

**B , S , S .**

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

---

# **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](mailto:contact@bss-basel.ch)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>III</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>III</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>V</b>
<b>1. Einführung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Methodik.....</b>	<b>2</b>
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
<b>Teil I: Analyse .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Unterschiede der QV im Vergleich zur LAP .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Prozess: Vollzug und Qualitätssicherung der QV .....</b>	<b>14</b>
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
<b>5. Output: Leistungen und Kosten der QV .....</b>	<b>19</b>
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

---

5.3.4. Schriftliche und mündliche Prüfungen.....	38
5.4. Umsetzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums.....	40
5.5. Kosten.....	42
<b>6. Impact: Nutzen und Wirkungen der QV.....</b>	<b>45</b>
6.1. Aussagekraft der QV .....	45
6.2. Erfüllung der Erwartungen der Arbeitgeber .....	47
<b>7. Fazit der Analyse .....</b>	<b>48</b>
<b>Teil II: Folgerungen aus der Analyse.....</b>	<b>49</b>
<b>8. Empfehlungen .....</b>	<b>49</b>
8.1. Handlungsbedarf und Empfehlungen zur Gestaltung der QV .....	49
8.1.1. Prozess .....	49
8.1.2. Output .....	52
8.1.3. Impact .....	55
8.2. Handlungsbedarf bei verwandten Themen .....	56
8.3. Überblick über Handlungsbedarf und Empfehlungen .....	57
<b>Anhang I: Kriterienraster für die Dokumentenanalyse .....</b>	<b>59</b>
<b>Anhang II: Interviewpartnerinnen und -partner für die branchenübergreifenden Gespräche.....</b>	<b>60</b>
<b>Anhang III: Leitfaden für die branchenübergreifenden Interviews .....</b>	<b>62</b>
<b>Anhang IV: Branchenauswahl .....</b>	<b>68</b>
<b>Anhang V: Interviewpartnerinnen und -partner für die branchenspezifischen Gespräche .....</b>	<b>72</b>
<b>Anhang VI: Leitfaden für die branchenspezifischen Interviews .....</b>	<b>76</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>83</b>

## **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	Deutscheschweizerische 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.

Insgesamt sind zurzeit<sup>1</sup> 72 Verordnungen über die berufliche Grundbildung (Bildungsverordnungen) für Berufe mit EFZ und 23 für Berufe mit EBA in Kraft. Sie repräsentieren zusammen 107 Berufe, da teilweise mehrere Berufe in einer Verordnung erfasst werden. Da diese Verordnungen erst seit kurzer Zeit in Kraft sind, wurden bis Ende 2008 erst in 18 Berufen QV abgeschlossen. Im Jahr 2009 folgten weitere 8 Berufe.

### *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 (OaA), Lehrpersonen von Berufsfachschulen, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in

---

<sup>1</sup> Stand: April 2009

Lehrbetrieben, Lernende resp. Absolventinnen und Absolventen, Personalverantwortliche sowie einen Pädagogikexperten. Insgesamt haben wir 84 Interviews durchgeführt. Nachfolgend sind die Ergebnisse aus diesen Interviews aufgeführt.

#### *Ergebnisse Prozess: Vollzug und Qualitätssicherung der QV*

Zum Prozess zählen Vollzug (Zusammenarbeit der drei Lernorte<sup>2</sup>, kantonale Unterschiede, Effizienz) und Qualitätssicherung (Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten, branchen- und berufsinterne Evaluation) der QV. Diese Aspekte werden grundsätzlich als gut bewertet. Teilweise werden jedoch – v.a. von Seiten der Lehrpersonen und der OdA – eine stärkere Kommunikation und Koordination zwischen den Lernorten, eine vermehrte interkantonale Zusammenarbeit (von welcher z.B. auch eine Senkung des Aufwands erwartet würde), mehr Aus- und Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten sowie eine verbesserte Vorbereitung bei der Einführung einer neuen Bildungsverordnung gewünscht.

