
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini

Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie BBT
Effingerstr. 27
3003 Bern

Zürich, 28. Februar 2006

Vernehmlassung zum Entwurf Leitfaden für Rahmenlehrpläne der höheren Fachschulen

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir begrüßen, dass die Diplombildungen an Höheren Fachschulen mit einem Rahmenlehrplan geregelt werden. Unseres Erachtens ist es wichtig, dass die RLP der Höheren Fachschulen die Kompetenzen definieren, die mit einem Diplom der höheren Fachschule erworben werden, und dass die angestrebten Qualifikationen gesamtschweizerisch vergleichbar und arbeitsmarktnah sind. Wir begrüßen speziell, dass mit RLPs die erarbeiteten Kompetenzen und erreichten Qualifikationen transparent werden, und dass so die Anerkennung und Anrechnung von bereits erworbenen – formeller oder informeller – Qualifikationen erleichtert werden.

Wir gehen davon aus, dass im definitiven Leitfaden für RLP FH die Sprache geschlechtergerecht sein wird und weibliche Formen ebenso benutzt werden wie männliche. In Bezug auf den Inhalt bedauern wir, dass im vorliegenden Entwurf zwei Bereiche ausgeklammert sind, die für Frauen (aber auch Männer) von entscheidender Bedeutung sein können:

- Modularisierung der Bildungsangebote
- Genderkompetenz als Teil der Handlungskompetenzen

Modularisierung der Bildungsangebote

Die Bildungsangebote der Höheren Fachschulen richten sich an Berufsfrauen und Berufsmänner, die ihre Berufsausbildung im Normalfall abgeschlossen und einige Jahre Berufserfahrung gesammelt haben, also – grob gesagt – an 25- bis 40-Jährige. Frauen und Männer in diesem Alter planen eine Familie oder haben bereits konkrete Familienpflichten. Die ihnen für Weiterbildung zur Verfügung stehende Zeit ist einerseits knapp und andererseits oft nicht über einen längeren Zeitraum planbar, da die Familienarbeit auch plötzlich neue

Anforderungen an sie stellen kann. (Dieses Problem bearbeitet ja auch das vom BBT unterstützte Projekt Modell F der Alliance F.)

Um auch Familienfrauen und -männern die Ausbildung an einer Höheren Fachschule zu ermöglichen, schlagen wir deshalb folgende Ergänzung vor:

7. Schritt: Antrag an das BBT

ergänzen

Die EK HF begutachtet den RLP. Der Antrag auf Genehmigung an das BBT erfolgt, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- stufengerechte Positionierung ...
- ***Modularisierung der Bildungsangebote, die eine individuelle Organisation der Ausbildung erlaubt***
- Einbezug aller relevanten Partner ins Verfahren

Genderkompetenz als Teil der Handlungskompetenzen

Der Leitfaden-Entwurf beschreibt, dass bei der Darstellung der zu erreichenden Kompetenzen vom Prinzip auszugehen sei, dass Lernergebnisse primär an der Wirkung am Arbeitsplatz gemessen werden sollen. Absolvierende von Bildungsgängen HF müssten unterschiedliche komplexe Arbeitssituationen erfolgreich bewältigen können. Arbeitsprozesse, Arbeitssituationen und Arbeitsfeld seien darum Inhalt für die Beschreibung einer Kompetenz.

Die Organisation von Arbeitsprozessen, der Umgang mit Arbeitssituationen und mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch mit der Kundschaft stellt heute hohe Ansprüche an alle Beteiligten. So ist zum Beispiel während der letzten Jahre die Überzeugung in der Wirtschaft gewachsen, dass geschlechtergemischte Teams und Arbeitsgruppen erfolgreicher sind. Damit Frauen und Männer als Vorgesetzte, Frauen und Männer als Gleichgestellte oder Untergebene als Teams funktionieren können, muss der Umgang mit einander gelernt sein. Das gilt in zunehmendem Masse für Mitarbeitende mit Führungsaufgaben, also auch für Absolvierende der Bildungsgänge Höherer Fachschulen.

Um in solch komplexen Arbeitssituationen erfolgreich bestehen zu können, braucht es nebst Fach- und Methodenkompetenzen ein hohes Mass an übergreifenden und darum verbindenden Kompetenzen. Darum schlagen wir folgende Ergänzung vor:

3.1.3 Zu erreichende Kompetenzen

ergänzen

Die Beschreibung einer Kompetenz beinhaltet demzufolge:

- die Arbeitsprozesse (Fach- und Methodenkompetenz)
- Arbeitsfeld und dessen Kontext (Sozialkompetenz)
- ***Umgang mit Mitarbeitenden (Selbst- und Genderkompetenz)***
- Das zu erreichende Anforderungsniveau ...

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Kathrin Schafroth, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
(Kontakt: FFG, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich)