Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung

Schlussbericht

Basel, den 14.04.2010
Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung

Schlussbericht

zuhanden des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Vertreterinnen und Vertreter des Auftraggebers:
Rosmarie Gygax, Ressort Projektförderung und Entwicklung BBT
Toni Messner, Ressort Berufliche Grundbildung BBT
Edith Rosenkranz, Ressort Berufliche Grundbildung BBT

Mitglieder der Begleitgruppe:
Peter Bleisch, Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK
Jodok Kummer, Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK
Jean-Pierre Perdrizat, Arbeitgeber-Netzwerk für Berufsbildung SQUF
Heinrich Summermatter, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
Bruno Weber-Gobet, Travail Suisse
Jürg Zellweger, Arbeitgeber-Netzwerk für Berufsbildung SQUF

Autorinnen und Autoren:
Projektleitung: Wolfram Kägi
Projektbearbeitung: Miriam Frey, Andrea Mächler
Kooperationspartnerinnen und -partner:
Lucas Landolt, PROBERUFSBILDUNG GmbH
Anya Ensmann Marx, DemoSCOPE Genève SA
B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Basel
Tel: 061-262 05 55, Fax: 061-262 05 57, E-Mail: contact@bss-basel.ch
### Inhaltsverzeichnis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabellenverzeichnis</th>
<th>......................................................................................................................... III</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Abbildungsverzeichnis</td>
<td>...................................................................................................................... III</td>
</tr>
<tr>
<td>Abkürzungsverzeichnis</td>
<td>......................................................................................................................... IV</td>
</tr>
<tr>
<td>Zusammenfassung</td>
<td>......................................................................................................................... V</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Einführung  ........................................................................................................... 1

2. Methodik ............................................................................................................... 2
   2.1. Evaluationskonzept .......................................................................................... 2
   2.2. Methodisches Vorgehen ............................................................................... 3
      2.2.1. Auswertung von Dokumenten .................................................................. 3
      2.2.2. Branchenübergreifende Interviews mit Bund und Kantonen ................. 4
      2.2.3. Branchenspezifische Interviews mit OdA, Lehrbetrieben, Berufsfachschulen und Lernenden ................................................................. 5
      2.2.4. Auswertungsmethodik der Interviews ......................................................... 8

Teil I: Analyse ......................................................................................................... 10

3. Unterschiede der QV im Vergleich zur LAP ......................................................... 12

4. Prozess: Vollzug und Qualitätssicherung der QV ................................................. 14
   4.1. Vollzug .......................................................................................................... 15
      4.1.1. Effizienz des Vollzugs ............................................................................... 15
      4.1.2. Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure ............................................. 16
   4.2. Qualitätssicherung .......................................................................................... 17
      4.2.1. Branchen- bzw. berufsinterne Evaluation der QV ........................................ 17
      4.2.2. Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten.... 17

5. Output: Leistungen und Kosten der QV .............................................................. 19
   5.1. Verhältnis der drei Lernorte .......................................................................... 20
   5.2. Prüfung und Bewertung der Handlungskompetenzen .................................... 23
      5.2.1. Pädagogisch-didaktische Modelle ............................................................. 24
      5.2.2. Prüfung und Bewertung der Handlungskompetenzen .......................... 25
   5.3. Stärken und Schwächen einzelner Bestandteile der QV ............................. 28
      5.3.1. Teilprüfung .................................................................................................. 28
      5.3.2. Erfahrungsnote .......................................................................................... 31
      5.3.3. Individuelle praktische Arbeit (IPA) und vorgegebene praktische Arbeit (VPA) ........................................................................................................ 33
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Branchen- und Berufsauswahl ........................................ 6
Tabelle 2: Beispielhafte Darstellung des Rasters zur Auswertung der Interviews 8
Tabelle 3: Übersicht Berufe und Qualifikationsverfahren ............................ 10
Tabelle 4: Übersicht über die Bestandteile der QV ..................................... 11
Tabelle 5: Bestandteile der QV bei den 7 ausgewählten Berufen ................. 11
Tabelle 6: Anzahl Schul- und üK-Tage pro Jahr nach Ausbildungskategorie .... 21
Tabelle 7: Übersicht Berufe mit IPA und VPA ............................................. 34
Tabelle 8: Überblick über Handlungsbedarf und Empfehlungen ................. 58
Tabelle 9: QV im Detailhandel ..................................................................... 68
Tabelle 10: QV im Beruf des Industrielackierers / der Industrielackiererin ..... 68
Tabelle 11: QV im Schreinerberuf ............................................................... 69
Tabelle 12: QV in der Gastronomie und Hotellerie ..................................... 69
Tabelle 13: QV in der Maschinen- Elektro- und Metallindustrie ................. 70
Tabelle 14: QV in der Informatik ................................................................. 70
Tabelle 15: QV im Sozialbereich ................................................................. 71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkungsmodell ...................................................................... 2
Abbildung 2: Schul- und üK-Tage in der beruflichen Grundbildung .......... 21
Abkürzungsverzeichnis

BBG  Berufsbildungsgesetz (in Kraft getreten am 01.01.2004)
BBT  Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
EBA  Eidgenössisches Berufsattest
EFZ  Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB  Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
DBK  Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
IPA  individuelle praktische Arbeit
LAP  Lehrabschlussprüfung
OdA  Organisation der Arbeitswelt
QV   Qualifikationsverfahren
üK   überbetriebliche Kurse
SBBK Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SDBB Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
VPA  vorgegebene praktische Arbeit
Zusammenfassung

Ausgangslage

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBG), welches am 01.01.2004 in Kraft getreten ist, werden sowohl die Ausbildungen wie auch die Qualifikationsverfahren (QV) in der beruflichen Grundbildung revidiert. Die beiden neuen national anerkannten Qualifikationsniveaus sind das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ, drei- oder vierjährige Ausbildung) und das Eidgenössische Berufsattest (EBA, zweijährige Ausbildung). Mit der Einführung der beiden neuen Qualifikationsniveaus wurden sowohl an der Ausbildung wie auch an den QV Änderungen vorgenommen. Nicht mehr nur das Fachwissen soll im Zentrum der Prüfungen stehen, sondern auch Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen (sog. überfachliche Kompetenzen). Das neue BBG will dafür den Einsatz unterschiedlicher Methoden und Instrumente ermöglichen.

Die QV werden im Rahmen der vorliegenden Studie „Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung“ im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) in Bezug auf Prozess, Output und Impact (s.u.) beurteilt. Zudem sollen Empfehlungen für die künftige Gestaltung der QV formuliert werden.


Methodik

Zur Erhebung der für die Evaluation der QV notwendigen Informationen wurden eine Dokumentenanalyse sowie branchenübergreifende und (für sieben ausgewählte Berufe) branchenspezifische Interviews durchgeführt. Wir haben dabei Personen aus folgenden Akteursgruppen interviewt: Nationale Stellen, kantonale Stellen, Gewerbeverbände, Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Lehrpersonen von Berufsfachschulen, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in

---

1 Stand: April 2009

V

Ergebnisse Prozess: Vollzug und Qualitätssicherung der QV


Ergebnisse Output: Leistungen und Kosten der QV

Zum Output zählt zunächst die Gewichtung der drei Lernorte Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (üK) in der Ausbildung und im QV. Diese Gewichtung wurde im Allgemeinen als dem jeweiligen Berufsbild angepasst beschrieben. Bei den EBA sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die schulische Bildung nicht zu stark gewichtet wird. Zudem werden die üK in einigen Berufen nicht zum QV gezählt, was unterschiedlich bewertet wird.


In den Interviews wurden auch die Stärken und Schwächen der Erfahrungsnote und einzelner Prüfungsformen – konkret der Teilprüfung, der individuellen praktischen Arbeit (IPA) und der vorgegebenen praktischen Arbeit (VPA) sowie der schriftlichen und mündlichen Prüfungen – erhoben. Die Teilprüfung schliesst

\(^2\) Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse
die Grundlagen einer Ausbildung ab und wird gemäss Interviewaussagen als gute Standortbestimmung für die Lehrbetriebe und die Lernenden sowie als Entlastung der Lernenden empfunden. Gleichzeitig ist sie relativ teuer, was jedoch bei einer entsprechenden Ausbildungsduer (z.B. vierjährige Ausbildung) zumeist als gerechtfertigt angesehen wird. Ein Diskussionspunkt ist zudem die Frage, ob die Teilprüfung eine Fallnote sein soll oder nicht. Die Erfahrungsnoten aus Schule und üK wurden als zweckmässig beurteilt, die Erfahrungsnoten aus dem Lehrbetrieb wurde hingegen als zeitaufwändig und in der Aussagekraft eingeschränkt bewertet. Die IPA hat im Vergleich zur VPA den Vorteil der Praxisnähe und prüft die überfachlichen Kompetenzen besser. Die VPA ist hingegen besser vergleichbar, objektiver und prüft die Lernenden allgemeiner, d.h. weniger firmenspezifisch. Die schriftliche Prüfung wird i.A. als sinnvoll beurteilt und ist im Vergleich zur mündlichen objektiver und effizienter, prüft jedoch die Kommunikationsfähigkeit nicht.


Die Kosten der QV wurden von fast allen befragten Personen als hoch und mit steigender Tendenz bewertet. Als Grund dafür wurde die Vielfalt in der Zusammensetzung und Ausgestaltung der QV genannt, was durch die Berücksichtigung der vielen Details die Administrationskosten erhöht. Ein grösseres, im Zusammenhang mit den Kosten genanntes Problem, ist der hohe Zeitaufwand für die Prüfungsexpertinnen und -experten. Dieses Amt wird als Miliztätigkeit ausgeübt, die Entschädigungen (auch im Sinne einer Anerkennung) werden oftmals als zu tief angesehen. Zudem muss – falls im Rahmen der QV neue Prüfungsformen zur Anwendung kommen – ein erhöhter

VII
Vorbereitungsaufwand in Kauf genommen werden. Die Verbände haben dadurch oft Mühe, genügend Prüfungsexpertinnen und -experten zu stellen.

**Ergebnisse Impact: Nutzen und Wirkungen der QV**

Die Wirkungen der QV werden als Impact bezeichnet. Dabei stellen sich zwei Fragen: 1) Sind die QV aussagekräftig? D.h. vermögen die QV die Handlungskompetenzen der Absolventinnen und Absolventen abzubilden? 2) Können die Erwartungen der Arbeitswelt an die Absolventinnen und Absolventen erfüllt werden?


**Fazit**

Insgesamt ist zu sagen, dass die QV im Vergleich zu den früheren LAP durch einen stärkeren Einbezug der Lehrbetriebe einen vermehrten Praxisbezug aufweisen, was sehr positiv gewertet wird. Zudem wurden neben den beruflichen Grundbildungen mit EFZ neu auch Grundbildungen mit einer stärker praktischen Ausrichtung geschaffen (Grundbildungen mit EBA), welche auch national reglementiert und standardisiert sind. Dies wird ebenfalls positiv beurteilt. Dennoch gibt es noch in folgenden Bereichen Handlungsbedarf: Prüfung überfachlicher Kompetenzen, Aufwand QV, Subjektivität der Bewertung, Qualität und Quantität der Prüfungsexpertinnen und -experten sowie Zusammenarbeit der Akteure.

In dieser Zusammenfassung des Berichts beschränken wir uns auf die Präsentation der summativen Evaluation und verzichten auf eine Kurzpräsentation der erarbeiteten Empfehlungen. Interessierte Leserinnen und Leser verweisen wir jedoch gerne auf Kapitel 8, wo unsere Empfehlungen aufgeführt sind.
1. Einführung


Der vorliegende Bericht evaluiert mittels einer Dokumentenanalyse sowie einer Vielzahl von Interviews mit verschiedenen Akteursgruppen (Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Berufsfachschulen, Lehrbetriebe, Lernende,

---

3 Zu den Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen zählen z.B. Lernstrategien, Kommunikationsfähigkeit und Belastbarkeit.
Gewerbeverbände, nationale und kantonale Stellen) die QV im Allgemeinen sowie vertieft an sieben ausgewählten Branchen resp. Berufen.


2. Methodik

2.1. Evaluationskonzept


Abbildung 1: Wirkungsmodell

Anmerkung: Die grau markierten Felder werden in der Studie nicht behandelt.


2.2. Methodisches Vorgehen

Im ersten Schritt wurden die verschiedenen Dokumente, welche im Zusammenhang mit den Qualifikationsverfahren stehen, ausgewertet. Im zweiten Schritt wurden 15 branchenübergreifende Interviews durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse und den branchenübergreifenden Interviews wurden die Branchen für branchenspezifische Gespräche ausgewählt. Danach haben wir mit den verschiedenen Akteuren innerhalb der ausgewählten Branchen insgesamt weitere 69 Interviews geführt. Zu beachten ist, dass die vorliegende Studie daher keine Fachexpertise ist, sondern die Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse und insbesondere aus den geführten Gesprächen in zusammengefasster Form darstellt und daraus Schlussfolgerungen zieht. Weiter soll an dieser Stelle nochmals betont werden, dass sich die Studie auf die Qualifikationsverfahren beschränkt und nicht die Ausbildung evaluiert.

2.2.1. Auswertung von Dokumenten

Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden folgende Unterlagen erfasst und ausgewertet:

- 72 Verordnungen über die berufliche Grundbildung mit EFZ sowie die dazugehörigen Bildungspläne.
- 23 Verordnungen über die berufliche Grundbildung mit EBA sowie die dazugehörigen Bildungspläne.
- Merkblätter zu den Qualifikationsverfahren der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK).

5 Als branchenübergreifende Interviews werden Gespräche bezeichnet, welche mit Personen geführt wurden, die nicht nur über einzelne Berufe Aussagen machen konnten, sondern einen Überblick über verschiedene Branchen aufweisen (z.B. Vertreterinnen und Vertreter von kantonalen Berufsbildungssämtern).

6 Zur Begriffsdefinition: Die Ausbildung und das dazugehörige Qualifikationsverfahren bezeichnen wir in der vorliegenden Studie als berufliche Grundbildung.
Die Dokumentenanalyse erlaubt einen Überblick über die inhaltlichen und strukturellen Merkmale der QV. Beispielsweise kann anhand der Dokumentenanalyse ausgesagt werden, wie viele QV in Kraft sind, welche Berufe sie betreffen, wie die Gewichtung der drei Lernorte Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse (üK) aussieht oder welche Prüfungsbestandteile angewandt werden.\textsuperscript{7}

\textbf{2.2.2. Branchenübergreifende Interviews mit Bund und Kantonen}

Es wurden 15 Interviews durchgeführt, deren Ziel es war, erste Ergebnisse zur Beurteilung der QV zu liefern. Zudem dienen die Ergebnisse daraus als Basis für die Auswahl der weiteren Interviewpartnerinnen und -partner im Rahmen der branchenspezifischen Gespräche sowie als Grundlage für die Konzeption des branchenspezifischen Interviewleitfadens. Die branchenübergreifenden Gespräche wurden dabei in Form von qualitativen Interviews geführt. Dies bedeutet, dass die Antwortkategorien offen waren.\textsuperscript{8} Das explorative Vorgehen wurde bewusst verwendet, um neue Aspekte der jeweiligen Themenbereiche zu entdecken.

Die Interviews wurden mit folgenden Stellen durchgeführt:\textsuperscript{9}

- BBT, Ressort berufliche Grundbildung (2 Personen)
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB), Abteilung Qualifikationsverfahren
- Schweizerische Berufsbildungämtler-Konferenz (SBBK), Kommission Qualifikationsverfahren
- Berufsbildungsämter der Kantone AG, JU, NE, SZ, TI, TG, VD, ZH
- Gewerbeverbände der Kantone Basel-Stadt und St. Gallen
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Mannheim (D)

\textsuperscript{7} Eine Liste mit den erfassten Kriterien befindet sich in Anhang I.

\textsuperscript{8} Im Gegensatz zum klassischen qualitativen Interview lag jedoch ein konkreter Interviewleitfaden vor, wodurch die Reihenfolge und Gestaltung der Fragen immer gleich waren, um die Antworten vergleichen zu können.

\textsuperscript{9} Eine Liste mit allen Interviewpartnerinnen und -partner sowie der Interviewleitfaden für die Gespräche finden sich in Anhang II resp. Anhang III.

2.2.3. Branchenspezifische Interviews mit OdA, Lehrbetrieben, Berufsfachschulen und Lernenden


Die branchenspezifischen Interviews wurden als Kombination zwischen qualitativen und quantitativen Interviews angelegt: Neben geschlossenen Fragen (= Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien) wurden auch offene Fragen mit freier Antwortmöglichkeit (z.B. zu Verbesserungsvorschlägen oder Kernaussagen) gestellt. Die Kombination dient dazu, die Antworten der Interviewpartnerinnen und -partner einerseits soweit wie möglich zu quantifizieren und vergleichbar zu machen. Andererseits haben wir jedoch auch Wert darauf gelegt, den Gesprächspartnerinnen und -partnern Raum für eigene Vorschläge und Ideen einzuräumen und bei Bedarf vertiefende Rückfragen zu stellen, um möglichst viele Informationen abzuholen. Den Interviews zugrunde lag ein konkreter Leitfaden, welcher den Interviewpartnerinnen und -partnern vorgängig zugestellt wurde.\(^\text{10}\)

Branchenauswahl für branchenspezifische Interviews

Bei der Auswahl der Branchen bzw. Berufe für die branchenspezifischen Gespräche wurden verschiedene Kriterien beachtet:

\( a) \) Die Durchmischung der Branchen,

\( b) \) eine unterschiedliche Zusammensetzung/ein unterschiedlicher Aufbau der QV,

\( c) \) die Nennung als positives Beispiel in einem oder mehreren der branchenübergreifenden Interviews,

\(^{10}\) Vgl. Anhang VI.
d) das Vorhandensein von Absolventen und Absolventinnen.