#### *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.

Zur *Prüfung der Handlungskompetenzen* – bestehend aus den fachlichen und überfachlichen Kompetenzen – wurde zumeist ausgesagt, dass die Fachkompetenzen gut geprüft werden können, während sich bei den überfachlichen Kompetenzen (v.a. bei der Sozialkompetenz) aufgrund der fehlenden Nachvollziehbarkeit und Objektivität Schwierigkeiten abzeichnen.

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

---

<sup>2</sup> 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 Ausbildungsdauer (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 Erfahrungsnote 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.

Zur *Nutzung des gesetzlichen Gestaltungsfreiraums* fielen die Aussagen unterschiedlich aus. Grundsätzlich wurden die Prüfungsformen als wenig innovativ bezeichnet. Ob dies jedoch überhaupt das Ziel sein soll, wird oftmals in Frage gestellt. Die Mehrheit der befragten Personen ist der Meinung, dass der gesetzliche Gestaltungsfreiraum angemessen genutzt wird. Einige waren jedoch der Auffassung, dass der Gestaltungsfreiraum zu gross sei und u.a. dazu geführt hat, dass teilweise möglichst viele Prüfungsformen in ein QV gepackt werden, ohne abzuwägen, welche wirklich benötigt werden. Andere Personen haben ausgesagt, dass die Gestaltungsfreiheit zuwenig genutzt wird und Bildungspläne von einem Beruf einfach auf einen anderen übertragen werden. Diese Ergebnisse können dahingehend interpretiert werden, dass teilweise Schwierigkeiten bestehen, den vom Gesetzgeber bewusst gewollten Gestaltungsfreiraum bei den QV so umzusetzen, dass eine berufsspezifische und sinnvolle Zusammenstellung der Prüfungsformen entsteht.

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

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?

Die *Aussagekraft der QV* wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern tendenziell als gut bewertet und die *Erwartungen der Arbeitgeber* können gemäss Mehrheit der befragten Personen erfüllt werden, wenngleich einige Kritikpunkte genannt werden (das Niveau der QV ist z.T. zu tief resp. unterschiedlich, es wird ein zu kleiner Ausschnitt von den Kompetenzen der Lernenden geprüft, es ist eine stärkere Sensibilisierung auf die beruflichen Grundbildungen mit EBA nötig). Es wird jedoch auch betont, dass das QV immer in Ergänzung zum Lehrzeugnis (Arbeitszeugnis zum Abschluss der Lehre) betrachtet werden muss.

#### *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

Das neue Berufsbildungsgesetz (BBG) ist am 01.01.2004 in Kraft getreten. Es hat zum Ziel, die Berufsbildung zu modernisieren und das duale System zu stärken. In diesem Zusammenhang wurden auch in der beruflichen Grundbildung verschiedene Änderungen vorgenommen. So gibt es nun zwei national anerkannte Qualifikationsniveaus. Zum einen das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ), welches durch die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung erworben wird und zweitens das auf praktische Tätigkeiten ausgerichtete Eidgenössische Berufsattest (EBA), welches über eine zweijährige berufliche Grundbildung erworben wird. Aufgrund des neuen BBG sollen alle bestehenden Ausbildungsreglemente der beruflichen Grundbildung überarbeitet werden, so dass sie einem der beiden erwähnten Qualifikationsniveaus zugeordnet werden können. An die Stelle der Ausbildungsreglemente treten neu eine Verordnung über die berufliche Grundbildung sowie ein dazugehöriger Bildungsplan, der die Inhalte, Verfahren und Verantwortlichkeiten in der Ausbildung sowie für das Qualifikationsverfahren (QV) definiert. Bisher wurden 95 solcher Verordnungen und Bildungspläne in Kraft gesetzt (72 mit EFZ und 23 mit EBA).

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.<sup>3</sup> Das neue BBG will dafür den Einsatz unterschiedlicher Methoden und Instrumente ermöglichen. Die QV sollen im Rahmen der vorliegenden Studie „Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung“ im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) beurteilt werden. Ziel der Evaluation ist es, Erkenntnisse in Bezug auf den Inhalt und die Prozesse in den QV zu gewinnen, so dass Empfehlungen für die künftige Gestaltung der QV abgeleitet werden können. Diese Empfehlungen sollen sowohl den auf nationaler als auch auf kantonaler Ebene beteiligten Stellen wichtige Grundlagen für ihre weitere Arbeit bieten.

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

---

<sup>3</sup> 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.

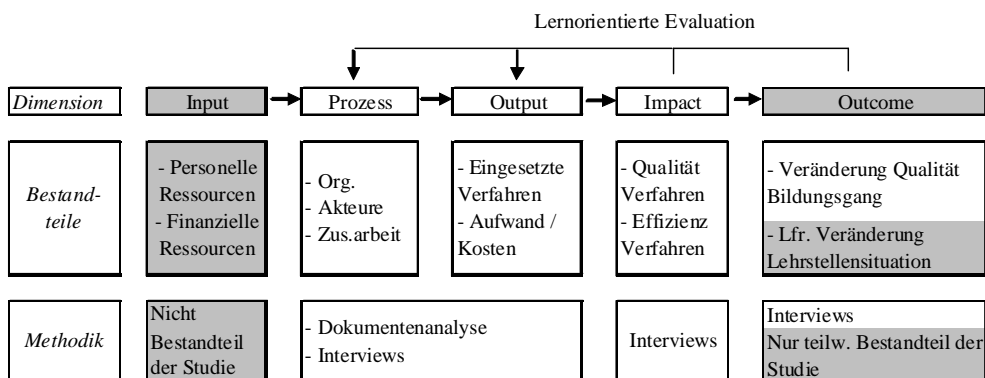
Die Gliederung ist dabei wie folgt. Kapitel 2 stellt zunächst die Methodik vor. Danach beginnt Teil I der Studie, nämlich die Analyse (= summative Evaluation) der bestehenden QV (Kapitel 3 bis 7). Darin beschreiben wir zunächst Modelle, Qualifikationsbereiche und Prüfungsformen der QV<sup>4</sup> sowie die Veränderungen zu den früheren LAP, evaluieren dann Prozess, Leistungen, Kosten und Wirkungen der QV und identifizieren schliesslich bestehende grössere Problemfelder mit Handlungsbedarf. In Teil II (Kapitel 8) der Studie ziehen wir danach Folgerungen aus der Analyse der bestehenden QV für die Ausgestaltung künftiger QV und geben Empfehlungen ab (= lernorientierte Evaluation).

## 2. Methodik

### 2.1. Evaluationskonzept

Der Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung wird ein Wirkungsmodell zu Grunde gelegt. Dieses stellt dar, welche Bestandteile der QV von der vorliegenden Evaluation erfasst werden und gibt einen Überblick über die angewandte Methodik zur Erhebung der benötigten Informationen. Der Bericht ist von der Struktur her gemäss dem Wirkungsmodell aufgebaut.

Abbildung 1: Wirkungsmodell



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

<sup>4</sup> Im vorliegenden Bericht wird folgende Terminologie im Zusammenhang mit den QV angewendet: Als „Modell“ wird das gesamte QV in einem bestimmten Beruf bezeichnet. Innerhalb des Modells gibt es die „Qualifikationsbereiche“ (berufliche Praxis, schulische Bildung). In jedem Qualifikationsbereich können unterschiedliche „Prüfungsformen“ zur Anwendung kommen (bspw. schriftliche oder mündliche Prüfungen).

Bei der Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung handelt es sich um eine lernorientierte Evaluation. Wichtigstes Ziel der Evaluation ist es also, dass neben der Beurteilung der QV auch Erkenntnisse aus den Dimensionen Impact und Outcome wieder in die Dimensionen Prozess und Output einfließen können. So soll den an den Qualifikationsverfahren beteiligten Akteuren eine laufende Optimierung ihrer Tätigkeit ermöglicht werden.

## **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<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

### **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).

---

<sup>5</sup> 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 Berufsbildungsämtern).

<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup>

### **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.<sup>8</sup> Das explorative Vorgehen wurde bewusst verwendet, um neue Aspekte der jeweiligen Themenbereiche zu entdecken.

Die Interviews wurden mit folgenden Stellen durchgeführt:<sup>9</sup>

- BBT, Ressort berufliche Grundbildung (2 Personen)
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB), Abteilung Qualifikationsverfahren
- Schweizerische Berufsbildungsämter-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)

---

<sup>7</sup> Eine Liste mit den erfassten Kriterien befindet sich in Anhang I.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Eine Liste mit allen Interviewpartnerinnen und -partner sowie der Interviewleitfaden für die Gespräche finden sich in Anhang II resp. Anhang III.

Die branchenübergreifenden Interviews entsprechen somit grösstenteils Gesprächen mit den Verbundpartnern Bund und Kantone. Die Aussagen aus den branchenübergreifenden Interviews werden daher nachfolgend auch als Aussagen von Bund und Kantonen bezeichnet.

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

Die Evaluation der QV in der beruflichen Grundbildung ist als lernorientierte Evaluation angelegt. Deshalb sollen die QV nicht nur allgemein, sondern auch für einzelne Branchen beurteilt werden. Die Ergebnisse ermöglichen Lerneffekte innerhalb oder zwischen den verschiedenen Branchen (Lehrbetriebe und OdA), aber auch bei den Kantonen, dem BBT und weiteren in die Berufsbildung involvierten Akteuren.

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.<sup>10</sup>

#### *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,

---

<sup>10</sup> 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*

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

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

<sup>11</sup> 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:<sup>12</sup>

- 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.

Die Interviews mit den OdA erlauben Aussagen auf nationaler Ebene. Für die Interviews mit den Lehrpersonen, den Lehrbetrieben und den Lernenden (resp. den Absolventinnen und Absolventen) haben wir eine regionale Aufteilung vorgenommen: Bei den Berufen des Detailhandels und der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie haben wir Lehrbetriebe und Berufsfachschulen aus dem Kanton Waadt angeschaut, bei den fünf anderen Berufen Betriebe und Schulen aus dem Kanton Zürich. Der Grund, weshalb wir zwei Kantone betrachtet haben, liegt darin, dass wir regionale Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Romandie berücksichtigen wollten. Da in einigen QV noch nicht viele Personen abgeschlossen haben, wählten wir jeweils die beiden bevölkerungsreichsten Kantone aus, um eine genügend grosse Datenbasis zu haben.

---

<sup>12</sup> 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).

b) Danach haben wir ein Raster mit den Antwortkategorien erstellt. Die Antwortkategorien waren bei geschlossenen Fragen vorgegeben, bei offenen Fragen resultierten sie aus den Antworten der Interviewpartnerinnen und -partner, welche wir in Kategorien zusammengefasst haben (z.B. bei Frage 1.2 der branchenspezifischen Interviews – Veränderungen durch die QV: „Aufwand ist gestiegen“). Die Anzahl dieser Kategorien war dabei relativ hoch (je nach Frage bis zu 30 Kategorien), um zu verhindern, dass Informationsgehalt verloren geht.

c) Dann haben wir die Anzahl Nennungen bei jeder Antwortkategorie – nach Akteursgruppe (z.B. OdA) und Branche (z.B. Informatik) differenziert – gezählt und in das Raster eingetragen. Nachfolgende Tabelle stellt das daraus resultierende Dokument beispielhaft dar.

