff der Handlungskompetenz umfasst dabei folgende Grundkompetenzen:

- die **fachlich-methodische** Kompetenz, um schwierigen Probleme schöpferisch zu lösen,
- die **personale** Kompetenz, um sich gegenüber klug und kritisch zu sein, die sozial-kommunikative Kompetenz, um kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren und
- die **aktivitäts- und handlungsorientierte** Kompetenz, um willensstark und aktiv umzusetzen.

(in Anlehnung an Erpenbeck & von Rosenstiel 2003)

Dabei ist die Handlungskompetenz, welche es zu fördern gilt, immer mit der Entwicklung von Emotionen und Motivationen und der Stärkung der Selbstwirksamkeit verknüpft.

Es stellt sich nun die Frage: wie soll die Handlungskompetenz der Lernenden aufgebaut werden?

## 2.2 Handlungskompetent durch gezielte Entwicklungsschritte

Handlungskompetenz entwickelt sich mittels eines gezielten Entwicklungsprozesses, der verschiedene Phasen durchläuft. Diese werden in folgender Grafik schematisch dargestellt und erläutert.



Quelle: i.A. an Anderson & Krathwohl (2001)

Um Handlungskompetenz ganzheitlich aufzubauen, ist zu Beginn einer Ausbildung der Aufbau von isolierten, expliziten Informationen – das Wissen über das „Was“ – wichtig. Fakten, Begriffe und Modelle werden gelernt, welche die Grundlage und das Verständnis für die jeweilige „Sprache“ des Berufs bzw. des Berufsfelds bilden. Auf dieser Basis lässt sich das prozedurale Wissen erschliessen – das Wissen über das „Wie“. Dieses beinhaltet die relevanten Denk- und Handlungsprozesse und wird durch regelmässiges Üben in konkreten Arbeitssituationen aufgebaut. Mit der Zeit geht dieses in implizites Handeln über – man spricht auch von dem Aufbau von Routine. Studien zeigen, dass der Übergang zum prozeduralen Wissen gerade Berufseinsteiger/innen oftmals Mühe macht, da die Denk- und Handlungsprozesse nicht einfach zu erschliessen sind. Dieser Übergang von deklarativem zu prozeduralem Wissen wird im folgenden Konzept besonders berücksichtigt.

Das deklarative und prozedurale Wissen bildet die Basis hin zu einer ganzheitlichen Handlungskompetenz. Zum Aufbau dieser gehört weiter die Fähigkeit, das Wissen in verschiedenen Situationen anzuwenden (situatives Wissen) und die Fähigkeit, die Situation und das eigene Handeln zu reflektieren. Auch diese Prozesse werden klar gesteuert.

In der folgenden Beschreibung wird das Modell auf den Kontext der beruflichen Grundbildung übertragen:

Handlungskompetenz entsteht durch das Aneignen von relevanten Grundlagen, das Ausführen praktischer Tätigkeiten und das Nachdenken über damit einher gegangene Fehler und Erfolge. Dies kann in der Praxis z.B. folgendermassen gesteuert werden:

- **Deklaratives Wissen:** Das Grundlagenwissen einer Disziplin, Wissen über Fakten, Begriffe etc. (Knowing what) wird in der Regel in der Berufsfachschule (BFS) vermittelt. Das Ziel besteht im «Verstehen» der Inhalte. Damit für die Lernenden der Schritt vom oftmals sehr theoretischen deklarativen zum prozeduralen Wissen nicht zu gross ist, ist es wichtig, bereits in dieser Phase die zentralen Denk- und Handlungsprozesse zu vermitteln. Dies bedingt jedoch, dass diese in expliziter, also vermittelbarer Form vorliegen.
- **Prozedurales Wissen:** Das Wissen darüber, wie man das deklarative Wissen in einer ganz spezifischen Situation anwendet (Knowing how), wird in der Regel im Betrieb und im üK gefördert. Es werden Möglichkeiten geschaffen, die es den Lernenden erlauben, das deklarative Wissen anzuwenden. Dafür eignet sich in der Praxis das Arbeiten mit Aufträgen – unterstützt mit entsprechenden Instruktionen und weiteren Hilfsmitteln.
- **Situatives Wissen:** Das Wissen darüber, wie man das prozedurale Wissen in unterschiedlichen Situationen anwendet, kann im Betrieb aufgebaut werden. Voraussetzung ist, dass die Lernenden ihr Handeln immer wieder in unterschiedlichen Situationen und Zusammenhängen ausführen können. Sie sammeln Erfahrungen und gewinnen an Sicherheit bei der Umsetzung. Im Anschluss beschreiben sie ihr Vorgehen. Das Sammeln und Dokumentieren stehen hier im Zentrum, um ein Bewusstsein über die verschiedenen Erfahrungen aufzubauen.
- **Metakognitives Wissen:** Das Wissen darüber, wie man etwas macht, und warum man etwas genau so und nicht anders macht. Erfolgreiche Berufsleute zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie über diese Reflexionsfähigkeit verfügen. Die Lernenden werden bei der Dokumentation der Umsetzung aufgefordert, die Situation bzw. ihre eigene Umsetzungsleistung zu reflektieren und entsprechende Massnahmen daraus abzuleiten. Im Sinne eines ganzheitlichen Entwicklungsprozesses ist gerade in der Grundbildung von Bedeutung, hier auch den eigenen Kompetenzerwerb im Sinne der geforderten Handlungskompetenzen regelmässig zu reflektieren.