Als Branche definieren wir im Zusammenhang mit den QV die jeweilige OdA, welche für den / die betreffenden Beruf(e) zuständig ist. Pro Branche betrachten wir jeweils einen Beruf im Detail. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Branchenauswahl und die (ausschlaggebende) Begründung dazu und gibt an, welchen Beruf wir detailliert betrachten.

**Tabelle 1: Übersicht Branchen- und Berufsauswahl**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Branchen- und Berufsauswahl</th>
<th>Begründung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bildung Detailhandel Schweiz Beruf: Detailhandelsfachmann/-fachfrau EFZ</td>
<td>Überdurchschnittliches Gewicht der schulischen Bildung im Qualifikationsverfahren ¹¹</td>
</tr>
<tr>
<td>Schweizerische Vereinigung der Industriellackiermeister Beruf: Industriellackierer/in EFZ</td>
<td>Kleine Branche mit ersten Abschlüssen im Jahr 2009 (nach neuer Bildungsverordnung)</td>
</tr>
<tr>
<td>Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten Beruf: Schreinerpraktiker/in EBA</td>
<td>In den Interviews mehrfach als positives Beispiel für einen handwerklichen Beruf erwähnt</td>
</tr>
<tr>
<td>Verband Hotel &amp; Gastroformation Beruf: Restaurationangestellte/r EBA</td>
<td>Kantonale Unterschiede bei IPA und VPA möglich</td>
</tr>
<tr>
<td>Swissmem und Swisssmechanic Beruf: Polymechaniker/in EFZ</td>
<td>Gemäss Interviews Vorreiterrolle bei der Entwicklung von zeitgemässen Berufsbildern</td>
</tr>
<tr>
<td>Genossenschaft Informatik Berufsbildung Schweiz Beruf: Informatiker/in EFZ</td>
<td>Spezialfall aufgrund modularisierter Grundbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales Beruf: Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ</td>
<td>Hohe Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen im beruflichen Alltag</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In Anhang IV finden sich detaillierte Informationen zu den einzelnen Branchen.

¹¹ Der Anteil der Allgemeinbildung an der Gesamtnote beträgt beispielsweise 50%, bei den anderen Berufen mit EFZ liegt dieser Wert bei durchschnittlich 20%.
Interviewpartnerinnen und -partner

Die branchenspezifischen Interviews entsprechen Gesprächen mit dem Verbundpartner OdA sowie den weiteren Akteursgruppen Lehrbetriebe, Berufsfachschulen und Lernende. Pro Branche/Beruf wurden folgende Interviews durchgeführt:12

- 1 Interview mit der nationalen OdA
- 1 Interview mit der kantonalen OdA Zürich
- 1 Interview mit der kantonalen OdA Waadt
- 2 Interviews mit Lehrpersonen von Berufsfachschulen
- 2 Interviews mit Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Lehrbetrieben
- 2 Interviews mit Lernenden resp. Absolventinnen und Absolventen des Berufs
- 1 Interview mit einem Personalverantwortlichen des Lehrbetriebs

Insgesamt wurden 69 branchenspezifische Interviews durchgeführt. Die Gesprächspartnerinnen und -partner wurden teils persönlich, teils telefonisch befragt.


12 Anzumerken ist, dass die Aufteilung nicht für alle Berufe exakt zutrifft: 1) Im Beruf Industrielackierer/in konnte nur 1 Person von der OdA befragt werden (nationale Ebene), da der Verband klein ist und keine regionale Aufteilung kennt. 2) Personalverantwortliche konnten nur in grösseren Lehrbetrieben befragt werden. Eine Liste mit allen Interviewpartnerinnen und -partner findet sich in Anhang V.
2.2.4. Auswertungsmethodik der Interviews

Bei der Auswertung der Interviews sind wir folgendermassen vorgegangen:

a) Zunächst haben wir die Antworten der Interviewpartnerinnen und -partner zu den einzelnen Fragen schriftlich festgehalten und nach Akteursgruppen gruppiert (z.B. alle OdA im selben Dokument).


Tabelle 2: Beispielsweise Darstellung des Rasters zur Auswertung der Interviews

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachmann/Fachfrau Betreuung</th>
<th>OdA</th>
<th>Lehrer</th>
<th>Berufsbildner</th>
<th>Absolventen</th>
<th>Personalbeauftragte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F.3. Kompetenzen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fachkompetenzen (geschlossene Frage)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- gut - sehr gut</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- genügend</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- ungenügend</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Probleme (offene Frage)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- Bessere Schulung bzgl. Bewertungskriterien nötig</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- Ungleiches Bewertung durch Experten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Überfachliche Kompetenzen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Im Bericht geben wir schliesslich bei den geschlossenen Fragen jeweils an, wie viele Personen welche Antwortkategorie wählten. Bei den offenen Fragen führen wir zumeist nur diejenigen Kategorien auf, welche mehrfach genannt wurden.
**Teil I: Analyse**

Zu Beginn der Analyse führen wir zunächst einen Überblick über die bestehenden QV, die davon betroffenen Berufe und die Prüfungsbestandteile auf. Als Quelle zu diesem Abschnitt dienen die Bildungsverordnungen, ergänzt mit Angaben aus den Bildungsplänen und den Interviews.


*Tabelle 3: Übersicht Berufe und Qualifikationsverfahren*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Berufe mit EBA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 4 zeigt eine Übersicht über die verschiedenen Bestandteile, aus denen sich die QV zusammensetzen können. Diese Übersicht soll helfen, die nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Prüfungsbestandteilen besser einordnen zu können.

---

13 Stand: April 2009
14 Es gibt Berufe, die leicht von dieser Zusammensetzung abweichen können, dies betrifft jedoch wenige Ausnahmen.
**Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung**

**Tabelle 4: Übersicht über die Bestandteile der QV**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Qualifikationsbereich</th>
<th>Berufliche Praxis</th>
<th>Schulische Bildung</th>
<th>Erfahrungsnote:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Berufskenntnisse</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prüfungsformen</td>
<td></td>
<td>schriftliche und /</td>
<td>Kann sich aus einem,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>oder mündliche Prüfung</td>
<td>zwei oder allen drei</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Vertiefungsarbeit</td>
<td>Lernorten (Berufs-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Schlussprüfung</td>
<td>fachschule, Lehr-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>(schriftlich oder</td>
<td>betrieb und über-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>mündlich)</td>
<td>betriebliche Kurse)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>bei den EBA:</td>
<td>zusammensetzen.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- Vertiefungsarbeit</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


Wie sich bei den sieben ausgewählten Berufen die Bestandteile der QV zusammensetzen zeigt nachfolgende Tabelle.

**Tabelle 5: Bestandteile der QV bei den 7 ausgewählten Berufen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Qualifikationsbereich</th>
<th>Teilprüfung</th>
<th>IPA/VPA</th>
<th>schriftlich/ mündlich (Schule)</th>
<th>Erfahrungsnote</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>IPA</td>
<td>VPA</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatiker/in EFZ</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Schreinerpraktiker/in EBA</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Industrielackierer/in EFZ</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Restaurationsangestellte/r EBA</td>
<td>x</td>
<td>(x)</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Detailhandelsfachmann/-fachfrau EFZ</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Polytechniker/in EFZ</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>(x)</td>
<td>x</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*(x) Die Prüfungsform wird nur in wenigen Kantonen resp. in Ausnahmefällen durchgeführt.*

Quelle: Die Angaben stammen aus den branchenspezifischen Interviews und wurden soweit wie möglich mit offiziellen Dokumenten (Bildungsverordnungen, Bildungspläne) verifiziert.

In den nachfolgenden Kapiteln 3 bis 7 werden nun die Ergebnisse aus den Interviews aufgeführt. Die Aussagen aus den branchenübergreifenden und aus den branchenspezifischen Interviews werden dabei je nach Fragestellung getrennt oder zusammen dargestellt. Zu Beginn jedes Kapitels führen wir die Hauptfragestellungen auf, die Kernaussagen fassen wir in Form eines kurzen Fazits nach jedem Themenbereich zusammen.

3. Unterschiede der QV im Vergleich zur LAP

Zunächst analysieren wir, wie sich die QV im Vergleich zu den früheren Lehrabschlussprüfungen (LAP) verändert haben und wie die Interviewpartnerinnen und -partner diese Veränderungen bewerten.

Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)

Folgende Aspekte inhaltlicher Art wurden als Veränderung der QV im Vergleich zur LAP genannt:

- Durch die Schaffung von Grundbildungen EBA gibt es ergänzend zu den Grundbildungen EFZ neu auch ein niedrigeres Qualifikationsprofil, dessen QV national standardisiert ist.

- Die IPA (individuelle praktische Arbeit) wird häufiger als Prüfungsform eingesetzt als früher. Sie findet meist im Laufe des letzten Semesters im Lehrbetrieb statt. Der Prüfungskandidat, die Prüfungskandidatin erstellt als Aufgabe ein Produkt oder erbringt eine Dienstleistung, das / die einen praktischen Nutzen hat. Eine ausführliche Beschreibung und Bewertung der IPA ist in Kapitel 5.3.3. zu finden.

- Die Erfahrungsnote spielt eine stärkere Rolle als früher. Neu kann sich die Erfahrungsnote aus allen drei Lernorten, also aus der schulischen Bildung, den überbetrieblichen Kursen und dem Lehrbetrieb zusammensetzen.

- Neu wird das Gewicht auf die Prüfung von Handlungskompetenzen gelegt.

15 Es ist hier von den QV die Rede, welche die LAP ersetzt haben und nicht z.B. von „anderen Qualifikationsverfahren“.
Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)

In den näher betrachteten Branchen finden sich erwartungsgemäß Beispiele zu den oben aufgeführten häufigen Änderungen:


- Im Sozialbereich, im Schreinerberuf und in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie wird neu eine IPA eingesetzt.

- Im Detailhandel gibt es neu Erfahrungsnoten aus allen drei Lernorten.

Zudem wurden folgende Aussagen gemacht:

- In der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie sowie beim Schreinerberuf wurde resp. wird auf EFZ-Niveau neu eine Teilprüfung eingeführt.

- Komplett neu konzipiert wurde das QV im Sozialbereich. Neben der IPA, welche eine frühere Mischform von IPA und VPA ersetzt hat (s.o.), sind auch die schulischen Anforderungen gestiegen und es findet neu eine schriftliche Abschlussprüfung im Qualifikationsbereich Berufskenntnisse statt.

- Kaum etwas verändert hat sich hingegen in der Informatik: Die in dieser Branche angewandte Modularisierung\textsuperscript{16} der beruflichen Grundbildung stellt zwar eine beträchtliche Änderung zur früheren Ausbildung dar, sie existiert jedoch bereits seit 2001.

\textit{Bewertung der Veränderungen:} Positiv hervorgehoben wurden eine stärkere Praxisorientierung (durch die grössere Einbindung der Lehrbetriebe, z.B. über eine

\textsuperscript{16} Modularisierung: Die Ausbildungs Inhalte sind in Module gegliedert, welche jeweils mit einer Prüfungsleistung abgeschlossen werden. Es gibt keine Gesamtprüfung am Ende der Ausbildung.
IPA) und eine höhere Transparenz bei den QV (letzterer Punkt wurde insbesondere in der IT-Branche genannt, in der die modularisierte Ausbildung sowie die konkreten Modulbeschreibungen als sehr aussagekräftig empfunden werden). Bemängelt wurde hingegen, dass der Aufwand für die QV gestiegen sei und dass auch die Subjektivität der Bewertung zugenommen habe. Letzterer Punkt betrifft dabei jene Branchen, welche neu eine IPA durchführen. Dies liegt daran, dass die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Lehrbetrieb teilweise ungenügend auf die Bewertung vorbereitet sind. Zudem stellt sich die Frage, welcher Anreiz ein Lehrbetrieb hat, seine Lernenden „schlecht“ zu bewerten. Weiter werden z.T. auch sehr unterschiedliche Schwierigkeitsgrade der IPA (im selben Beruf) toleriert. (Nähere Informationen zur IPA finden sich in Kapitel 5.3.3.)

Fazit zu den Unterschieden der QV im Vergleich zur LAP: Im Vergleich zu den früheren LAP werden in Bezug auf die Prüfungsformen vermehrt Erfahrungsnoten, IPA und Teilprüfungen eingesetzt. Die QV weisen durch einen stärkeren Einbezug der Lehrbetriebe einen vermehrten Praxisbezug auf, was von den Interviewpartnerrinnen und -partnern (v.a. von den OdA und den Lehrbetrieben) sehr positiv gewertet wird. Mit der beruflichen Grundbildung mit EBA wurde ein auf nationaler Ebene standardisiertes neues Qualifikationsniveau geschaffen. Probleme gibt es hingegen in Bezug auf den gestiegenen Aufwand und die höhere Subjektivität der Bewertungen (insb. bei Berufen mit neu eingeführter IPA).

### 4. Prozess: Vollzug und Qualitätssicherung der QV

Kapitel 4 zeigt die Ergebnisse zur Dimension der Prozesse in den QV auf. Die dazugehörigen Fragestellungen betreffen

- die Organisation der QV,
- die Effizienz der Organisation,
- die eingebundenen Akteure,
- die Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren und
- die Qualitätssicherung.

Die Beantwortung dieser Fragestellungen wird unter den Oberbegriffen Vollzug (Kapitel 4.1.) und Qualitätssicherung (Kapitel 4.2.) nachfolgend angeschaut.
4.1. Vollzug


4.1.1. Effizienz des Vollzugs

Der Vollzug wird grundsätzlich als effizient beurteilt, jedoch wurden keine besonderen Verbesserungen im Vergleich zur LAP genannt.\footnote{Diese Aussage basiert auf den Antworten zu Frage 12.1. des Leitfadens für die branchenübergreifenden Interviews (vgl. Anhang III). Effizienz ist dabei als Wirtschaftlichkeit (optimales Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen) zu verstehen.} Bei der Frage nach Verbesserungspotenzial wurde bei den branchenübergreifenden Interviews dann mehrfach betont, dass es zur Erfassung der verschiedenen Noten eine zentrale elektronische Datenbank bräuchte. In gewissen Berufen existiert eine solche bereits, für andere Berufe noch nicht.

Interviewpartnerinnen und Interviewpartner eine zentrale Erfassung im Kanton, während andere eine zentrale Notenerfassung auf nationaler Ebene als sinnvoll erachten.

### 4.1.2. Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure

In den branchenspezifischen Interviews wurde nach der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren (drei Lernorte resp. kantonale/nationale Behörden) gefragt.


Als Kritikpunkte wurden genannt:


*Kantonale/nationale Behörden:* Von den 36 dazu antwortenden Personen wird die Zusammenarbeit in ca. 70% der Fälle (= 25 Personen) als gut bis sehr gut eingeschätzt, ein Viertel (= 9 Personen) beurteilt sie als genügend und nur 6% (= 2 Personen) als ungenügend. Als Kritikpunkt wurden von 4 Personen die kantonalen Unterschiede genannt.
4.2. Qualitätssicherung

4.2.1. Branchen- bzw. berufsinterne Evaluation der QV

Der laufende – jeweils als Vorbereitung für die nächste Prüfungsrunde durchgeführte – Evaluationsprozess durch die Prüfungsexpertinnen und -experten zur Optimierung und Weiterentwicklung der QV wird von allen in den branchenübergreifenden Interviews befragten Personen grundsätzlich als gut beurteilt. Insbesondere innerhalb der grossen Branchenverbände und bei allen QV, die über das SDBB koordiniert werden, ist die laufende Überprüfung der Qualität sichergestellt und Rückmeldungen der prüfenden Personen fließen in die weitere Gestaltung der QV ein. Kleinere Verbände haben manchmal mehr Schwierigkeiten, sich hier gut zu organisieren. Neben dieser allgemeinen Beurteilung wurden vereinzelt Verbesserungsvorschläge gemacht:

- Es sollten wenn möglich alle Berufe hinsichtlich der QV schweizweit über das SDBB koordiniert werden. Im Gegensatz dazu stehen die Aussagen aus den branchenspezifischen Interviews: Die befragten Branchen mit einer Koordination über das SDBB (Sozialbereich, Gastronomie/Hotellerie und Detailhandel) bewerten die Zusammenarbeit zwar zu rund drei Viertel (= 8 Personen) als gut bis sehr gut. Diejenigen Branchen, welche keine Koordination über das SDBB kennen, empfinden dies hingegen nicht als nötig/sinnvoll.

- Die OdA müssen generell noch mehr Erfahrungen sammeln mit der Gestaltung der QV. Deshalb ist es wichtig, dass die OdA sich um einen gut funktionierenden Austausch mit ihren Prüfungsexpertinnen und -experten kümmern bzw. auch, dass diese sich mit ihren gemachten Erfahrungen an die OdA wenden und nicht (nur) an den Kanton. Dieser führt die QV lediglich durch, die Verantwortung für Prüfungsinhalt und -form hat die OdA.

4.2.2. Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten

Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)

Die Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten wurde in der deutschsprachigen Schweiz als gut bis sehr gut eingestuft. In Bezug auf die Häufigkeit der Kursangebote im Zusammenhang mit den QV wurde vorgeschlagen, dass hier die Angebote auch im zweiten und dritten Jahr nach Einführung eines QV durchgeführt werden sollten. Der Grund hierfür liegt darin,

In der Romandie und im Tessin wurde die Aus- und Weiterbildung der Expertinnen und Experten teilweise als genügend, aber an der untersten Grenze und teilweise als unbefriedigend beschrieben. Das Problem liegt in der zeitlich bereits sehr hohen Beanspruchung dieser Personen.

**Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)**

25 Personen (= 57%) beurteilten in den branchenspezifischen Interviews die Ausbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten als gut bis sehr gut, 11 Personen (= 25%) als genügend und 8 Personen (= 18%) als ungenügend.


In Bezug auf die Akteursgruppen ist zu erwähnen, dass die Aus- und Weiterbildung von Seiten der Lehrbetrieben tendenziell besser beurteilt wird als von Seiten der Lehrpersonen.

Weiter betonten einige Personen, dass die Kurse zur Aus- und Weiterbildung sehr wichtig seien und zuwenig stattfänden. Als Bereiche mit Handlungsbedarf wurden genannt:
In der Weiterbildung gibt es zu wenige Kurse, die Intervalle sind zu lang und es besteht keine Pflicht zum Kursbesuch.

Einige Expertinnen und Experten üben ihre Tätigkeit ohne Ausbildung aus.

Expertinnen und Experten bei den EBA werden zuwenig auf die Besonderheiten dieser Ausbildung und die spezifischen Erfordernisse der Lernenden ausgebildet.

Als zusätzliches Problem wurde der Mangel an Expertinnen und Experten genannt, welcher dazu führt, dass auch ungeeignete Personen die Expertentätigkeit ausüben würden.

**Fazit zum Prozess:** Die Aspekte zum Prozess werden grundsätzlich als gut bewertet. Handlungsbedarf besteht jedoch in folgenden Punkten:
- Zwischen den drei Lernorten wären eine stärkere Koordination und Kommunikation nötig.
- Weiter wird eine vermehrte interkantonale Zusammenarbeit gewünscht.
- Die Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten ist zu verstärken.
- Schliesslich sollte die Vorbereitung bei der Einführung einer neuen Bildungsverordnung verbessert werden.

### 5. Output: Leistungen und Kosten der QV

Kapitel 5 widmet sich dem Output der QV. Dazu zählen folgende Fragestellungen:

- Wie sieht das Verhältnis der drei Lernorte im QV aus und wie wird dieses beurteilt? (Kapitel 5.1.)
- Können die Handlungskompetenzen adäquat geprüft werden? Wie werden sie gewichtet? Welche Modelle und Verfahren stehen dahinter? (Kapitel 5.2.)
- Welche Prüfungsbestandteile werden in den bestehenden QV eingesetzt? Was sind die Stärken und Schwächen? Wie aufwendig sind die Prüfungsbestandteile im Vergleich untereinander? (Kapitel 5.3.)
- Wie wird die Nutzung der im BBG gewünschten Offenheit bezüglich QV beurteilt? (Kapitel 5.4.)
- Wie werden die Kosten der QV beurteilt? (Kapitel 5.5.)
5.1. Verhältnis der drei Lernorte

Im dualen System der beruflichen Grundbildung nimmt die Ausbildung im Lehrbetrieb den grössten Teil der Zeit in Anspruch. Zweitgrösster Bestandteil der Ausbildung ist der schulische Unterricht, in welchem die Berufskenntnisse und die Allgemeinbildung vermittelt werden. Dritter und fakultativer Bestandteil sind die überbetrieblichen Kurse (üK), welche von den OdA oder durch Dritte im Auftrag der OdA durchgeführt werden.

Um einen Überblick über das Verhältnis der drei Lernorte in den Berufen mit QV zu erhalten, analysieren wir zunächst die Bildungsverordnungen und Bildungspläne.


\(^{19}\) Lediglich der Informatiker EFZ verbringt nur 3 Tage pro Woche im Lehrbetrieb, die Ausbildung beinhaltet dafür mehr Lektionen in der Berufsfachschule.

\(^{20}\) Da sich die Anzahl Schul- und üK-Tage je nach Vertiefungsrichtung in einem Beruf unterscheiden können, wurden für die Abbildung 2 nicht nur die Berufe, sondern auch die einzelnen Vertiefungsrichtungen gezählt.
Abbildung 2: Schul- und üK-Tage in der beruflichen Grundbildung

Quelle: Bildungsverordnungen, Bildungspläne

Lesebeispiel: 38% der Berufe mit EBA beinhalten im Durchschnitt über die gesamte Ausbildung 40-49 Schul- und üK-Tage pro Jahr.


Tabelle 6: Anzahl Schul- und üK-Tage pro Jahr nach Ausbildungskategorie

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anzahl Schul- und üK-Tage pro Jahr</th>
<th>EBA</th>
<th>EFZ (3 Jahre)</th>
<th>EFZ (4 Jahre)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Durchschnitt</td>
<td>53</td>
<td>61</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>Minimum</td>
<td>42</td>
<td>47</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>Maximum</td>
<td>62</td>
<td>91</td>
<td>113</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Bildungsverordnungen, Bildungspläne

Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)


Bei den EBA sollte darauf geachtet werden, dass der schulische Teil im gesamten QV zu maximal 30-40% gewichtet wird. Es ist nicht Sinn und Zweck der EBA, eine schulische Bildung anzubieten, sondern in erster Linie eine praktische Bildung mit schulischer Begleitung. Aus der Dokumentenanalyse geht hervor, dass diese Grenze von 40% durch die Gewichtung der Berufskenntnisse und der Allgemeinbildung in der Gesamtnote zurzeit in 15 Berufen mit EBA bereits erreicht wird. Aus der Erfahrungsnote kommt dann nochmals ein Anteil Schule hinzu, die Grenze wird also leicht überschritten. In zwei Berufen zählt der schulische Teil der Ausbildung bereits durch die Abschlussnoten der Berufskenntnisse und der Allgemeinbildung mehr als die genannten 40%.


Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)

Die Summe der Schul- und üK-Tage pro Jahr ist bei den beiden näher betrachteten Grundbildungen EBA durchschnittlich (Restaurationsangestellte/r EBA: 53 Tage) resp. liegt leicht darüber (Schreinerpraktiker/in EBA: 59 Tage). Bei den Grundbildungen EFZ liegt der Durchschnitt bei 61 Tagen (3-jährige Ausbildung) resp. 65 Tagen (4-jährige Ausbildung). In den betrachteten Berufen liegt die

21 Dies betrifft die Berufe Büroassistent/in EBA und Detailhandelsassistent/in EBA, welche generell in der Ausbildung ein höheres Gewicht auf den schulischen Teil legen.
Spannbreite zwischen 52 Tagen (Industrielackierer/in) und 113 Tagen (Informatiker/in).

Gut die Hälfte der Befragten (= 38 der 69 Befragten) gab an, dass sie die Aufteilung im QV auf die drei Lernorte angemessen und der Ausbildung entsprechend findet. Folgende Anmerkungen wurden zudem gemacht:

- Im Sozialbereich, im Beruf des/der Industrielackierer/in und in der Gastronomie/Hotellerie zählen die üK nicht im QV, was unterschiedlich bewertet wird. Einige der Befragten waren der Meinung, dass die üK als Teil der Ausbildung im QV auch zählen sollten, andere sind mit der Qualität (Gastronomie/Hotellerie, kritisiert wird die Qualifikation der üK-Leiterinnen und üK-Leiter) resp. der Organisation der üK (Industrielackierer/in, deren üK werden nicht vom eigenen Verband, sondern vom Schweizerischen Carrosserieverband durchgeführt, dabei wird die Kommunikation bemängelt) nicht zufrieden und möchten die üK daher nicht gewichten.

- 5 Personen (3 davon Lehrpersonen) waren der Ansicht, dass der Lehrbetrieb ein zu starkes Gewicht im QV habe. Dies betrifft zwei Branchen mit einer IPA (Schreinerberuf, Sozialbereich).


5.2. Prüfung und Bewertung der Handlungskompetenzen

Mit dem neuen BBG soll in den QV unter anderem erreicht werden, dass diese nicht mehr nur auf das Abfragen von Fachwissen fokussieren, sondern auch die

5.2.1. Pädagogisch-didaktische Modelle

Jedem Bildungsplan muss ein pädagogisch-didaktisches Modell zugrunde liegen, welches sicherstellt, dass der Bildungsplan den Qualitätsansprüchen wie Verständlichkeit, Verbindlichkeit und Konsistenz genügt. Diese Modelle bilden das Gerüst, anhand dessen die Bildungsinhalte in einem bestimmten Beruf definiert werden. Wichtig ist, dass alle Modelle letztlich Handlungskompetenzen definieren. Im Handbuch Verordnungen des BBT werden zwei Modelle näher beschrieben:


Modell 2: Dies ist die sog. „Kompetenzen-Ressourcen-Methode“, welche von 9% der Erlasse verwendet wird. In diesem Modell wird definiert, welche

22 Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 06.09.2000, S. 5736.
24 Im Rahmen der branchenübergreifenden, branchenübergreifenden Interviews wurde auch die Frage gestellt, ob generell verschiedene Modelle (im Interviewleitfaden „Typen“ genannt) von QV identifiziert werden können. Die Antworten darauf waren sehr uneinheitlich, weshalb in diesem Bericht auf eine generelle Kategorisierung der QV verzichtet wird. Die QV werden in diesem Bericht lediglich bei jenen Themen in verschiedene Kategorien unterteilt, bei denen dies als zweckmässig erscheint.
Handlungskompetenzen die Lernenden während der Ausbildung erwerben sowie welche Ressourcen sie dazu benötigen und in der Ausbildung erwerben müssen. Für jede zu erlernende Kompetenz werden im Bildungsplan mehrere zugehörige Ressourcen definiert.

5.2.2. Prüfung und Bewertung der Handlungskompetenzen

Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)


Bei der Beurteilung, wie die Handlungskompetenzen insgesamt in den QV geprüft werden sowie ob die Gewichtung der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ausgewogen ist, haben sich mehrere zentrale Aussagen herauskristallisiert:

- Die Prüfung der Handlungskompetenzen wird grundsätzlich als gut, teilweise auch als besser als in den alten QV beurteilt. Der Grund dafür liegt darin, dass insbesondere der praktische Teil des QV Situationen aus dem Arbeitsalltag weitgehend entspricht. Teilweise kritisch äußerte sich ein Interviewpartner: „Die Prüfung der fachlichen Kompetenzen hat eine lange Tradition und ist eigentlich auch gut, aber es wird oftmals zuwenig kompetenzorientiert gefragt, d.h. die Kompetenzen werden zwar abgefragt, es bleibt jedoch unklar, ob der Lernende dies auch wirklich umsetzen kann (v.a. bei den gewerblich-industriellen Berufen).“

- Die Prüfung der Fachkompetenzen wurde als gut beurteilt. Es wurden keine besonderen Probleme oder Schwierigkeiten erwähnt.

- Da die überfachlichen Kompetenzen schwieriger zu prüfen sind als die Fachkompetenzen besteht immer noch ein Übergewicht bei den Letzteren. Jedoch ist die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen in jenen Berufen besser, die den praktischen Teil der Ausbildung mit einer IPA abschliessen.
Bei den überfachlichen Kompetenzen haben 3 Personen erwähnt, dass insbesondere die Beurteilung der Sozial- und Selbstkompetenz subjektiv erfolgen kann. Dies kann dazu führen, dass die Beurteilung in Rekursfällen nicht nachvollziehbar ist und wenn, dann nur Verfahrensfehler geltend gemacht werden können.

In Bezug auf die Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen wurde von einer Person aber auch die Meinung vertreten, dass es nicht Aufgabe der QV sei, die überfachlichen Kompetenzen zu prüfen. Diese Aufgabe sollte eigentlich das Lehrzeugnis übernehmen. Des Weiteren muss berücksichtigt werden, dass die überfachlichen Kompetenzen nicht in jedem Beruf von gleich hoher Bedeutung sind. Deshalb muss auch nicht generell nach Lösungen gesucht werden, um die überfachlichen Kompetenzen besser zu prüfen.


Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)

Fachkompetenzen: Die Prüfung der Fachkompetenzen wurde von 72% der Befragten (= 34 Personen) als gut bis sehr gut bezeichnet. 7 resp. 6 Personen schätzten die Prüfung der Fachkompetenzen als genügend resp. ungenügend ein. Insbesondere in den Berufen Informatiker/in EFZ und Industrielackierer/in EFZ wurde die Prüfung der Fachkompetenzen als (sehr) gut bewertet. Mehrfach genannte Kritikpunkte waren:

- Subjektivität der Prüfung und Bewertung. Dies liegt gemäss den Interviewaussagen an a) einer ungleichen Bewertung durch die Prüfungsexpertinnen und -experten (was z.B. durch eine verbesserte Schulung bezüglich der Bewertungskriterien vermindert werden könnte) und an b) einer unterschiedlichen Handhabung bei der IPA und bei Lerndokumentationen durch die Lehrbetriebe.
- Keine optimale Zeitverteilung (Aufteilung auf die verschiedenen Prüfungen resp. Länge der Prüfungen)
Immer dieselben Fragen
Die Aufgaben werden teilweise ungenügend an die Mentalität in der Romandie angepasst und die Übersetzung vom Deutschen ins Französische gelingt nicht immer gut.
Im Beruf Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ gibt es zudem das Problem, dass kein einheitliches Lehrmittel in der Schule vorhanden ist. Im QV werden daher teilweise Inhalte abgefragt, welche gar nicht vermittelt wurden.

Überfachliche Kompetenzen: 16 Personen (= 36%) schätzten die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen als (sehr) gut ein, 18 Befragte (= 41%) als genügend und 10 Personen (= 23%) als ungenügend. Im Detailhandel wird die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen dabei relativ gut eingeschätzt, im Sozialbereich eher weniger. Mehrfach genannte Kritikpunkte waren:

- Die überfachlichen Kompetenzen können teilweise gar nicht geprüft werden (12 Nennungen). Diese Aussage bezieht sich v.a. auf die Schule sowie auf die Prüfung der Sozialkompetenz.
- Die überfachlichen Kompetenzen kämen bereits in der Ausbildung zu kurz (2 Nennungen).
- Die Gewichtung der überfachlichen Kompetenzen sei zu schwach (2 Nennungen).

Als Lösung zur besseren Prüfung der überfachlichen Kompetenzen wurden von 2 Personen (Berufsbildner resp. Berufsbildnerinnen aus den Branchen IT und Gastronomie/Hotellerie) neue Prüfungsformen wie z.B. Rollenspiele, Fachdiskussionen oder Gruppenprüfungen im Lehrbetrieb vorgeschlagen.

In Bezug auf die Wichtigkeit der Prüfung von überfachlichen Kompetenzen sagten 30 Personen aus, dass sie dies (sehr) wichtig fänden, 9 Personen stuften sie als nicht so wichtig ein. Wenig überraschend – da in diesen Berufen der Kontakt mit anderen Menschen (Klienten, Klientinnen resp. Kunden, Kundinnen) von hoher Bedeutung ist – bewerten vor allem die Interviewpartnerinnen und -partner aus dem Sozialbereich, der Gastronomie/Hotellerie und dem Detailhandel die Prüfung
der überfachlichen Kompetenzen als wichtig. In Bezug auf die EBA-Lernenden sagte eine Gesprächspartnerin jedoch:

„Die Methoden- und Selbstkompetenz können zwar geprüft werden, aber man muss sich fragen, ob dies tatsächlich die richtigen Kompetenzen sind. Denn EBA-Leute müssen immer angeleitet werden.“

Ein Interviewpartner sagte zudem aus, dass die Schwierigkeiten mit der Bewertung sich auch auf deren Wichtigkeit auswirken:

„Eigentlich wären die überfachlichen Kompetenzen schon wichtig. Aber da man weiß, dass sie nicht gut geprüft werden können, verlieren sie an Bedeutung.“

| Fazit zur Prüfung und Bewertung der Handlungskompetenzen: Die Fachkompetenzen können tendenziell gut geprüft werden. Schwierigkeiten bestehen hingegen noch bei der Prüfung der überfachlichen Kompetenzen. So schätzten in den branchenspezifischen Interviews nur 36% der antwortenden Personen die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen als (sehr) gut ein. Die Probleme liegen in der Subjektivität und fehlenden Nachvollziehbarkeit der Bewertung, was u.a. daran liegt, dass teilweise geeignete Prüfungsformen und klare Bewertungsraster (sowie die entsprechende Erfahrung im Umgang damit) fehlen. |

5.3. Stärken und Schwächen einzelner Bestandteile der QV

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Stärken und Schwächen von einzelnen Bestandteilen der QV (Teilprüfungen, Erfahrungsnoten, IPA/VPA, schriftliche/mündliche Prüfungen) aufgeführt.

5.3.1. Teilprüfung

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass die Teilprüfungen im neuen BBG in Art. 33 ausdrücklich erwähnt werden. In der Botschaft zum neuen BBG\textsuperscript{25} wird beschrieben, aus welchen Gründen der Einsatz von Teilprüfungen sinnvoll sein kann bzw. welche Ziele damit in der beruflichen Grundbildung verfolgt werden sollen:

- Teilprüfungen entsprechen den schulischen Gepflogenheiten\textsuperscript{26}, können einer sinnvollen Selektion/Standortbestimmung dienen und Prüfungsstress vermindern.

- Sie stellen zudem eine Voraussetzung für eine stärkere Gliederung von Bildungsgängen dar, um Grund- und Aufbaustufen zu schaffen oder die Modularisierung der Ausbildung zu ermöglichen.

- Teilprüfungen können jedoch per Definition keine Gesamtsicht über die Handlungskompetenzen ermöglichen.

Bevor auf die Bewertung der Teilprüfung eingegangen wird, ist zu ihrem Einsatz in den QV festzuhalten, dass sie als Prüfungsform nur unter der Bedingung eingesetzt werden kann, dass ein Teil der Ausbildung zu diesem Zeitpunkt tatsächlich abgeschlossen wird. Die Teilprüfung stellt einen separaten Qualifikationsbereich dar. In 10 Berufen ist sie zudem eine Fallnote.\textsuperscript{27} In der Schlussbewertung zählt sie in allen Berufen ausser einem\textsuperscript{28} zwischen 20-25% an der Gesamtnote.

\textit{Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)}

Die Befragung hat für die Beurteilung der Teilprüfung ein gemischtes Stimmungsbild ergeben:

- Die Mehrheit der befragten Personen beurteilt die Teilprüfung als gutes Instrument, wenn sie im obigen Sinne – also nur, wenn ein Teil der Ausbildung definitiv abgeschlossen ist – angewendet wird. Vor diesem

---

\textsuperscript{25} Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 06.09.2000, S. 5737 f.

\textsuperscript{26} In den in dieser Studie betrachteten Berufen findet die Teilprüfung allerdings nicht in der Schule, sondern im Betrieb und in den üK statt.

\textsuperscript{27} In folgenden Berufen wird zurzeit eine Teilprüfung eingesetzt, ohne dass diese eine Fallnote ist: Coiffeur/Coiffeuse EFZ, Polygraf/in EFZ und Zahntechniker/in EFZ.

\textsuperscript{28} Beim Beruf Zahntechniker/in EFZ zählt die Teilprüfung nur zu knapp 17% der Gesamtnote.
Hintergrund würden Teilprüfungen grundsätzlich in ausreichendem Masse eingesetzt. Eine Person gab jedoch an, dass Teilprüfungen noch nicht ausreichend eingesetzt würden, im Idealfall sollten ihrer Meinung nach sogar nach jedem Lehrjahr Prüfungen stattfinden.

Weitere Argumente von einzelnen befragten Personen, die für oder gegen den Einsatz von Teilprüfungen sprechen, sind nachfolgend aufgeführt:

- Die Teilprüfung hätte noch mehr Potenzial, muss aber richtig angewendet werden. So sollte die Teilprüfung neben dem, dass sie nur bei Abschluss eines Ausbildungsteils zum Einsatz kommt, auch unbedingt eine Fallnote sein. Sonst ist bei nicht Bestehen eine Wiederholungsmöglichkeit erst zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung gegeben.


- Im Gegensatz dazu steht die Aussage, dass die Teilprüfung zur Motivation der Lernenden beitragen kann, sie sollte aber nicht umfangreich sein.

- Teilprüfungen werden oftmals zu früh eingesetzt. Sie nach dem dritten Lehrjahr (und somit nur bei den vierjährigen Grundbildungen) durchzuführen wäre sinnvoller, da nach dem zweiten Lehrjahr die Kompetenzen im praktischen Bereich bei den Jugendlichen sehr unterschiedlich sind (bedingt durch die Arbeit im Lehrbetrieb).

**Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)**

Von den befragten Branchen kennt nur die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie eine Teilprüfung. Weiter ist geplant, dass auch bei der Grundbildung EFZ im Schreinerberuf eine Teilprüfung eingeführt wird.

Als positive und negative Aspekte der Teilprüfung werden insbesondere genannt:

- Mit der Teilprüfung können die Grundlagen abgeschlossen werden. Sie entlastet somit die Lernenden. Die Teilprüfung ermöglicht zudem eine Standortbestimmung für die Lernenden.

- Gleichzeitig wird jedoch auch kritisiert, dass der Beginn der Grundbildung zu stark auf die Prüfung ausgerichtet sei. Negativ ins Gewicht fällt weiter der
Aufwand der Teilprüfung. Zudem kritisieren einige Befragte den Zeitpunkt der Teilprüfung, welcher zu früh oder auch zu spät eingeschätzt wird.

**Fazit zur Teilprüfung:** Die Teilprüfung schließt die Grundlagen einer Ausbildung ab und wird als gute Standortbestimmung für die Lehrbetriebe und die Lernenden sowie als Entlastung der Lernenden (in Sinne eines Abschlusses einzelner Ausbildungsbereiche) empfunden. Gleichzeitig ist sie relativ teuer, was jedoch bei einer entsprechenden Ausbildungsduer (z.B. vierjährige Ausbildung) zumeist als gerechtfertigt angesehen wird. Ein Diskussionspunkt ist zudem die Frage, ob die Teilprüfung eine Fallnote sein soll oder nicht.

### 5.3.2. Erfahrungsnote

Mit den QV ist es möglich, aus allen drei Lernorten eine Erfahrungsnote in die Schlussbewertung einzubeziehen. Die Zusammensetzung der Erfahrungsnote ist sehr berufsspezifisch und kann nur aus einem – dann ist es die Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule – zwei oder allen drei Lernorten bestehen.

Gemäss der Auswertung der Bildungsverordnungen und Bildungspläne bewegt sich das Gewicht der Erfahrungsnote in der Gesamtnote bei den EFZ zwischen 5% und 35%, wobei in 59 der Berufe (73%) die Erfahrungsnote zu 20% gewichtet wird. Bei den EBA bewegt sich der Anteil der Erfahrungsnote an der Gesamtnote zwischen 10% und 40%. In 11 Berufen (42%) zählt sie zu 20%, in 7 Berufen (27%) wird sie mit 10% an der Gesamtnote gewichtet.

**Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)**

Die Beurteilung der Erfahrungsnote durch die befragten Personen fällt eindeutig aus:

- Die Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule wird mehrheitlich als positiv bewertet. Sie stellt eine Motivation für Lernende und Lehrpersonen dar und hilft bei der Beurteilung von Grenzfällen, ob ein QV bestanden ist oder nicht.

- Die Erfahrungsnote aus den üK wurde ebenfalls als positiv beurteilt. Die üK werden so aufgewertet.

- Die Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb wurde hingegen mehrheitlich als problematisch beurteilt. Sie generiert sowohl bei den Lehrbetrieben als auch den Kantonen einen hohen Aufwand. Zudem besteht bei den Lehrbetrieben

*Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)*


*Erfahrungsnote Lehrbetrieb:* Knapp die Hälfte der antwortenden Personen (= 10 der 21 antwortenden Personen) beurteilt eine Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb als zweckmäßig. Probleme an der Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb sind insbesondere die Subjektivität resp. die mangelnde Qualifikation und Erfahrung des Lehrbetriebs zur Beurteilung (s.o.). In Bezug auf die Akteursgruppen
bewerteten die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner die Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb positiv, während die Lehrpersonen eher skeptisch antworteten. Im Detailhandel, welcher die Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb kennt, wird diese grundsätzlich als zweckmässig beurteilt. Eine Person wies jedoch auch darauf hin, dass teilweise Schwierigkeiten bei der Bewertung entstehen.

_Erfahrungsnote üK:_ Eine Erfahrungsnote aus den üK wurde von beinahe allen antwortenden Personen als zweckmässig beurteilt.

Bei den Erfahrungsnoten insgesamt wurde zudem erwähnt, dass sie für die Bewertung der überfachlichen Kompetenzen gut geeignet seien.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fazit zur Erfahrungsnote: Die Erfahrungsnoten aus Schule und üK wurden als zweckmässig beurteilt, die Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb wurde hingegen als zeitaufwändig und in der Aussagekraft eingeschränkt bewertet. Erfahrungen des Lehrbetriebs mit dem Lernenden sollten vielmehr im Rahmen des Arbeitszeugnisses aufgeführt werden.</th>
</tr>
</thead>
</table>

5.3.3. **Individuelle praktische Arbeit (IPA) und vorgegebene praktische Arbeit (VPA)**

Zunächst erläutern wir die beiden Prüfungsformen IPA und VPA kurz und führen ihre Häufigkeit bei den EBA und EFZ auf. Als Quelle dazu dienen die Bildungsverordnungen, die Bildungspläne und bei Bedarf weitere Informationen von den Homepages der OdA.

Der praktische Teil der beruflichen Grundbildung wird in allen QV mit einem separaten Prüfungsbestandteil – entweder einer IPA oder einer VPA – abgeschlossen.

Die IPA ist als individuelle Prüfungsform²⁹ angelegt und findet im Lehrbetrieb statt. Die Lernenden erstellen ein Produkt oder erbringen eine Dienstleistung, das / die einen praktischen Nutzen hat. Der Zeitraum für die IPA kann sehr unterschiedlich sein und bewegt sich je nach Beruf EFZ oder EBA zwischen 4 und bis zu 120 Stunden in der Regel während dem letzten Semester. Während dieser Zeit werden die Lernenden speziell beobachtet und beurteilt. Als Abschluss der

---

²⁹ Weitere Bezeichnungen bzw. spezifische Formen der IPA sind die individuelle Produktivarbeit, die individuelle Projektarbeit und die individuelle prozess- und dienstleistungsorientierte Arbeit. Vgl. zur IPA z.B. die Wegleitung des BBT.
IPA findet ein Fachgespräch statt, in dem die Lernenden ihr Produkt bzw. ihre Dienstleistung präsentieren und sich den Fragen von Expertinnen und Experten stellen. Am Beispiel des/des Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ wird der Ablauf einer IPA kurz vorgestellt:

- Zunächst erarbeitet der Berufsbildner, die Berufsbildnerin die Aufgabe und das Bewertungsraster und bespricht diese mit dem/der Lernenden.
- Nach der Kontrolle/Validierung durch den (Chef-)Experten, die (Chef-)Expertin beginnt der/die Lernende mit der Arbeit. Zur Qualitätssicherung besucht der Experte, die Expertin den Lehrbetrieb während der IPA.
- Nach Beendigung der Arbeit liefert der/die Lernende die Dokumentation der IPA mit Arbeitsjournal ab und es wird ein Fachgespräch mit Präsentation durchgeführt.
- Die Bewertung erfolgt 1/3 durch den Experten, die Expertin (Bewertung der Präsentation und des Fachgesprächs) und 2/3 durch den Berufsbildner, die Berufsbildnerin (Bewertung der Arbeitsprozesse und der Dokumentation).


Der praktische Prüfungsteil muss in fast allen QV mit der Mindestnote 4 bestanden werden. Bei den EFZ sind es lediglich drei Berufe, die hier Ausnahmen bilden, bei den EBA sind es zwei Berufe, die kein separates Bestehen des praktischen Prüfungsteils vorsehen. Tabelle 7 zeigt die Häufigkeit, mit welcher die IPA bzw. die VPA in den QV vorkommen.

Tabelle 7: Übersicht Berufe mit IPA und VPA

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>EFZ</th>
<th>EBA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anzahl Berufe mit IPA</td>
<td>12</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl Berufe mit VPA</td>
<td>53</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl Berufe mit kantonalen Unterschieden</td>
<td>17</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Bildungsverordnungen, Bildungspläne

Anmerkung: Beim Beruf des Textiltechnologen / der Textiltechnologin EFZ gibt es Vertiefungsrichtungen mit IPA und solche mit VPA. Deshalb wurde dieser Beruf bei beiden je einmal gezählt. Im Total ergeben sich hier 82 Berufe mit EFZ und 26 mit EBA.
In 16 Berufen mit EFZ und 6 mit EBA lassen es Bildungsverordnung und Bildungsplan offen, ob eine IPA oder eine VPA durchgeführt wird. Teilweise wird dann ausdrücklich geschrieben, dass die Wahl zwischen IPA und VPA in den Kantonen festgelegt werden muss. Manchmal schreibt der Bildungsplan aber auch bspw. nur vor, wo die Prüfung stattfinden soll, aber nicht in welcher Form.

In der branchenübergreifenden Befragung wurde das Thema angesprochen, wie gut die beiden Prüfungsformen die beruflichen Handlungskompetenzen messen und ob sie dem jeweiligen Beruf angemessen angewendet werden. Bei den branchenspezifischen Interviews wurden die Interviewpartnerinnen und -partner gebeten, die Vor- und Nachteile ihrer jeweils angewandten Prüfungsform zu nennen. Von den betrachteten Berufen führen die Berufe Industrielackierer/in EFZ und Restaurationsangestellte/r EBA eine VPA durch, die anderen Berufe eine IPA.

Die Antworten haben ein umfassendes Bild der Stärken und Schwächen der beiden Prüfungsformen geliefert und werden nachfolgend präsentiert.

**Stärken und Schwächen IPA**


*Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen:* Die IPA berücksichtigt unterschiedliche Voraussetzungen der Lernenden in den Lehrbetrieben und ist speziell in Branchen sinnvoll, die sehr heterogen sind (z.B. IT).

*Motivation:* Die Motivation der Lernenden ist grösser, da sie ein gesamtes Projekt planen und durchführen können.

*Prüfung überfachlicher Kompetenzen:* Die IPA eignet sich sehr gut, um neben den Fachkompetenzen auch die überfachlichen Kompetenzen zu prüfen.

*Vergleichbarkeit/Gerechtigkeit:* Negativ ins Gewicht fallen hingegen Mängel in der Vergleichbarkeit und Gerechtigkeit der IPA. Diese treten dann auf, wenn die Begleitung durch die Lehrbetriebe sehr unterschiedlich ist oder die Bewertung durch die Fachvorgesetzten subjektiv erfolgt. Teilweise werden auch zu leichte IPA toleriert. Die Aussagekraft der IPA ist dann eingeschränkt; zudem resultiert aus den Mängeln bei der Vergleichbarkeit ein Problem bei Rekursen. Ein Grund für diese Mängel liegt gemäss Aussage einer Interviewpartnerin auch in den
fehlenden Leitlinien für die Lehrbetriebe: „Je pense que les patrons devraient avoir plus de lignes de conduite. Pour moi, c’est la point faible et en plus c’est difficile pour eux, car ils n’ont pas de repère.“ Ein Problem der IPA ist zudem, dass sich nicht alle Berufsbildnerinnen und Berufsbildner gleich einsetzen (können). Sie müssten daher besser geschult werden.


Stärken und Schwächen VPA


Marktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen: Bei der VPA werden die Lernenden „für die Allgemeinheit“ geprüft und sind daher später auch marktfähig. Die IPA dagegen ist sehr firmenspezifisch.

Marktorientierung: Es wird ein Produkt hergestellt, das sich nicht am Markt orientieren muss. Wenn die VPA im Betrieb durchgeführt wird, entspricht sie aber etwas mehr einer Situation im Berufsalltag.
Betriebliche Unterschiede: Betriebliche Unterschiede bezüglich Maschinen, Materialien, Software etc. können teilweise nicht berücksichtigt werden bzw. nur, wenn die VPA im Betrieb durchgeführt wird.

Handlungsbedarf

Aufgrund der genannten Stärken und Schwächen der beiden Prüfungsformen wurden vereinzelt Punkte genannt, an denen sich Handlungsbedarf abzeichnet:

• Bei den Prüfungsaufgaben für die VPA besteht eine gewisse Tendenz, dass jedes Jahr gleiche oder ähnliche Aufgaben gestellt werden. Die Inhalte sollten den Entwicklungen in den jeweiligen Branchen bzw. Berufen besser angepasst werden.

• Die IPA wäre in weiteren Berufen denkbar, dabei muss aber die Tendenz beachtet werden, dass die Fachvorgesetzten in den Betrieben höhere Noten vergeben als die Prüfungsexpertinnen und -experten bei einer VPA. Bei der Neueinführung einer IPA im QV ist es deshalb sehr wichtig, dass die OdA die Fachvorgesetzten aus den Betrieben richtig schulen.

• Die Vergleichbarkeit ist bei der IPA zwar etwas beeinträchtigt, dies könnte aber durch die Anpassung des Bewertungsmassstabs an die Aufgabenstellung wieder behoben werden.

• Im Schreinerberuf wurde die Problematik erwähnt, dass die IPA ein Kundenauftrag sein soll und die Aufgabenstellung daher nicht bereits sechs Monate im Voraus angegeben werden kann.

• Im Allgemeinen wird die IPA als sehr sinnvoll und zur Prüfung der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen geeignet anerkannt. Trotzdem wäre es wichtig, einmal eine genaue Kosten-Nutzen-Analyse der IPA im Vergleich zur VPA zu machen.

• Insgesamt ist der Zeitaufwand gemäß Aussagen der befragten Personen bei beiden Prüfungsformen hoch. Zeitliche Straffungen wären bei beiden möglich, ohne eine Qualitätseinbuße hinnehmen zu müssen. Diese Aussage resultiert aus den branchenübergreifenden Interviews. In den branchenspezifischen Gesprächen wurde die Durchführung der IPA resp. VPA hingegen meist als effizient bezeichnet.
Fazit zu IPA und VPA: Unterschiede bei der IPA und der VPA treten grob in vier Bereichen auf:

- Praxisnähe (Vorteil IPA)
- Prüfung der überfachlichen Kompetenzen (Vorteil IPA)
- Vergleichbarkeit und Objektivität (Vorteil VPA)
- Marktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen (Vorteil VPA)

In Bezug auf den Aufwand ist keine eindeutige Aussage zu machen. Zwar geben mehr Interviewpartnerinnen und -partner an, dass sie die IPA insb. für die Lehrbetriebe für aufwendiger erachten, bei den direkt Betroffenen (Lehrbetriebe) sind jedoch die Aussagen gemischt.


5.3.4. Schriftliche und mündliche Prüfungen

In den betrachteten Berufen werden in der Informatik sowie in den Berufen Schreinerpraktiker/in EBA und Polymechaniker/in EFZ gemäss den Interviewaussagen nur schriftliche Prüfungen angewandt. Bei den anderen betrachteten Berufen werden jeweils schriftliche und mündliche Prüfungen durchgeführt.³⁰

Beispiel: Beim Beruf Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ gibt es im Qualifikationsbereich Berufskenntnisse eine schriftliche Prüfung von 4 Stunden, an der Fragen zu einem Sachverhalt (Situation/Fallbeispiel) beantwortet werden müssen und eine mündliche Prüfung von 45 Minuten, an der eine Praxissituation geschildert wird und Handlungsansätze aufgezeigt, begründet und bewertet werden.

³⁰ Quelle: Branchenspezifische Interviews
Die Vor- und Nachteile der beiden Prüfungsformen gemäss Aussagen in den 69 branchenspezifischen Interviews sind nachfolgend aufgeführt.

**Schriftliche Prüfung**

- Die schriftliche Prüfung ist eine geeignete Prüfungsform. Sie ist objektiv und vergleichbar (11 Nennungen).
- Sie erlaubt eine breite Wissensabfrage (3 Nennungen).
- Sie ist effizient (3 Nennungen).
- Sie benachteiligt jedoch Lernende mit Sprachproblemen resp. mit Leseverständnisschwierigkeiten (4 Nennungen).

**Mündliche Prüfung**

- Die mündliche Prüfung erlaubt das Testen von überfachlichen Kompetenzen (3 Nennungen), speziell der Kommunikationsfähigkeit (9 Nennungen).
- Sie hat einen stärkeren Praxisbezug (4 Nennungen). Dieser Punkt hängt stark von der Ausgestaltung der Prüfung ab und wurde im Sozialbereich und im Detailhandel erwähnt.
- Sie ist jedoch weniger gut messbar und z.T. subjektiv (5 Nennungen).

In Bezug auf den Aufwand schätzen 12 Personen die mündliche Prüfung als aufwendiger als die schriftliche ein, 3 Personen bewerten den Aufwand gleich.

Als Bereiche mit möglichen Effizienzverbesserungen resp. mit Handlungsbedarf wurden folgende Aussagen gemacht:

- Die mündliche Prüfung könnte abgeschafft werden (5 Nennungen, 4 davon im Bereich Gastronomie/Hotellerie), da die schriftliche Prüfung die Berufkenntnisse genügend abdecken könne und die mündliche Prüfung ähnlich wie die praktische Arbeit sei.
- Die Anzahl Prüfung könnten/sollten reduziert werden (3 Nennungen, 2 davon im IT-Bereich).
- Die Prüfungsexpertinnen und -experten (v.a. für die mündliche Prüfung) sind besser auszubilden (2 Nennungen).
**Fazit zur schriftlichen und mündlichen Prüfung:** Die schriftliche Prüfung ist im Vergleich zur mündlichen objektiver und effizienter, prüft jedoch die Kommunikationsfähigkeit nicht.

### 5.4. Umsetzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums


**Innovationen**

Zunächst wurde bei den branchenübergreifenden Interviews erhoben, welche innovativen Prüfungsformen es gibt und für wie wichtig Innovationen im Zusammenhang mit den QV gehalten werden. Es entstand ein eindeutiges Bild der Aussagen:


- Die *IPA* wurde als Prüfungsform teilweise als innovativ bezeichnet, obwohl sie schon seit vielen Jahren existiert. Der Grund liegt darin, dass sie

\(^{31}\) Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 06.09.2000, S. 5736
insbesondere im Zusammenhang mit der Prüfung der überfachlichen Kompetenzen sowie aufgrund ihrer Realitätsnähe sehr positiv bewertet wird.

- Konkrete Vorschläge für neue innovative Prüfungsformen und Durchführungsmethoden waren a) Kolloquien, b) Gruppenprüfungen mit Diskussionen (auch im Lehrbetrieb), c) Assessments und d) internetbasierte Prüfungen, da sich mit diesen möglicherweise die Administrationskosten senken lassen.

_Nutzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums_

Auf die konkrete Frage nach der Nutzung des Gestaltungsfreiraums hin ergab sich folgendes Stimmungsbild:

- 8 der 15 in den branchenübergreifenden Interviews befragten Personen (= 53%) sagten aus, dass die Gestaltungsfigkeit gut genutzt wird und dass es eine zweckmäßige Bandbreite an verschiedenen Prüfungsformen gibt.

- 33 der 50 in den branchenspezifischen Interviews befragten Personen (= 66%) gaben an, dass die Nutzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums in ihrer Branche angemessen wahrgenommen wurde.

Kritikpunkte lauten wie folgt:

- Der Freiraum wäre gar nicht nötig und ist z.T. sogar problematisch (Aussagen der Lehrbetriebe). 2 Personen sagten aus, dass sie sich eine Vereinheitlichung wünschen.

- Die Gestaltungsfreiheit werde zu stark beansprucht, indem dass möglichst viele Prüfungsformen ins QV gepackt werden, ohne genau abzuwägen, welche es wirklich braucht. Die einzelnen Prüfungsformen werden zuwenig hinsichtlich Aufwand und Ertrag hinterfragt.

- Die Gestaltungsfreiheit werde teilweise zuwenig genutzt, nämlich dann, wenn die Verbände einfach einen Bildungsplan als Vorlage heranziehen und die Prüfungsformen für einen anderen Beruf übernehmen.

- Für die einzelnen Lehrpersonen gäbe es zuwenig Gestaltungsfreiraum.

- Die Kantone zeigten sich bei Änderungen skeptisch, da sie einen Kostenanstieg befürchten.
Die Botschaft zum neuen BBG nennt zwei wichtige Trends, die in die Gestaltung des BBG eingeflossen sind und die auch in die Ausarbeitung der QV einwirken. Zum einen besteht eine Tendenz, in den QV verstärkt praxisnahe Verfahren anzuwenden, die auch die Methoden- und Sozialkompetenzen zu erfassen vermögen. Dies wird bspw. mit dem vermehrten Einsatz der IPA bewirkt. Gleichzeitig dazu ist aber auch eine Entwicklung in Richtung formalisierte und zentralisierte Prüfungen festzustellen, in denen Fachkenntnisse objektiv, zuverlässig und kostengünstig erfasst werden können.

Fazit zur Umsetzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums: Die in Kapitel 5.3. und 5.4. zur Anwendung verschiedener Prüfungsformen gemachten Aussagen können zusammengefasst dahingehend interpretiert werden, dass im Sinne eines sehr gezielten Einsatzes der verschiedenen Prüfungsformen sich die an der Definition der QV beteiligten Akteure noch stärker darüber klar sein müssen, was genau mit einer bestimmten Prüfungsform abgebildet werden soll bzw. kann. Denn teilweise bestehen noch Schwierigkeiten, den vom Gesetzgeber bewusst gewollten Gestaltungsfreiraum bei den QV so umzusetzen, dass eine berufsspezifische und sinnvolle Zusammenstellung der Prüfungsformen entsteht.

5.5. Kosten

Mit den Kosten der QV sind sowohl die beim Kanton, als auch die bei den OdA und bei den Lehrbetrieben anfallenden Kosten für Prüfungsexpertinnen und -experten, Fachvorgesetzte, Material, Administration etc. gemeint. Ein Grossteil der in den branchenübergreifenden Interviews befragten Personen beurteilt die Kosten der QV als hoch, mit steigender Tendenz. Im Vergleich zu den LAP werden die Kosten der QV als höher eingestuft. Als Gründe für die höheren Kosten wird in erster Linie die grosse Vielfalt in der Zusammensetzung der einzelnen QV genannt. Dies erfordert höhere Administrationskosten, da die Berücksichtigung der unterschiedlichen Details in den QV zeitaufwändig ist. Die Höhe der Kosten der QV wird jedoch relativiert, indem auch ausgesagt wurde, dass diese im Vergleich zu den gesamten Ausgaben für die Berufsbildung gering sind.

Zu berücksichtigen ist auch, dass die Kosten der QV von der Anzahl Prüfungskandidaten und -kandidatinnen abhängig sind. In Berufen mit wenigen
Lernenden sind die Fixkosten pro Kopf höher als in Berufen mit vielen Kandidaten und Kandidatinnen.

Als besonders kostenintensive Bestandteile der QV wurden in den branchenübergreifenden Interviews folgende Prüfungsformen genannt:

- Die IPA verursacht durch den zeitlichen Betreuungsaufwand gemäß Aussage in den branchenübergreifenden Interviews hohe Kosten. Die Befragung der direkt Betroffenen (Lehrbetriebe) bestätigt diese Aussage jedoch nicht eindeutig.


- Die Kosten für die Erfahrungsnote aus den Lehrbetrieben werden im Verhältnis zum geringen Gewicht dieser Note und der eingeschränkten Aussagekraft ebenfalls als sehr hoch eingestuft (vgl. Kapitel 5.3.).

- Eine Aussage war, dass wenn in einem Beruf eine Teilprüfung stattfindet, dies fast eine Verdoppelung der Kosten für das QV bedeutet.

- Generell sind die QV bei Berufen mit einem hohen Maschinen- oder Materialverschleiss teurer.

Beanspruchung Prüfungsexpertinnen und -experten: Ein weiteres Problem, das sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Kosten der QV verursacht und deutlich zum Ausdruck kam, ist die hohe zeitliche Beanspruchung der Prüfungsexpertinnen und -experten. Oft sind diese überbelastet, da sie gleichzeitig Berufsbildner, Berufsbildnerin im Unternehmen sind und von dort her sehr viele Aufgaben zu erfüllen haben. Eine zusätzliche Belastung ist ggf. die Umstellung auf neue Prüfungsformen im QV, welche einen erhöhten Vorbereitungsaufwand generiert (Kursbesuche und persönliche Vorbereitung). Die Verbände haben oft Mühe, genug Prüfungsexperten und -expertinnen zu stellen, da diese ihre Tätigkeit nebenberuflich ausüben und nur eine kleine Entschädigung erhalten; teilweise muss dafür viel Freizeit geopfert werden. Das Milizsystem verlangt auch von den Lehrbetrieben viel ab, wenn diese ihre als Prüfungsexperten bzw. -expertinnen
Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung

In den branchenspezifischen Interviews wurde dann direkt nach dem Aufwand der Prüfungsexpertinnen und -experten gefragt:

- 60% (= 27 Personen) beurteilten den Aufwand als angemessen. Dies v.a. bei den Industrielackiererinnen und -lackierern, in der Gastronomie/Hotellerie (beide VPA), aber tendenziell auch beim Detailhandel sowie in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie.
- 7% (= 3 Personen) sagten aus, dass die Expertinnen und Experten zuwenig machen würden.

Zur Abgeltung für die Prüfungsexpertinnen und -experten sagten dann 8 Personen aus, dass sie diese zu tief fänden, 6 halten sie für angemessen und 5 Personen kritisierten die beträchtlichen kantonalen Unterschiede.

| Fazit zu den Kosten der QV: Die Kosten der QV wurden von fast allen befragten Personen als hoch und mit steigender Tendenz bewertet. Als Grund dafür wurde die Vielfalt in der Zusammensetzung und Ausgestaltung der QV genannt, was durch die Berücksichtigung der vielen Details die Administrationskosten erhöht. Ein grösseres, im Zusammenhang mit den Kosten genanntes Problem, ist der hohe Zeitaufwand für die Prüfungsexpertinnen und -experten. Dieses Amt wird als Miliztätigkeit ausgeübt, die Entschädigungen (auch im Sinne einer Anerkennung) werden oftmals als zu tief angesehen. Zudem muss durch die Umstellung auf die QV teilweise ein erhöhter Vorbereitungsaufwand in Kauf genommen werden (wenn neue Prüfungsformen zur Anwendung kommen). Die Verbände haben dadurch oft Mühe, genügend Prüfungsexpertinnen und -experten zu stellen. |
6. Impact: Nutzen und Wirkungen der QV

Zu Nutzen und Wirkungen der QV stehen folgende Leitfragen im Vordergrund:

- Wie gut können die Qualifikationen der Lernenden mit den QV beurteilt werden? Kann dies besser oder umfassender geschehen als mit den Verfahren vor der Reform? (Kapitel 6.1.)
- Wie zufrieden ist der Arbeitsmarkt (Betriebe) mit den QV? (Kapitel 6.2.)

6.1. Aussagekraft der QV

Aussagen von Bund und Kantone (branchenübergreifend)

Im Zusammenhang mit den Wirkungen der QV wurde in den Interviews zunächst die Frage gestellt, ob die QV die erlernten Handlungskompetenzen am Ende der Ausbildung abzubilden vermögen. Die Beurteilung hierzu fiel unterschiedlich aus: Ein Teil der befragten Personen sagte aus, dass die Handlungskompetenzen zufriedenstellend, gut oder sogar besser als in den LAP abgebildet werden. Die Antworten wurden jedoch relativiert, denn die QV beziehen sich auf die Inhalte des Bildungsplans, was noch nicht heisst, dass sie auch die für den Arbeitsmarkt relevanten Inhalte abbilden.

Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)

Von den befragten Personen schätzen 65% (= 32 Personen) die Aussagekraft ihres QV als gut bis sehr gut ein, 18% (= 9 Personen) bewerten sie genügend und 16% (= 8 Personen) ungenügend. Teilweise werden auch Verbesserungen gegenüber der LAP erkannt. Eine Interviewpartnerin drückte es dabei folgendermassen aus: „Man weiss jetzt besser, wen man „einkauft“, d.h. wen man einstellt."

In Bezug auf die verschiedenen Berufe ist der Beruf Industrielackierer/in EFZ ein besonders positives Beispiel. Insbesondere im Sozialbereich sowie in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie wird die Aussagekraft hingegen mehrheitlich als nur genügend oder sogar ungenügend eingeschätzt. In Bezug auf die Akteursgruppen schätzen die Betriebe die Aussagekraft der QV leicht

---

33 Dieser Abschnitt fasst die Antworten auf Frage 13.1 des Leitfadens für die branchenübergreifenden Interviews zusammen.
schlechter ein als wenn man alle Gruppen betrachtet (4 von 14 antwortenden Personen aus den Betrieben schätzen die Aussagekraft als ungenügend ein). Mehrfach genannte Kritikpunkte sind:

- Die Prüfungsinhalte sind z.T. zu weit von der Praxis entfernt, einige Bereiche werden zuwenig geprüft, etc.
- Das Niveau der QV ist allgemein zu tief resp. unterschiedlich (bei der IPA resp. stark abhängig von der Berufsfachschule).
- Das QV liefert nur einen relativ kurzen Ausschnitt vom Können der Lernenden.
- Das QV erlaubt nur eine ungenügende Differenzierung zwischen guten und schlechten Lernenden.

Weiter wird betont, dass das QV immer mit einem Lehrzeugnis (= Arbeitszeugnis zum Abschluss der Lehre), einem Gespräch mit dem früheren Vorgesetzten, etc. ergänzt werden muss, um tatsächlich eine aussagekräftige Beurteilung des/der Lernenden zu erhalten. Dies bestätigt auch die Frage nach den Kriterien für die Einstellung von Arbeitskräften. Dabei hat sich bestätigt, dass das QV nur ein Teil des Gesamtbildes ist und insbesondere das Lehrzeugnis und die Persönlichkeit die entscheidenden Faktoren sind.

Im Vergleich zur LAP wurden insbesondere zwei Veränderungen genannt: 1) Es wurden beruflichen Grundbildungen mit EBA eingeführt, welche durch die Standardisierung (inkl. Notengebung) aussagekräftig sind. 2) Der Praxisbezug ist u.a. durch eine stärkere Verantwortung der Lehrbetriebe und eine vermehrte Anpassung an die Marktbedürfnisse stärker geworden.

**Fazit zur Aussagekraft der QV:** Die Aussagekraft der QV wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern tendenziell als gut bewertet, wenngleich auch einige Kritikpunkte genannt werden (die QV haben ein zu tiefes Niveau, es wird ein zu kleiner Ausschnitt der Kompetenzen der Lernenden geprüft, ungenügende Differenzierung, etc.). Positiv hervorgehoben wird die Einführung der beruflichen Grundbildungen mit EBA, welche standardisiert sind. Es wird jedoch auch betont, dass das QV immer in Ergänzung zum Lehrzeugnis betrachtet werden muss.
6.2. Erfüllung der Erwartungen der Arbeitgeber

Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)

Auf die Frage hin, ob der Wert der QV auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden konnte, fielen die Antworten sehr unterschiedlich aus, zudem fühlte sich ein grosser Teil der befragten Personen nicht in der Position, diese Frage zu beantworten.

Aussagen von OdA, Betrieben, Schulen und Lernenden (branchenspezifisch)

Die Erwartungen der Arbeitgeber werden gemäss Meinung von 58% (= 21 Personen) der Interviewpartnerinnen und -partner gut bis sehr gut erfüllt. Für 25% (= 9 Personen) werden sie genügend erfüllt und für 17% (= 6 Personen) ungenügend. Diese Aufteilung trifft auch zu, wenn man nur die Betriebe – die relevanteste Akteursgruppe – betrachtet. In der IT-Branche werden die Erwartungen nach Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partnern (sehr) gut erfüllt, im Sozialbereich eher weniger. Kritisiert wurden folgende Punkte:

- Es werden zu sehr Spezialistinnen und Spezialisten anstelle von Generalistinnen und Generalisten ausgebildet (2 Nennungen).
- Das Niveau ist in bestimmten Bereichen (z.B. Beratung) zu tief (2 Nennungen).

Auch die Absolventinnen und Absolventen wurden in ihrer Rolle als Anbieter von Arbeit zu ihrer Einschätzung zu den Chancen auf dem Arbeitsmarkt befragt: Acht der 13 Antwortenden schätzen diese als gut ein, 2 als genügend und 3 als ungenügend.

7. Fazit der Analyse

Die Beurteilung von Prozess, Output und Impact der QV durch die Interviewpartnerinnen und -partner fiel mehrheitlich gut aus. So werden v.a. der stärkere Praxisbezug sowie die Einführung der standardisierten beruflichen Grundbildungen mit EBA positiv gewertet.

Aus den Aussagen der Interviewpartner und -partnerinnen konnten dennoch auch folgende Problemfelder identifiziert werden:

- Bei der Prüfung der überfachlichen Kompetenzen treten noch Schwierigkeiten auf.
- Insgesamt muss ein weiteres Ansteigen der Kosten verhindert werden.
- In einigen Bestandteilen des QV (IPA, Erfahrungsnote aus den Lehrbetrieben) gibt es Probleme mit der Subjektivität bei der Bewertung.
- Die Sicherstellung der Qualität und Quantität der Prüfungsexpertinnen und -experten ist teils bereits jetzt, teils zukünftig ein wichtiges Thema.
- Die Zusammenarbeit zwischen den drei Lernorten wie auch die interkantonale Zusammenarbeit, insbesondere mit der lateinischen Schweiz, sollte verbessert werden.
Teil II: Folgerungen aus der Analyse

8. Empfehlungen

Aus der Evaluation der QV ableitend führen wir in diesem letzten Kapitel nun den bestehenden Handlungsbedarf auf. Wir geben Empfehlungen ab, worauf bei der Ausgestaltung künftiger QV geachtet werden soll und wie die bestehenden QV möglicherweise noch verbessert werden können. Neben den eigentlichen Empfehlungen zur Gestaltung der QV führen wir in einem zweiten Schritt auch Empfehlungen zu verwandten Themen auf, welche sich aus der Studie ergeben haben. Schliesslich fassen wir die Folgerungen in Form eines tabellarischen Überblicks nochmals zusammen.

Es ist zu beachten, dass die Empfehlungen in erster Linie auf den Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner basieren, welche aus verschiedenen Branchen kommen. Diese Aussagen wurden von uns synthetisiert, gewichtet und teilweise mit eigenen Vorschlägen ergänzt.\footnote{Die eigenen Vorschläge sind jeweils gekennzeichnet (\*).} Nicht für jeden Beruf besteht in jedem Punkt Handlungsbedarf. Vielmehr sollen die Empfehlungen als Aussagen zu Bereichen gelesen werden, auf die ein besonderes Augenmerk gerichtet werden sollte.

8.1. Handlungsbedarf und Empfehlungen zur Gestaltung der QV


8.1.1. Prozess

\textit{Prüfungsexpertinnen und -experten / Berufsbildnerinnen und Berufsbildner}

Die Qualität und Quantität der Prüfungsexpertinnen und -experten muss gewährleistet und durch die kantonalen OdA sichergestellt sein. Beide Aspekte stellen teils bereits heute, teils möglicherweise zukünftig eine Herausforderung dar. Das heute angewandte Milizsystem kennt viele Vorteile (hohe Akzeptanz in der Branche, Funktion als Werbeträger und Know-how-Träger für die Branche, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten etc.), ist jedoch wie sich ein Interviewpartner ausdrückt „möglicherweise ausgereizt und man muss sich überlegen wie man das System erhalten kann“.
Empfehlungen:

→ Um die Qualität der Prüfungsexpertinnen und -experten sowie der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sicherzustellen, könnte die Schulung je nach Branche öfters angeboten, qualitativ verbessert und/oder die Teilnahmepflicht restriktiver werden. Insbesondere in der Romandie und im Tessin scheint gemäss Interviewaussagen Handlungsbedarf zu bestehen.

→ Ein besonderes Augenmerk ist auf diejenigen Branchen und Berufe zu richten, welche neu eine IPA durchführen. Hier müssen die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben – unterstützt durch klare Bewertungsraster – gut auf ihre Rolle vorbereitet werden, um die Subjektivität der Bewertung zu minimieren und damit im Falle eines Rekurses die Nachvollziehbarkeit des Prüfungsentscheids zu gewährleisten.

→ Teilweise wurden auch ein stärkeres Augenmerk resp. eine verbesserte Schulung der Prüfungsexpertinnen, -experten in Bezug auf die EBA gefordert. So sind die EBA-Lernenden z.B. teilweise langsamer und benötigen mehr Anleitungen/Erklärungen, was von den Expertinnen und Experten gemäss Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner nicht immer genügend beachtet wird.

→ In Bezug auf einen zahlenmässigen Expertenmangel ist in einigen Kantonen möglicherweise die Höhe der Entschädigungen zu diskutieren.

aufgrund des Aufbaus der QV resp. aufgrund der Gewichtung der einzelnen 
Prüfungsbestandteile regelmässig kompensiert wird (z.B. durch sehr hohe Noten 
aus der schriftlichen Prüfung), kann dies als mangelnde Wertschätzung der 
Expertentätigkeit empfunden werden. Je nach Branche scheint zudem auch der 
Stellenwert der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben gering 
zu sein.

→* Die Zulassung als Prüfungsexpertin, -experte sollte strenger geregelt werden. 
Es müssten klare Anforderungsprofile geschaffen werden (z.B. Anzahl Jahre 
Berufserfahrung). Auch bei den Chefexpertinnen und -experten könnten gewisse 
Anforderungen gestellt werden (z.B. Anzahl Jahre als Berufbildnerin, 
Berufsbildner).

**Zusammenarbeit**

In den branchenspezifischen Interviews hat sich gezeigt, dass in der 
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren teilweise noch 
Verbesserungspotenzial besteht.

*Empfehlungen:*

→ Bei der Zusammenarbeit zwischen den drei Lernorten ist die Kommunikation 
und auch die Koordination zu verstärken. Bei letzterem geht es insbesondere 
darum, dass die Lehr- und Prüfungsinhalte miteinander abgestimmt werden und 
die Qualitätssicherung der QV über alle drei Lernorte erfolgt.

→ Die Prüfungsaufgaben müssen so gestaltet sein, dass sie für die gesamte 
Schweiz relevant sind (keine sprachregionalen Besonderheiten). Weiter ist in 
Bezug auf die lateinische Schweiz sicherzustellen, dass die Dokumente tatsächlich 
übersetzt werden (gilt insbesondere für das Italienische) und dass die Qualität der 
Übersetzung gewährleistet ist. Diese wurde in den Interviews nämlich teilweise 
bemängelt.

→ Mehrfach wurde der Wunsch nach einer stärkeren interkantonalen 
Zusammenarbeit und z.T. auch Harmonisierung (bezüglich Verfahren, 
Abgeltungen und Anforderungen) geäussert. Eine Koordination der QV über das 
SDBB stellt eine Möglichkeit dazu dar. Eine grundsätzliche Empfehlung für eine 
solche Koordination möchten wir hier jedoch nicht abgeben, denn bei Branchen, 
welche keine Koordination über das SDBB kennen, scheint dies gemäss Aussagen 
der Interviewpartnerinnen und -partner auch nicht notwendig zu sein.
→ Schliesslich soll noch die Möglichkeit einer Datenbank zur Notenerfassung erwähnt werden, welche mehrheitlich als nützlich beurteilt wird, die jedoch aufgrund von Problemen in der Umsetzung und insbesondere in Bezug auf den Datenschutz zunächst gründlich abgeklärt werden sollte.


→* Die nationale OdA könnte die Kantone weiter bei der Umsetzung der Prüfungsorganisation unterstützen.

→* Auch könnte ein möglichst simples Qualitätssicherungssystem (analog qualicarte) entwickelt werden, welches den Prüfungsorganisationen Hinweise zur Qualität, Weiterentwicklung und Weiterbildung gibt.

8.1.2. Output

Konzeption der QV

In Bezug auf die Konzeption der QV wurden verschiedene Kritikpunkte genannt, welche insbesondere mit der Gewichtung der Lernorte zusammenhängen.

Empfehlungen:

→ Die QV stützen sich auf den Bildungsplan ab. Der Praxisbezug, die Anwendungsorientierung sowie die arbeitsmarktrelevanten Bedürfnisse der Betriebe sollten dabei soweit wie möglich berücksichtigt werden.

→ Bei den EBA sollte darauf geachtet werden, dass der schulische Teil im gesamten QV nicht zu stark gewichtet wird (maximal 30-40%).

→ Es ist zu diskutieren, ob die üK grundsätzlich nicht auch im QV ein entsprechendes Gewicht erhalten sollten (bspw. über Erfahrungsnoten).

→ Relevant ist, dass die QV tatsächlich praxisnah konzipiert werden, so sollte immer auf die Durchführbarkeit geachtet werden. Auch nach Einführung der QV sollten diese laufend analysiert und bei Bedarf aktualisiert werden.

→ Die Berufsbildungs- und Prüfungskommissionen müssen (im Sinne aller im QV involvierten Akteure) ausgewogen zusammengesetzt sein.
Es ist zu begrüßen, dass bei der Konzeption der Bildungsinhalte und Lernziele neu vom Qualifikationsprofil (Anforderungsniveau und Handlungskompetenzen) ausgegangen wird. In früheren Reformprozessen wurden teilweise zuerst die Lerninhalte definiert. Erst dann wurden Überlegungen angestellt, wie man diese qualifizieren könnte.

Unmittelbar nach der Inkraftsetzung einer neuen Bildungsverordnung sollte mit der Prüfungsorganisation begonnen werden.

Prüfungsformen

In Bezug auf die Anwendung der verschiedenen Prüfungsformen ist kein eindeutiger Best-Practice auszumachen; dafür sind die Branchen und Berufe zu heterogen. Dennoch können gewisse Erfahrungen der bestehenden QV berücksichtigt werden.

Empfehlungen:

→ Die IPA eignet sich tendenziell besser für heterogene Branchen, die VPA eher bei weniger betriebsspezifischen Branchen und Berufen.


→ Von der Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb ist aufgrund der relativ hohen Subjektivität abzusehen. Eine weitaus wichtigere Bewertung durch den Lehrbetrieb erfolgt hingegen durch das Lehrzeugnis (im Sinne eines Arbeitszeugnisses), welches bei einer Einstellung nach Abschluss der beruflichen Grundbildung als sehr zentral beschrieben wurde. In diesem Bereich fehlen Musterbeispiele, Leitfäden und auch Anleitungen, gerade für kleinere KMU ohne spezifische Personalverantwortliche.

→ In Bezug auf die Teilprüfung waren die Aussagen gemischt, insbesondere bei der 4-jährigen Ausbildung wird sie jedoch als Abschluss der Ausbildungsgrundlagen und Standortbestimmung der Lernenden und Lehrbetriebe tendenziell empfohlen.

35 Beispiele: IPA, VPA, schriftliche Prüfung, mündliche Prüfung.
→ In Bezug auf die Kombination der Prüfungsformen ist darauf zu achten, dass sie sich nicht überschneiden. Dies kann gemäß der Interviewaussagen insbesondere bei der mündlichen Prüfung und dem Fachgespräch der IPA der Fall sein.

→* Wichtig ist auf die Ausgewogenheit zwischen neuen und bisherigen Prüfungsformen zu achten. So ist es sinnvoll, neue Prüfungsformen zu entwickeln (z.B. zur Prüfung von überfachlichen Kompetenzen), es muss jedoch gleichzeitig darauf geachtet werden, dass die Akteure genügend Zeit haben, sich an neue Prüfungsformen (z.B. IPA) zu gewöhnen.

**Bewertung**

In Bezug auf die Bewertung wurde an erster Stelle die Subjektivität kritisiert. Diese resultiert aus der fehlenden Erfahrung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner mit dieser Art von Bewertung, den teilweise ungenügenden Bewertungsrastern (v.a. im Bereich der überfachlichen Kompetenzen), den unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden bei der IPA sowie der persönlichen Beziehung zwischen Lernenden und Prüfenden. Andererseits muss auch die Prüfung und Bewertung von überfachlichen Kompetenzen (v.a. der Sozialkompetenz) verbessert werden.

**Empfehlungen:**

→ Grundsätzlich ist zu sagen, dass die Leistungsziele im Bildungsplan klar definiert sein müssen, dann ist auch deren Prüfung und Bewertung einfacher. Es sind zudem konkrete Minimalstandards zu definieren. Einige Branchen wie z.B. die Gastronomie oder der Detailhandel weisen eine grosse Diversität der Betriebe in ihrer Branche auf. Die Herausforderung liegt dann in der Definition eines gemeinsamen Niveaus.

→ Als Massnahmen zur Reduktion der Subjektivität muss die Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten verbessert werden, zudem sollten die Lehrbetriebe mit Information, Beratung und Schulung besser unterstützt werden (v.a. bei der Neu-Einführung einer IPA). Auch hier sind klare Bewertungsraster wieder zentral.

→ Die Schwierigkeitsgrade der IPA sollten pro Beruf nicht allzu stark varieren. Wichtig ist also, dass das Prüfungsverfahren zur Genehmigung der Aufgabenstellung nicht nur hinsichtlich formaler Aspekte erfolgt.
Die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen ist zu verbessern, da sich aufgrund der fehlenden Nachvollziehbarkeit und Objektivität Schwierigkeiten abzeichnen. Die Subjektivität kann durch zwei Ansätze reduziert werden: 

\(a\) Die Bewertungsraster sind klar auszugestalten (klarer Kriterienkatalog). 
\(b\) Es sind geeignete Prüfungsformen anzuwenden. Dazu zählt beispielsweise auch die Entwicklung von innovativen, speziell für die Prüfung von überfachlichen Kompetenzen zugeschnittenen Prüfungsformen (z.B. Kolloquien, Rollenspiele, Assessments, Gruppenprüfungen mit Diskussion).

Weiter könnten Musterbeispiele zur Bewertung entwickelt werden, welche die Spielräume bei der Bewertung anhand konkreter Beispiele und die Auswirkungen der Entscheide aufzeigen.

\[\star\] Kosten

Die sehr berufsspezifische Ausgestaltung der QV hat gemäss Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner zu einer Komplexität und Vielfalt der QV geführt, welche die Kosten hat ansteigen lassen.

Empfehlungen:


8.1.3. Impact

Aussagekraft QV

In Bezug auf den Impact der QV wurde teilweise die mangelnde Aussagekraft kritisiert, was z.B. auch die ungenügende Differenzierung zwischen besseren und schlechteren Absolventinnen und Absolventen betrifft.

Empfehlungen:

→ Die Vergleichbarkeit insbesondere bei den IPA sollte gewährleistet resp. ggf. verbessert werden. Dazu ist in erster Linie die Subjektivität der Bewertung (s.o.) zu reduzieren.
Es wurde aufgezeigt, dass das Lehrzeugnis (im Sinne eines Arbeitszeugnisses) sehr wichtig ist. Vielleicht sollte man sich diesbezüglich auch engagieren und den Lehrbetrieben z.B. Muster-Textbausteine und Anleitungen zur Verfügung stellen.

Erwartungen der Arbeitgeber

In Bezug auf die Erwartungen der Arbeitgeber wurde v.a. das Niveau der QV kritisiert.

Empfehlungen:

→ Allgemein ist zu betonen, dass die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes bei der Ausgestaltung der QV im Vordergrund stehen sollten.

→ Es ist wichtig, dass Handlungskompetenzen und Niveau klar und konkret beschrieben sind, damit sich die Arbeitgeber ein Bild von den Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen machen können. Dazu zählt beispielsweise auch, dass die Differenzierung zwischen EBA und EFZ klar festgelegt und kommuniziert wird.

→* Gerade bei Branchen, welche starker Veränderung unterworfen sind, müssen die QV so aufgebaut werden, dass die geprüften Inhalte auch schnell den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts angepasst werden können. Heute sind die Bildungspläne teilweise sehr statisch und es braucht (in den meisten Fällen) ein formelles Verfahren, um die Inhalte anzupassen.

8.2. Handlungsbedarf bei verwandten Themen


Berufliche Grundbildung mit EBA

Bei der beruflichen Grundbildung mit EBA wurde insbesondere ausgesagt, dass – nicht nur im Rahmen der QV, sondern bereits in der ganzen Ausbildung – der schulische Teil nicht zu stark gewichtet werden darf. Weiter wurde angeregt, dass die Betriebe für die berufliche Grundbildung mit EBA stärker sensibilisiert

**Bildungspläne**

In Bezug auf die Bildungspläne wurde in den branchenübergreifenden Interviews teilweise ausgesagt, dass die Bildungspläne eigentlich die für den Arbeitsmarkt relevanten Inhalte abbilden sollten, dass sie jedoch wenig praxisnah und praktikabel seien.

**Ausrichtung Ausbildung**

In den Interviews wurde z.T. bemängelt, dass die Absolventinnen und Absolventen in einzelnen Berufen zu sehr als Spezialistinnen, Spezialisten ausgebildet werden. Dies wird von den betroffenen Akteuren jedoch sehr unterschiedlich beurteilt. Man muss sich dabei bewusst sein, dass die stärkere Einbindung der Lehrbetriebe (z.B. durch eine IPA) gleichzeitig eine höhere Spezialisierung verursacht.