Tabelle 2: Beispielhafte Darstellung des Rasters zur Auswertung der Interviews

	Fachmann/Fachfrau Betreuung					...			
	OdA	Lehrer	Berufsbildner	Absolventen	Personal-beauftragte	...			
<b>F.3. Kompetenzen</b>									
<i>Fachkompetenzen (geschlossene Frage)</i>									
- gut - sehr gut	1	2		2					
- genügend	1								
- ungenügend	1								
<i>Probleme (offene Frage)</i>									
- Bessere Schulung bzgl. Bewertungskriterien nötig		2							
- Ungleiche Bewertung durch Experten				1					
- ...									
<i>Überfachliche Kompetenzen</i>									
...									

d) In einem letzten Schritt haben wir schliesslich die Anzahl Antworten von jeder Antwortkategorie über alle Branchen resp. über alle Akteursgruppen summiert. Beispiel: Die Prüfung der Fachkompetenzen bewerteten 5 der 7 Antwortenden des Berufs „Fachmann/Fachfrau Betreuung“ als gut bis sehr gut.

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.

Insgesamt sind mittlerweile<sup>13</sup> 72 Bildungsverordnungen für Berufe, die mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) und 23 Bildungsverordnungen, die mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschliessen, in Kraft. Da die betreffenden Bildungsverordnungen erst vor wenigen Jahren in Kraft getreten sind, gibt es erst 8 Berufe mit EFZ und 10 Berufe mit EBA, in denen bis Ende 2008 schon mindestens ein Jahrgang das QV gemäss Bildungsverordnung und Bildungsplan absolviert hat. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die wichtigsten in den Bildungsverordnungen enthaltenen Eckdaten im Zusammenhang mit den QV.

Tabelle 3: Übersicht Berufe und Qualifikationsverfahren

	EFZ	EBA
Anzahl in Kraft getretene Bildungsverordnungen	72	23
	3-jährige Grundbildung: 50	
	4-jährige Grundbildung: 31	
Anzahl darin definierter Berufe	Total: 81	26
Anzahl Berufe mit bis Ende 2008 durchgeführten QV	8	10
Anzahl Berufe mit im 2009 erstmals durchgeführten QV	5	3

Quelle: Bildungsverordnungen

Tabelle 4 zeigt eine Übersicht über die verschiedenen Bestandteile, aus denen sich die QV zusammensetzen können.<sup>14</sup> Diese Übersicht soll helfen, die nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Prüfungsbestandteilen besser einordnen zu können.

<sup>13</sup> Stand: April 2009

<sup>14</sup> Es gibt Berufe, die leicht von dieser Zusammensetzung abweichen können, dies betrifft jedoch wenige Ausnahmen.

Tabelle 4: Übersicht über die Bestandteile der QV

Qualifikationsbereich	Berufliche Praxis	Schulische Bildung		Erfahrungsnote:
		Berufskennnisse	Allgemeinbildung	
Prüfungsformen	- evtl. Teilprüfung - IPA / VPA	- schriftliche und / oder mündliche Prüfung	- Vertiefungsarbeit - Schlussprüfung (schriftlich oder mündlich) - bei den EBA: - Vertiefungsarbeit	Kann sich aus einem, zwei oder allen drei Lernorten (Berufs- fachschule, Lehr- betrieb und über- betriebliche Kurse) zusammensetzen.

Anmerkungen: Eine *Teilprüfung* schliesst die Grundlagen einer Ausbildung ab. *IPA* = individuelle praktische Arbeit, *VPA* = vorgegebene praktische Arbeit (für nähere Informationen vgl. Kapitel 5.3.3.). Eine *Erfahrungsnote* bewertet die Kompetenzen der Lernenden während der gesamten beruflichen Grundbildung.

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

	Teilprüfung		IPA/VPA		schriftlich/ mündlich (Schule)		Erfahrungsnoten		
	ja	nein	IPA	VPA	schriftl.	mündl.	Schule	Betrieb	üK
Informatiker/in EFZ		x	x		x		x		
Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ		x	x	x	x	x	x		
Schreinerpraktiker/in EBA		x	x		x		x		x
Industrielackierer/in EFZ		x		x	x	x	x		
Restaurationsangestellte/r EBA		x	(x)	x	x	x	x		
Detailhandelsfachmann/-fachfrau EFZ		x		x	x	x	x	x	x
Polymechaniker/in EFZ		x		x	(x)	x	x		

(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.