Die Beschreibungen weisen alle darauf hin, dass die Kompetenzentwicklung bei den Lernenden individuell stattfindet, diese somit dafür verantwortlich sind und ins Zentrum der Betrachtung rücken.

---

### **2.3 Die Lernenden im Zentrum**

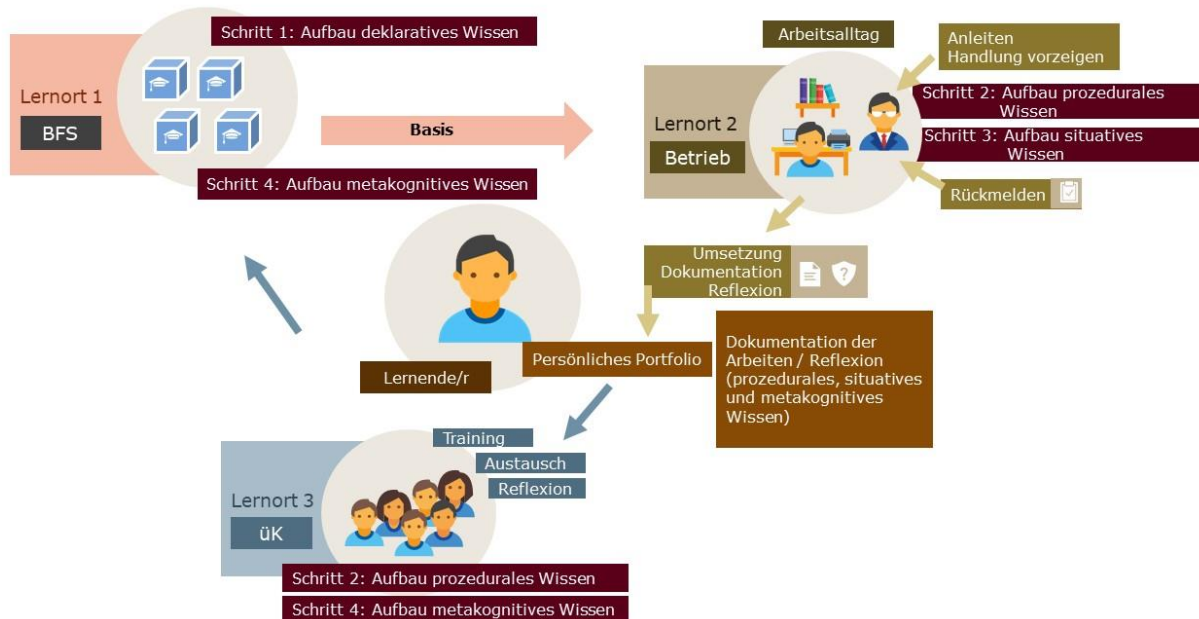
Wenn es gelingt,

- den Lernprozess der Lernenden ins Zentrum der beruflichen Grundbildung zu stellen,
- die Entwicklung der Handlungskompetenz zu strukturieren und mit geeigneten Instrumenten zu unterstützen,
- und der Erfahrungswelt der Lernenden Raum zu verschaffen,
- dann ist ein wichtiger Meilenstein zu einer ganzheitlichen Kompetenzorientierung in der Grundbildung gelegt.

Lernprozesse dieser Art funktionieren nur mit einer funktionierenden Lernortkooperation.

### 3. Die Lernortkooperation

Damit eine übergreifende Lernortkooperation gelingen kann, müssen die didaktischen Stärken der einzelnen Lernorte optimal miteinander verbunden werden. Es wird folgende Aufgabenteilung vorgeschlagen:



#### 3.1 Die Lernenden

Die Lernenden sind für Ihren individuellen Lernprozess verantwortlich und werden von den verschiedenen Lernorten darin unterstützt. Sie führen ein persönliches Portfolio, in dem die verschiedenen Umsetzungsleistungen und die damit erworbenen Kompetenzen festgehalten werden. Sie erhalten Instrumente zur Standortbestimmung mit der Möglichkeit der Selbst- und Fremdeinschätzung. Sie leiten daraus mit Unterstützung der Berufsbildner/innen und der Lehrpersonen in der Berufsfachschule die entsprechenden Entwicklungsmassnahmen ab.

#### 3.2 Lernort Berufsfachschule (BFS)

In einem ersten Schritt fördert die Berufsfachschule den Aufbau von Grundlagenwissen und Grundfähigkeiten (Fakten, Begriffe, berufsspezifische Elemente) der Lernenden. Dies geschieht nicht losgelöst von der Berufspraxis, sondern indem – wenn immer möglich – das Wissen auf den Betreuungskontext übertragen und an die Lebenswelt der Lernenden angeknüpft wird. Da der Schritt von der Theorie zum praxisorientierten Wissen für die Lernenden nicht immer einfach ist, ist es wichtig, bereits in dieser Phase die zentralen «Denk- und Handlungsprozesse» zu vermitteln.

Die Schritte 2 (Aufbau prozedurales Wissen) und 3 (Aufbau situatives Wissen) erfolgen in der Praxis. Im vierten Schritt leistet die Berufsfachschule einen zentralen Beitrag zum Aufbau des metakognitiven Wissens, indem sie die gewonnen Erfahrungen mit den Lernenden auswertet und Konsequenzen daraus ableitet. Die Arbeit mit dem persönlichen Portfolio wird aktiv durch die Berufsfachschule begleitet.



---

### **3.3 Lernort Betrieb**

Im Betrieb steht die Umsetzung im Arbeitsalltag im Zentrum. Die Lernenden werden angeleitet, Tätigkeiten fach- und situationsgerecht auszuführen und erhalten auf die Umsetzungen Rückmeldungen. Auf diese Weise entwickeln die Lernenden Routine in der Umsetzung der Denk- und Handlungsprozesse. Sie bauen ein Vertrauen in die eigene Kompetenz auf und lernen, auch in schwierigen Situationen ihr Können unter Beweis zu stellen. Durch das Lernen am Vorbild, kompetenzbasierte Handlungsanleitungen, Praxisaufträge sowie regelmässige Rückmeldungen und Standortbestimmungen (Bildungsbericht) können diese Ziele erreicht werden.

---

### **3.4 Lernort überbetrieblicher Kurs (üK)**

Im überbetrieblichen Kurs (üK) wird schliesslich das eigene Handeln in verschiedenen Arbeits-/Betreuungssituationen trainiert, diskutiert und reflektiert. Es findet eine Vertiefung des prozeduralen Wissens statt und der Theorie-Praxis-Transfer im eigenen Berufsfeld wird durch entsprechende Lernaufträge unterstützt.