### 8.3. Überblick über Handlungsbedarf und Empfehlungen

Tabelle 8 führt einen Überblick über die Folgerungen aus der Analyse auf.
## Table 8: Überblick über Handlungsbedarf und Empfehlungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimension</th>
<th>Handlungsbedarf</th>
<th>Empfehlungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Prozess</td>
<td>Schulung verbessern</td>
<td>Berufe mit Neu-Einführung IPA: Subjektivität minimieren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>EBA: Beachtung der spez. Bedürfnisse der Lernenden</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Höhe der Entscheidungen diskutieren (Expertenmangel)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Keine monetäre Anreize für Expert/innen und Lehrbetriebe schaffen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Zulassung als (Chef-)expert/in strenger regeln</td>
</tr>
<tr>
<td>Zusammenarbeit</td>
<td>3 Lernorte: Kommunikation und Koordination verbessern</td>
<td>Keine sprachregionalen Besonderheiten prüfen, Übersetzungen verbessern</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Möglichkeit der Koordination über das SDBB zur Harmonisierung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Möglichkeit einer Datenbank zur Notenerfassung prüfen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Erfahrungsaustausch nationale, kantonale OdA intensivieren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Unterstützung der Kantone durch nationale OdA bei Prüfungsorganisation</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Entwicklung Qualitätssicherungssystem für Prüfungsorganisation</td>
</tr>
<tr>
<td>Konzeption</td>
<td>Praxisbezug und Anwendungsorientierung beachten</td>
<td>EBA: Schulischer Teil nicht zu stark gewichten</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Gewichtung üK im QV diskutieren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Durchführbarkeit der QV beachten, laufend analysieren und ggf. aktualisieren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Ausgewogene Zusammensetzung der Kommissionen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Von Kompetenzen anstatt von Bildungsinhalten ausgehen.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Bei Inkraftsetzung des Berufs mit Prüfungsorganisation beginnen</td>
</tr>
<tr>
<td>Prüfungsformen</td>
<td>IPA: heterogene Berufe, VPA: wenig betriebsspezifische Berufe</td>
<td>Schriftliche Prüfung: standardisieren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Keine Erfahrungsnote aus Lehrbetrieb</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Teilprüfung bei 4-jähriger Ausbildung und abgeschlossenen Grundlagen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Keine Überschneidungen der Prüfungsformen (insb. Fachgespräch IPA und Mündliche)</td>
</tr>
<tr>
<td>Bewertung</td>
<td>Ausgewogenheit neue und bisherige Prüfungsformen</td>
<td>Klare Definition der Leistungsziele und der Minimalstandards</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Reduktion Subjektivität: Schulung verbessern, Lehrbetriebe unterstützen,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>klare Bewertungsraster</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwierigkeitsgrade IPA nicht zu unterschiedlich</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Überfachliche Kompetenzen: klare Bewertungsraster, geeignete</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Prüfungsformen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Musterbeispiele zur Bewertung entwickeln</td>
</tr>
<tr>
<td>Kosten</td>
<td>Vor Einführung QV Kosten-Nutzen-Abwägungen und klare Definition, was</td>
<td>geprüft werden soll</td>
</tr>
<tr>
<td>Impact</td>
<td>Aussagekraft QV</td>
<td>Vergleichbarkeit und Differenzierung verbessern: Subjektivität reduzieren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Lehrzeugnis: Anleitungen entwickeln</td>
</tr>
<tr>
<td>Erwartungen</td>
<td>Bedürfnisse Arbeitsmarkt müssen im Vordergrund stehen</td>
<td>Klare und konkrete Beschreibung von Kompetenzen und Niveau</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitgeber</td>
<td></td>
<td>Inhalte der QV müssen ggf. rasch angepasst werden können</td>
</tr>
<tr>
<td>Grundbildung</td>
<td>EBA: Schulischer Teil nicht zu stark gewichten, stärkere Sensibilisierung der</td>
<td>Schulung verbessern</td>
</tr>
<tr>
<td>Verwandte Themen</td>
<td>Betriebe, klare Abgrenzung EBA von EFZ</td>
<td>Lehrzeugnis: Anleitungen entwickeln</td>
</tr>
<tr>
<td>Bildungspläne</td>
<td>Praxisnäher gestalten, Arbeitsmarktrelevanz beachten</td>
<td>Praxistätigkeit: Anleitungen entwickeln</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausrichtung</td>
<td>Bewusstsein, dass es trotz Schwerpunkten und Fachrichtungen eine</td>
<td>Grundbildung bleibt</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Anhang I: Kriterienraster für die Dokumentenanalyse

Den Bildungsverordnungen und Bildungsplänen wurden folgende Informationen zu den Qualifikationsverfahren entnommen:

- **Formale Aspekte**
  - Berufsbezeichnung
  - Fachrichtungen / Schwerpunkte
  - Inkrafttreten der Verordnung und des Qualifikationsverfahren
  - Zuständiger Verband

- **Ausbildung**
  - Dauer der beruflichen Grundbildung
  - Aufbau und Verhältnis von schulischer Bildung, beruflicher Praxis und überbetrieblichen Kursen
  - Umsetzung der Handlungskompetenz (Modell)

- **Qualifikationsverfahren**
  - Zulassungsbestimmungen für die reguläre berufliche Grundbildung (ohne Spezialfälle)
  - Art und Umfang der Prüfungsbestandteile
  - Bedingungen für das Bestehen des Qualifikationsverfahren
  - Anzahl Wiederholungsmöglichkeiten
Anhang II: Interviewpartnerinnen und -partner für die branchenübergreifenden Gespräche

Gespräche mit kantonalen Stellen

Aargau: Abteilung Berufsbildung und Mittelschule
Sektion Berufsbildung Gewerbe und Industrie
Sektionsleiter: Herr Erich Fuchs

Jura: Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire,
Formation professionnelle initiale
Abteilungsleiter und Mitglied der Kommission
Qualifikationsverfahren der SBBK: Herr Jean-Luc Portmann

Neuenburg: Service de la formation professionnelle et des lycées
Apprentissage, surveillance et procédure de qualification
Abteilungsleiterin: Frau Katia Sartori

Schwyz: Amt für Berufsbildung
Qualifikationsverfahren und Dienste
Abteilungsleiter: Herr Oscar Seger

Tessin: Divisione della formazione professionale
Ufficio della formazione industriale, agraria, artigianale e artistica
Abteilungsleiterin und Mitglied der Kommission
Qualifikationsverfahren der SBBK: Frau Silvia Gada

Thurgau: Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
Prüfungskommission Gewerbe, Industrie, Gesundheit und Soziales
Prüfungsleiter: Herr Ernst Knipfer

Waadt: Direction générale de l’enseignement postobligatoire
Division des pôles d’apprentissage
Abteilungsleiter und Mitglied der Kommission
Qualifikationsverfahren der SBBK: Herr Marc Morandi
Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung

Zürich: Mittelschul- und Berufsbildungsamt
Fachstelle Qualifikationsverfahren
Leiter Fachstelle und Mitglied der Kommission
Qualifikationsverfahren der SBBK: Herr Hans Gnehm

Gespräche mit nationale Stellen

SDBB: Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
Abteilung Qualifikationsverfahren
Leiter Abteilung Qualifikationsverfahren: Herr Daniel Stucky

SBBK: Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Kommission Qualifikationsverfahren (KQV)
Kommissionspräsident: Herr Ruedi Giezendanner

BBT: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
Ressort berufliche Grundbildung: Frau Doris Probst und Herr Columban Ruffner

Gewerbeverbände

GSGV: Geschäftsstelle der Gewerbeverbände St. Gallen
Prüfungsleiter Lehrabschlussprüfungen: Herr Markus Sieger

GVBS: Gewerbeverband Basel-Stadt
Bereichsleiter Berufsbildung: Herr Reto Baumgartner

Pädagogikexperte

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Mannheim (D): Prof. Dr. Andreas Frey
Anhang III: Leitfaden für die branchenübergreifenden Interviews

<table>
<thead>
<tr>
<th>Allgemeine Angaben</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Name des Interviewpartners/der Interviewpartnerin:</td>
</tr>
<tr>
<td>Telefonnummer:</td>
</tr>
<tr>
<td>Durchführungsstelle/Verband und Funktion:</td>
</tr>
<tr>
<td>Datum des Gesprächs:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

I Veränderung

1 Unterschiede der neuen Qualifikationsverfahren im Vergleich zu vorher (vor Inkrafttreten der neuen Verordnungen)

1.1 In welchen Bereichen gibt es Unterschiede? Wie sehen diese aus?
1.2 Welche Veränderungen sind aus Ihrer Sicht eher vorteilhaft, welche eher nachteilig?

II Typen / Kategorien von Qualifikationsverfahren

2 Typen von Qualifikationsverfahren

2.1 Welche verschiedenen Typen von Qualifikationsverfahren würden Sie identifizieren?

2.2 Worin bestehen die Hauptunterschiede zwischen den verschiedenen Typen?

2.3 Wie schätzen Sie die Vor-/bzw. Nachteile dieser Typen ein?
3 Kantonale / Branchenspezifische Unterschiede

3.1 Bestehen Ihrer Meinung nach unterschiedliche Ausgestaltungen der Qualifikationsverfahren in den verschiedenen Kantonen? Welche Modelle lassen sich identifizieren?

3.2 Wo gibt es unterschiedliche Ausgestaltungen der Qualifikationsverfahren in den verschiedenen Branchen? Welche Modelle lassen sich identifizieren?

III Gewichtung der drei Lernorte

4 Verhältnis von beruflicher Praxis / schulischer Bildung / überbetrieblichen Kursen

4.1 Wie beurteilen Sie das Verhältnis von beruflicher Praxis / schulischer Bildung / überbetrieblichen Kursen in den neuen Qualifikationsverfahren generell?

4.2 Entspricht das Verhältnis der drei Lernorte im Qualifikationsverfahren ungefähr dem Verhältnis der drei Lernorte während der Ausbildungszeit?

IV Prüfung der Handlungskompetenzen

5 Prüfung der Handlungskompetenzen

5.1 Wie beurteilen Sie insgesamt die Prüfung der Handlungskompetenzen in den neuen Qualifikationsverfahren?

5.2 Welche Berufe / Branchen sind hier als positive Beispiele besonders erwähnenswert?

6 Verhältnis der drei Dimensionen der Handlungskompetenzen: 1) Fachkompetenzen, 2) Methodenkompetenzen und 3) Sozial- und Selbstkompetenzen

6.1 Werden die drei Dimensionen der Handlungskompetenzen im Qualifikationsverfahren ausgewogen berücksichtigt?

6.2 In welchen Berufen ist dies besonders der Fall?

6.3 Wo bestehen Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?
V  **Anwendung verschiedener Prüfungsformen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>7 Nutzung von Teilprüfungen und Einbezug von Erfahrungsnoten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7.1 Wie beurteilen Sie die Möglichkeit der Teilprüfungen?</td>
</tr>
<tr>
<td>7.2 Werden Teilprüfungen Ihrer Meinung nach als Prüfungsinstrument genutzt?</td>
</tr>
<tr>
<td>7.2 Wie beurteilen Sie den Einbezug der Erfahrungsnoten aus den drei Lernorten in die Schlussbewertung?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>8 Anwendung von individuellen praktischen Prüfungen (IPA) oder vorgegebenen praktischen Arbeiten (VPA)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8.1 Wie beurteilen Sie die Anwendung der beiden Prüfungsformen für die Messung der beruflichen Handlungskompetenz?</td>
</tr>
<tr>
<td>8.2 Wo besteht aus Ihrer Sicht Veränderungsbedarf?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>9 Anwendung innovativer Prüfungsverfahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9.1 Beurteilen Sie die in den Qualifikationsverfahren angewendeten Prüfungsverfahren als innovativ?</td>
</tr>
<tr>
<td>9.2. Was ist daran innovativ? Was nicht? Falls nein: welches sind die Gründe dafür?</td>
</tr>
<tr>
<td>9.3 Welche Berufe bzw. Prüfungsformen sind hier besonders erwähnenswert?</td>
</tr>
<tr>
<td>9.4. Welche innovativen Prüfungsverfahren können Sie sich zusätzlich vorstellen?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>10 Umsetzung der Offenheit des Gesetzgebers</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10.1 Wird Ihrer Meinung die Gestaltungsfreiheit (Spielraum) der Prüfungsformen den berufsspezifischen Anforderungen entsprechend genutzt?</td>
</tr>
<tr>
<td>10.2 Wie schätzen Sie die Bandbreite der unterschiedlichen Prüfungsformen ein?</td>
</tr>
</tbody>
</table>
VI  Kosten / Leistungen / Wirkungen der neuen Qualifikationsverfahren

<table>
<thead>
<tr>
<th>11 Kosten der neuen Qualifikationsverfahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>11.1 Wie beurteilen Sie die Kosten der neuen Qualifikationsverfahren ganz allgemein?</td>
</tr>
<tr>
<td>11.2 Welche Bestandteile der Qualifikationsverfahren sind besonders kostenintensiv?</td>
</tr>
<tr>
<td>11.3 In welchen Berufen / Branchen sind die Qualifikationsverfahren besonders kostenintensiv?</td>
</tr>
<tr>
<td>11.4 Welche nicht-monetären Kosten sind durch die neuen Qualifikationsverfahren entstanden?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>12 Vollzug der Qualifikationsverfahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>12.1 Beurteilen Sie den Vollzug der Qualifikationsverfahren generell als effizient?</td>
</tr>
<tr>
<td>12.2 Wo besteht Verbesserungspotenzial?</td>
</tr>
<tr>
<td>12.3. Wo gibt es allenfalls Überschneidungen in der Aussagekraft der einzelnen Teile der Qualifikationsverfahren?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>13 Wirkung der Qualifikationsverfahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>13.1 Inwiefern vermögen die heutigen QV die beruflichen Handlungskompetenzen am Ende der Ausbildung abzubilden?</td>
</tr>
<tr>
<td>13.2 Konnte durch die neuen Qualifikationsverfahren der Wert der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden? In welchen Berufen / Branchen?</td>
</tr>
</tbody>
</table>
VII Qualitätssicherung

<table>
<thead>
<tr>
<th>14 Qualitätssicherung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14.1 Beurteilen Sie den Evaluationsprozess zu den Qualifikationsverfahren als zweckmässig?</td>
</tr>
<tr>
<td>14.2 Fliessen Rückmeldungen der Prüfungsexpertinnen und -experten ausreichend in die zukünftige Gestaltung der Qualifikationsverfahren ein?</td>
</tr>
<tr>
<td>14.3 Wo besteht allenfalls Verbesserungspotenzial (bezogen auf 14.1 und 14.2)?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>15 Aus- und Weiterbildung von Prüfungsexpertinnen und -experten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten generell?</td>
</tr>
<tr>
<td>15.2 Werden ausreichend Veranstaltungen wie Expertenschulungen, Bewertungswerkshops etc. veranstaltet bzw. besucht?</td>
</tr>
<tr>
<td>15.3 Wo besteht allenfalls Verbesserungspotenzial (bezogen auf 15.1 und 15.2)?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

VIII Abschliessende Beurteilung

<table>
<thead>
<tr>
<th>16 Philosophie der neuen Qualifikationsverfahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16.1 Welche „Philosophie“ wird Ihrer Meinung nach durch die neuen Qualifikationsverfahren umgesetzt? Eine eher praxisorientierte oder eine eher bildungsorientierte?</td>
</tr>
<tr>
<td>16.2 Begründung:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>17 Beispiele mit Vorbildcharakter</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>17.1 Welche Berufe können Ihrer Meinung nach als Beispiele mit Vorbildcharakter für Qualifikationsverfahren gelten?</td>
</tr>
<tr>
<td>17.2 Begründung:</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**18 Problemfelder**

18.1 Wo sehen Sie noch größere Problemfelder, die bei der Weiterentwicklung der Qualifikationsverfahren beachtet werden müssen?

18.2 Begründung:

**19 Sonstige Bemerkungen**
Anhang IV: Branchenauswahl

BILDUNG DETAILHANDEL SCHWEIZ


**Tabelle 9: QV im Detailhandel**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Detailhandelsfachmann/-fachfrau</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufe mit EBA</td>
<td>Detailhandelsassistent/in</td>
</tr>
<tr>
<td>Speziell zu erwähnende</td>
<td>- keine Teilprüfung</td>
</tr>
<tr>
<td>Prüfungsformen</td>
<td>- Durchführung einer VPA</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- mehrere Prüfungen in den Bereichen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Berufskenntnisse und Allgemeinbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl QV bis und mit 2008</td>
<td>6570 (Total der oben erwähnten Berufe)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Schweizerische Vereinigung der Industrielackiermeister**


**Tabelle 10: QV im Beruf des Industrielackierers / der Industrielackiererin**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Industrielackierer/in</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufe mit EBA</td>
<td>Zurzeit keine</td>
</tr>
<tr>
<td>Speziell zu erwähnende</td>
<td>- Durchführung einer VPA</td>
</tr>
<tr>
<td>Prüfungsformen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl QV bis und mit 2008</td>
<td>0 (Total der oben erwähnten Berufe)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

36 Quelle zu diesem Kapitel bilden die Bildungsverordnungen sowie die Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik (Anzahl Absolventinnen und Absolventen).
Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten

Mit dem Schreinerpraktiker / der Schreinerpraktikerin EBA wurde ein neues Berufsbild geschaffen. Im Rahmen der vorliegenden Evaluation soll diese Branche bzw. dieser Beruf als Beispiel für den handwerklich-gewerblichen Bereich angeschaut werden.

*Tabelle 11: QV im Schreinerberuf*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Berufe mit EBA</th>
<th>Speziell zu erwähnende Prüfungsformen</th>
<th>Anzahl QV bis und mit 2008</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Schreinerpraktiker/in</td>
<td>praktische Prüfung ist eine IPA</td>
<td>213 (Total der oben erwähnten Berufe)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Berufskenntnisse werden am Ende der Ausbildung nicht separat geprüft, es zählt lediglich die Erfahrungsnote</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Verband Hotel & Gastro formation

Im Gastronomiebereich wurden mehrere Berufsbilder mit EFZ und EBA geschaffen bzw. überarbeitet, auch bestehen schon Abschlüsse mit den QV. Somit soll auch diese Branche in den branchenspezifischen Interviews näher betrachtet werden.