---

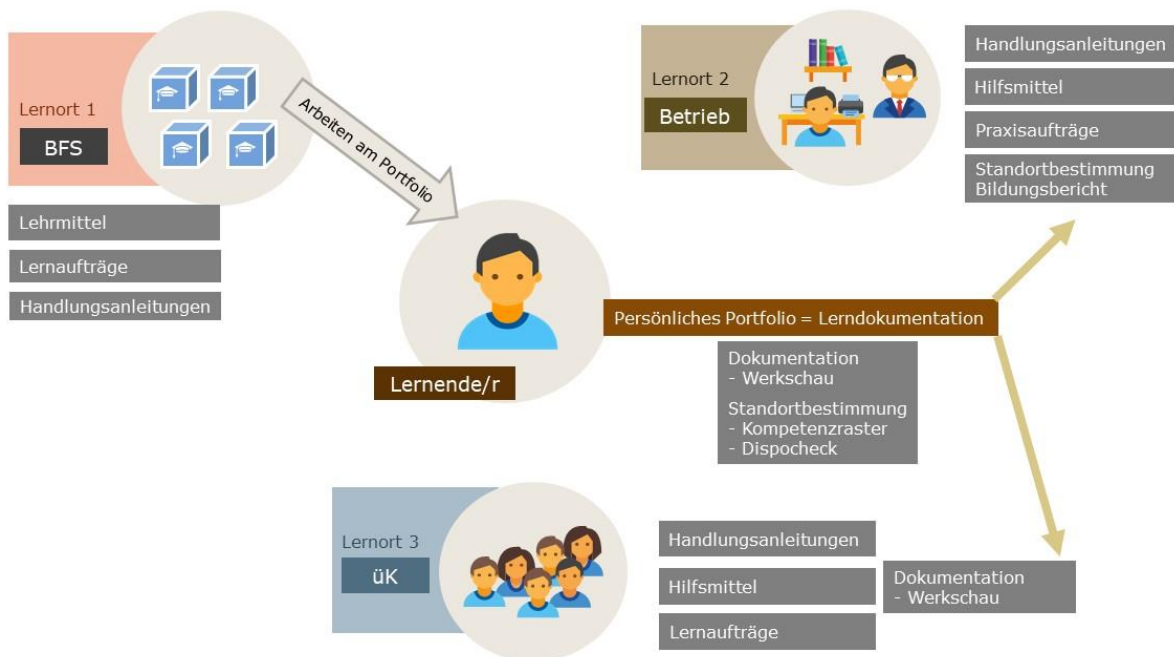
### **3.5 Das Qualifikationsverfahren**

Um sicherzustellen, dass das Qualifikationsverfahren den richtigen Einfluss auf das didaktische Lerndesign ausübt, wird das persönliche Portfolio im Qualifikationsverfahren als Basis des betrieblichen Teils vorgesehen. Für den schulischen Teil des Qualifikationsverfahrens werden verschiedene Prüfungsmethoden eingesetzt, welche sowohl das deklarative wie auch das metakognitive Wissen überprüfen.

#### 4. Der Instrumentenmix

Das oben beschriebene didaktische Rahmenkonzept kann nur mittels geeigneter Instrumente umgesetzt werden. Diese stellen sicher, dass

- die Beteiligten in der Lage sind, ihre Verantwortung auszuüben. Sie stellen eine Hilfestellung für die Umsetzung dar.
- die Förderung der Kompetenzentwicklung an den verschiedenen Lernorten anhand der gleichen Grundlagen geschieht.
- die Lernenden sich regelmässig einen Überblick über die eigene Kompetenzentwicklung verschaffen können.



	Zielsetzung	Instrumente
<b>Lernende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Handlungskompetenzen</li> <li>• Zeigen der Kompetenzen im QV</li> </ul>	Persönliche Portfolio = Lerndokumentation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkschau<sup>1</sup></li> <li>• Kompetenzraster<sup>2</sup></li> <li>• Dispositionscheck<sup>3</sup></li> </ul>
<b>BFS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau von Grundlagenwissen und Grundfertigkeiten</li> <li>• Einführung in die wichtigsten Denk- und Handlungsprozesse</li> <li>• Übergreifende Reflexion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrmittel</li> <li>• Lernaufträge für selbstorganisiertes Lernen</li> <li>• Handlungsanleitungen</li> </ul> Persönliches Portfolio
<b>Betrieb</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau von Handlungskompetenzen</li> <li>• Routine im Handeln</li> <li>• Berufsidetitität</li> <li>• Selbstwirksamkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsanleitungen</li> <li>• Hilfsmittel</li> <li>• Praxisaufträge</li> <li>• Kompetenzraster = Bildungsbericht</li> </ul> Persönliches Portfolio
<b>ük</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung von Fertigkeiten</li> <li>• Förderung des reflektierten Handelns</li> <li>• Brücke zwischen Theorie und Praxis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsanleitungen</li> <li>• Hilfsmittel</li> <li>• Lernaufträge</li> </ul> Persönliches Portfolio

<sup>1)</sup> Die Werkschau ist ein Instrument für die Lernenden, um einerseits die Handlungsschritte in der Praxis zu dokumentieren (z.B. Skizzen, Fotos, Dokumente, etc.) und andererseits, um zu reflektieren, was gut und was weniger gut gelaufen ist sowie daraus Konsequenzen abzuleiten.

<sup>2)</sup> Das Kompetenzraster dient der laufenden Standortbestimmung der erforderlichen Handlungskompetenzen. Dabei wird die Selbsteinschätzung (durch Lernende) der Fremdeinschätzung (durch Berufsbildner) gegen-übergestellt (Was beherrsche ich? Wo habe ich Verbesserungspotenzial?).

<sup>3)</sup> Der Dispositionscheck ist ein Fragebogen zur persönlichen Einschätzung der eigenen Einstellungen und Haltungen im Arbeitskontext.

---

## **5. Umsetzungsüberlegungen**

Für die Umsetzung des dargelegten Konzepts müssen die oben dargestellten Instrumente (wie Praxisaufträge, Lernaufträge, Werkschau, Kompetenzraster etc.) entwickelt werden. Diese Instrumente ersetzen teilweise bisherige Elemente wie z.B. Ausbildungsplan oder Lerndokumentation.

Dabei steht es offen, und es ist eine strategische Entscheidung, ob und wie weit man hierfür die neuen Medien einbinden will.

Die Instrumente im Rahmen des Portfolios sind besonders geeignet, um in digitaler Form umgesetzt zu werden. Einerseits können die Lernenden ihr Lernen mit Hilfe digitaler Medien unterstützen. Andererseits vereinfacht die digitale Umsetzung die Begleitung durch die Berufsbildungsverantwortlichen und reduziert den administrativen Aufwand.

Das Konzept kann hinsichtlich des Grades der Digitalisierung sehr individuell gestaltet werden: es können keine oder nur einzelne Elemente digital umgesetzt werden oder das Gesamtkonzept kann als umfassende digitale Lernwelt implementiert werden.