*Tabelle 12: QV in der Gastronomie und Hotellerie*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Berufe mit EBA</th>
<th>Speziell zu erwähnende Prüfungsformen</th>
<th>Anzahl QV bis und mit 2008</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hotelfachmann / -fachfrau, Restaurationsfachmann / -fachfrau</td>
<td>Hotellerieangestellte/r, Küchenangestellte/r, Restaurationsangestellte/r</td>
<td>keine Teilprüfung</td>
<td>1186 (Total der oben erwähnten Berufe)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>IPA oder VPA möglich</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Swissmem und Swissmechanic

Die beiden Verbände Swissmem (Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie) und Swissmechanic (Schweizerischer Arbeitgeberverband für die mechanisch-technischen sowie elektrotechnischen Klein- und Mittelbetriebe) haben bei der Entwicklung von neuen, zeitgemässe Berufsbildern sowie der Berücksichtigung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in der beruflichen Grundbildung eine Vorreiterrolle gespielt (schon vor Einführung von

Tabelle 13: QV in der Maschinen- Elektro- und Metallindustrie

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Automatiker/in, Automatikmonteur/in, Konstrukteur/in, Produktionsmechaniker/in, Elektroniker/in, Polymechaniker/in</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufe mit EBA</td>
<td>Mechanikpraktiker/in</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Speziell zu erwähnende Prüfungsformen | - Berufe mit EFZ inkl. Teilprüfung  
- praktischer Prüfungsteil ist eine IPA (in Ausnahmen ist in bestimmten Kantonen eine VPA möglich) |
| Anzahl QV bis und mit 2008 | 0 (Total der oben erwähnten Berufe)                                                                          |

Genossenschaft Informatik Berufsbildung Schweiz

Die berufliche Grundbildung zum Informatiker bzw. zur Informatikerin wurde als modularisierte Ausbildung aufgebaut. Diese Branche bildet deshalb einen Spezialfall und ist interessant, um die QV im Zusammenhang mit dieser neuen Ausbildungsform zu evaluieren.

Tabelle 14: QV in der Informatik

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Informatiker/in</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufe mit EBA</td>
<td>Zurzeit keine</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Speziell zu erwähnende Prüfungsformen | - modularisierte Ausbildung  
- neben IPA und Allgemeinbildung gibt es je eine Note aus dem Kompetenzbereich Grundbildung und Schwerpunkt aus dem Bereich Berufskenntnisse |
| Anzahl QV bis und mit 2008 | 341 (Total der oben erwähnten Berufe) |

Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales

In Ergänzung zu den bisher ausgewählten Branchen soll auch der Bereich Soziales (auch repräsentativ für den Gesundheitsbereich) in der Evaluation erfasst werden. Interessant an diesen Berufen ist, dass die Sozial- und Selbstkompetenzen sehr wichtig sind und in den Bildungsplänen teilweise zur Fachkompetenz gezählt
werden. Die Evaluation dieser QV kann möglicherweise wichtige Inputs für die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen in anderen Berufen liefern.

_Tabelle 15: QV im Sozialbereich_

<table>
<thead>
<tr>
<th>Berufe mit EFZ</th>
<th>Fachmann / Fachfrau Betreuung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufe mit EBA</td>
<td>Zurzeit keine</td>
</tr>
<tr>
<td>Speziell zu erwähnende Prüfungsformen</td>
<td>- ohne Teilprüfung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Wahlmöglichkeit zwischen IPA und VPA</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl QV bis und mit 2008</td>
<td>469 (Total der oben erwähnten Berufe)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Anhang V: Interviewpartnerinnen und -partner für die branchenspezifischen Gespräche

Gespräche mit OdA

Informatik: National: Herr Ugo Merkli (Geschäftsführer Informatik Berufsbildung Schweiz), Kanton ZH: Herr Pius Senn (Mitglied der Prüfungskommission für die Informatikberufe des Kantons Zürich PK 19), Kanton VD: Herr Fernando Martinez (maître d’enseignement, institut fédéral des hautes études en formation professionnelle)


Sozialbereich: National: Frau Gisela Bass (Savoirsocial, Chefexperte ZH und Zentralschweiz), Kanton ZH: Frau Joëlle Marchand (kt. Prüfungskommission ZH), Kanton VD: Herr Xavier Kaufmann (co-directeur de la fondation Les Eglantines à Vevey, membre de la commission d’examen)

Gastro/Hotellerie: National: Herr Heinz Berger (Vizedirektor Hotel & Gastro formation), Kanton ZH: Herr Andreas Wyss (kt. Prüfungskommission Hotel & Gastro formation ZH und Direktor Kronenhalle), Kanton VD: Herr Olivier Rey (membre de la commission vaudoise de formation professionnelle pour les cafés-restaurants)

Detailhandel: National: Herr René Graf (Präsident der Schweizerischen Prüfungskommission im Detailhandel), Kanton ZH: Herr Marcel Mautz (Bildungsleiter Veledes), Kanton VD: Herr Dieter Spiess (Präsident der Kommission für Berufsentwicklung und Qualität im Detailhandel)

Schreinerberuf: National: Herr Andreas Loosli (verantwortlich für die Grundbildung beim VSSM), Kanton ZH: Herr Daniel Aellig (Chefexperte und üK-Leiter in Wetzikon), Kanton VD: Herr
Régis Pralong (maître menuisier, Chefexperte im Kanton Wallis)

Industrielackierer: National: Herr Hansruedi Wehrli (SVILM)

**Gespräche mit Lehrpersonen an Berufsfachschulen**

Informatik: Herr Rinaldo Lanza (Berufsfachschule Winterthur), Herr René Probst (Bildungszentrum Zürichsee)

Swissmem: Herr Alain Duggon (Doyen secteur mécanique du centre professionnelle du nord vaudois CPNV), Herr Jean-François Nicolet (maître principale à l’EPSIC, expert constructeur)

Sozialbereich: Herr Walter Lässer (Berufsfachschule Winterthur, Bereich Kinderbetreuung), Frau Dagmar Schifferli (Berufsfachschule Winterthur, Bereich Betagtenbetreuung)


Detailhandel: Frau Valérie Descombes (maîtresse principale EPCB, alimentation générale), Frau Séverine Ciampi-Trémault (enseignante de connaissance en commerce de détail et connaissances générales de la branche, cheffe experte textile)

Schreinerberuf: Herr Oliver Merz (Baugewerbliche Berufsschule Zürich), Herr Hans Urs Lauber (Gewerbliche Berufsschule Wetzikon)

Industrielackierer: Herr Markus Harzenmoser (Medien Form Farbe), Herr Daniele Abbatiello (Medien Form Farbe), Herr Ralf Künzi (Medien Form Farbe)

**Gespräche mit Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern**

Informatik: Herr Christoph Portmann (AXA Winterthur, Winterthur), Herr Jean-Pierre Kousz (Ivaris AG, Wallisellen)

Swissmem: Herr Jacques Hentsch (Hentsch & Bovey, Romanel-sur-Lausanne), Herr Thomas Koch (BOBST SA, Lausanne)

73

Gastro/Hotellerie:  *Frau Désirée Gruber* (Restaurant Hiltl, Zürich), *Frau Barbara Fanger* (Hotel Ascot, Zürich)

Detailhandel:  *Herr Martial Bujard* ( Migros Vaud), *Frau Sabrina Potenza* ( Migros Vaud)

Schreinerberuf:  *Herr Roman Cibolini* (Geber Bau AG, Russikon), *Herr Kurt Kellermüller* (TT Türenfabrik, Turbenthal)

Industrielackierer:  *Herr Jürg Sturzenegger* (Sturzenegger AG, Brütisellen),  
*Herr Andreoli* (Andreoli AG, Volketswil)

**Gespräche mit Lernenden und Absolventinnen/Absolventen**

Informatik:  *Frau Salome Leutert* (AXA Winterthur, Winterthur, Absolventin),  
*Herr Michel Lovis* (Ivaris AG, Wallisellen, Absolvent)

Swissmem:  *Herr Yvan Girardet* (Hentsch & Bovey, Romanel-sur-Lausanne, Lernender),  
*Herr Julien Pache* (BOBST SA, Lausanne, Lernender)

Sozialbereich:  *Frau Claudine Stauffer* (Alterszentrum Oberi, Winterthur, Absolventin 2009),  
*Frau Saskia Leuthold* ( Alterszentrum Brühlgut, Winterthur, Absolventin 2009)

Gastro/Hotellerie:  *Herr Lirim Maksuti* (Restaurant Hiltl, Zürich),  
*Herr Merlin Waldner* (Hotel Ascot, Zürich),  
*Herr Marco Senti* (Restaurant Römerpark, Winterthur)

Detailhandel:  *Herr Vincent Monney* ( Migros Vaud, Absolvent),  
*Herr Sébastien Dupuis* ( Migros Vaud, Absolvent)

Schreinerberuf:  *Herr Pajtim Morina* (TT Türenfabrik, Turbenthal, Absolvent 2008),  
*Herr Gian-Luca Roth* ( TT Türenfabrik, Turbenthal, 2. Lehrjahr)
Industrielackierer: Herr Arthur Grigorian (Sturzenegger AG, Brüttisellen), Herr Flavio Andreoli (Andreoli AG, Volketswil, 2. Lehrjahr), Herr Muzafer Ademi (Andreoli AG, Volketswil, Absolvent 2007 LAP)

Gespräche mit Personalbeauftragten

Informatik: Herr Roger Sorg (Generali Versicherungen, Adliswil)

Swissmem: Herr Jacques Hentsch (Hentsch & Bovey, Romanel-sur-Lausanne)

Gastro/Hotellerie: Frau Andrea Heiz (CFP Hotels, Zürich)

Detailhandel: Herr Gérald Dehan (Coop Vaud, Renens)
## Anhang VI: Leitfaden für die branchenspezifischen Interviews

### Allgemeine Angaben

<table>
<thead>
<tr>
<th>Name des Interviewpartners/der Interviewpartnerin:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Telefonnummer:</td>
</tr>
<tr>
<td>Durchführungsstelle/Verband und Funktion:</td>
</tr>
<tr>
<td>Datum des Gesprächs:</td>
</tr>
<tr>
<td>Betroffene Branche / Beruf:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### I Veränderung

1. Unterschiede der Qualifikationsverfahren zu den früheren Lehrabschlussprüfungen

1.1. In welchen Bereichen gibt es Unterschiede? Wie sehen diese aus?

1.2. Welche Veränderungen sind aus Ihrer Sicht eher vorteilhaft, welche eher nachteilig?

### II Gewichtung der drei Lernorte

2. Verhältnis von beruflicher Praxis / schulischer Bildung / überbetrieblichen Kursen

2.1. Wie beurteilen Sie das Verhältnis von beruflicher Praxis / schulischer Bildung / überbetrieblichen Kursen im Qualifikationsverfahren?

2.2. Entspricht das Verhältnis der Lernorte im Qualifikationsverfahren den Zielen und Inhalten der Ausbildung?

### III Prüfung der Handlungskompetenzen

3. Prüfung der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen

3.1. Wie beurteilen Sie die Prüfung der Fachkompetenzen im Qualifikationsverfahren?

□ gut bis sehr gut

□ genügend
Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Welche möglichen Lösungen gäbe es?

3.2 Wie beurteilen Sie die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen im Qualifikationsverfahren?

☐ gut bis sehr gut
☐ genügend
☐ ungenügend

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Welche möglichen Lösungen gäbe es?

3.3 Für wie wichtig erachten Sie die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen im Qualifikationsverfahren?

3.4 Ist die Beurteilung von überfachlichen Kompetenzen für Dritte nachvollziehbar? (bspw. im Falle eines Rekurses)

IV Beurteilung einzelner Prüfungsformen

4 Qualifikationsbereich berufliche Praxis

4.1 Falls eine Teilprüfung durchgeführt wird: Worin bestehen Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile einer Teilprüfung?

4.2 Falls keine Teilprüfung durchgeführt wird: Weshalb wird keine gemacht?


4.4 Beurteilen Sie eine oder mehrere dieser Prüfungsformen als besonders kostenintensiv im Verhältnis zu ihrer Bedeutung im gesamten Qualifikationsverfahren? Wenn ja, welche? Bei welchem Lernort / Akteur und wodurch entstehen diese Kosten?

4.5 Erachten Sie Straffungen / Effizienzverbesserungen als möglich? Wo und wie?
### 5 Qualifikationsbereich schulische Bildung (Berufskenntnisse)

<table>
<thead>
<tr>
<th>5.1 Worin bestehen Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile einer schriftlichen bzw. mündlichen Prüfung?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5.2 Beurteilen Sie eine oder beide Prüfungsformen als besonders kostenintensiv im Verhältnis zu ihrer Bedeutung im gesamten Qualifikationsverfahren? Wenn ja, welche? Bei welchem Lernort / Akteur und wodurch entstehen diese Kosten?</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3 Erachten Sie Straffungen / Effizienzverbesserungen als möglich? Wo und wie?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 6 Qualifikationsbereich Erfahrungsnote

Folgende Fragen sind für jene Bereiche zu beantworten, die im betreffenden Qualifikationsverfahren bewertet werden.

<table>
<thead>
<tr>
<th>6.1 Wie beurteilen Sie die Erfahrungsnote aus der schulischen Bildung?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>□ zweckmässig</td>
</tr>
<tr>
<td>□ unzweckmässig</td>
</tr>
<tr>
<td>Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>6.2 Wie beurteilen Sie die Erfahrungsnote aus der betrieblichen Praxis?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>□ zweckmässig</td>
</tr>
<tr>
<td>□ unzweckmässig</td>
</tr>
<tr>
<td>Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>6.3 Wie beurteilen Sie die Erfahrungsnote aus den überbetrieblichen Kursen?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>□ zweckmässig</td>
</tr>
<tr>
<td>□ unzweckmässig</td>
</tr>
<tr>
<td>Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?</td>
</tr>
</tbody>
</table>
V Nutzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums

7 Nutzung der verschiedenen Prüfungsformen

Das neue Berufsbildungsgesetz sieht bewusst mehr Freiraum bei der Zusammensetzung der Qualifikationsverfahren und Anwendung verschiedener Prüfungsformen vor. Dies soll eine flexible und den unterschiedlichen Berufen angepasste Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten sowie auch Raum für Innovationen bieten.

7.1 Wie beurteilen Sie die Nutzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums bei der Gestaltung der Qualifikationsverfahren (Anwendung / Kombination verschiedener Prüfungsformen)?

☐ Nutzung des Gestaltungsfreiraums ist angemessen

☐ Nutzung des Gestaltungsfreiraums ist nicht angemessen

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Werden zu viele / zu wenige Prüfungsformen angewendet?

7.2 Gibt es unter den verschiedenen Prüfungsformen solche, die sich besonders gut ergänzen bzw. solche, die sich inhaltlich so stark überschneiden, dass man sie nicht kombinieren sollte?

7.3 Erachten Sie den Mix an verschiedenen Prüfungsformen im betreffenden Qualifikationsverfahren als optimal? Wenn nein, was müsste verbessert werden?

VI Vollzug und Qualitätssicherung

8 Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure

8.1 Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit der drei Lernorte?

☐ gut bis sehr gut

☐ genügend

☐ ungenügend

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was müsste verbessert werden?

8.2 Falls im betreffenden Beruf gemacht: Wie beurteilen Sie die Koordination der Qualifikationsverfahren über das SDBB?
Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung

<table>
<thead>
<tr>
<th>8.3 Falls keine Koordination über das SDBB stattfindet: Wäre es sinnvoll eine solche einzuführen?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>☐ gut bis sehr gut</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ genügend</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ ungenügend</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was müsste verbessert werden?

<table>
<thead>
<tr>
<th>8.4 Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit den kantonalen / nationalen Behörden?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>☐ gut bis sehr gut</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ genügend</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ ungenügend</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was müsste verbessert werden?

<table>
<thead>
<tr>
<th>8.5 Erachten Sie die Pauschalabgeltungen der Kantone für die Prüfungsorganisation (Chefexperten, Spesen Experten) als angemessen?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>☐ zu hoch</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ angemessen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>8.6 Würden Sie die Einführung einer zentralen Datenbanklösung für die Erfassung der Noten begrüßen? Wenn ja, in welcher Form müsste eine solche eingeführt werden?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>☐ zu hoch</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ angemessen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

<table>
<thead>
<tr>
<th>9 Qualitätssicherung</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>9.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>☐ gut bis sehr gut</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ genügend</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ ungenügend</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Was könnte allenfalls verbessert werden?

<table>
<thead>
<tr>
<th>9.2 Wie beurteilen Sie die zeitliche Belastung der Prüfungsexpertinnen und -experten?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>☐ zu hoch</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ angemessen</td>
</tr>
</tbody>
</table>
VII Wirkung

<table>
<thead>
<tr>
<th>10 Wirkung der Qualifikationsverfahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10.1 Inwiefern vermögen die Qualifikationsverfahren die beruflichen Handlungskompetenzen am Ende der Ausbildung abzubilden? Sind sie aussagekräftig?</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ gut bis sehr gut</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ genügend</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ ungenügend</td>
</tr>
<tr>
<td>Begründung:</td>
</tr>
<tr>
<td>10.2 Können die Erwartungen der Arbeitswelt an die Absolventen mit den Qualifikationsverfahren erfüllt werden?</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ gut bis sehr gut</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ genügend</td>
</tr>
<tr>
<td>☐ ungenügend</td>
</tr>
<tr>
<td>Begründung:</td>
</tr>
<tr>
<td>10.3 Hat sich dies im Vergleich zu früher verändert oder wird zumindest eine Veränderung erwartet? Wenn ja, in welcher Hinsicht?</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## VIII Abschliessende Beurteilung

<table>
<thead>
<tr>
<th>11 Kernaussagen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>11.1 Was sollte bei der Gestaltung der Qualifikationsverfahren unbedingt berücksichtigt werden?</td>
</tr>
<tr>
<td>11.2 Wo sehen Sie noch grössere Problemfelder mit Handlungsbedarf?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>12 Sonstige Bemerkungen</th>
</tr>
</thead>
</table>

Aufgeführt ist der Interviewleitfaden für die OdA. Die Interviewleitfäden für die weiteren Akteursgruppen weichen teilweise davon ab.
Literaturverzeichnis


*Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung* (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 06.09.2000.