*Modelle von QV:* Es lassen sich generell keine übergreifenden Modelle von QV identifizieren. Einzige Unterscheidung von Modellen ist im Zusammenhang mit dem Aufbau der Ausbildung bzw. der Lerninhalte zu machen (vgl. Kapitel 5.2.). Jedoch können innerhalb der verschiedenen Qualifikationsbereiche unterschiedliche Prüfungsformen zur Auswahl stehen. So können die QV je nach Bereich in verschiedene Kategorien eingeteilt werden: Beim praktischen Prüfungsteil gibt es QV mit IPA und solche mit VPA und bei den Berufskennnissen solche mit oder ohne eine mündliche Prüfung. Diese Art von Kategorien kann bspw. auch mit der Gewichtung der einzelnen Qualifikationsbereiche gebildet werden. In einzelnen Bereichen können also Kategorien unterschieden werden, übergreifend jedoch nicht, da die verschiedenen Faktoren in unterschiedlicher Kombination auftreten.

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<sup>15</sup> 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.

---

<sup>15</sup> 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:

- In den Branchen Detailhandel, Gastronomie/Hotellerie, in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie und in den Schreinerberufen gibt es neu eine Grundbildung mit EBA. Am Beispiel des/der Restaurationsangestellten EBA sei kurz ein Vergleich zur Anlehre aufgeführt: Bei der Anlehre gab es keine theoretische Prüfung und im praktischen Teil wurde nur ein Augenschein im Lehrbetrieb vorgenommen, es fand jedoch keine tatsächliche Bewertung des Kandidaten, der Kandidatin statt. Bei der beruflichen Grundbildung mit EBA gibt es ein standardisiertes QV mit den Qualifikationsbereichen „praktische Arbeiten“ (4 Stunden Dauer, meist VPA), „Berufskennnisse“ (Abschlussprüfung von 2.5 Stunden, davon 0.5 Stunden mündlich), „berufskundlicher Unterricht“ (Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule) und „Allgemeinbildung“.
- 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.
- Komplet 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 Berufskennnisse statt.
- Kaum etwas verändert hat sich hingegen in der Informatik: Die in dieser Branche angewandte Modularisierung<sup>16</sup> der beruflichen Grundbildung stellt zwar eine beträchtliche Änderung zur früheren Ausbildung dar, sie existiert jedoch bereits seit 2001.

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

---

<sup>16</sup> Modularisierung: Die Ausbildungsinhalte 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 nur 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 Interviewpartnerinnen 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

Unter Vollzug werden hier alle Prozesse zur Organisation und Durchführung der QV zusammengefasst. Aus Sicht der in den *branchenübergreifenden Interviews* befragten Personen besteht dabei grundsätzlich eine einheitliche Umsetzung der QV in den Kantonen. Die Bildungspläne geben eine klare Struktur der QV vor. Lediglich die Wahl, ob eine IPA oder eine VPA durchgeführt wird, überlässt man in den Bildungsplänen oft den Kantonen (betrifft 16 Berufe mit EFZ und 6 Berufe mit EBA).<sup>17</sup> In den *branchenspezifischen Interviews* wurden hingegen teilweise die kantonalen Unterschiede bemängelt. Diese betreffen etwa die Durchführung der IPA/VPA, die Abgeltung der Prüfungsexpertinnen und -experten und die Prüfungstermine. Daher werden teilweise stärkere Vorgaben vom BBT oder eine vermehrte interkantonale Zusammenarbeit gewünscht. Von einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen den Kantonen würde z.B. auch eine Verminderung des Aufwands durch die Minimierung von Doppelspurigkeiten erwartet (2 Nennungen).

### 4.1.1. Effizienz des Vollzugs

Der Vollzug wird grundsätzlich als effizient beurteilt, jedoch wurden keine besonderen Verbesserungen im Vergleich zur LAP genannt.<sup>18</sup> 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.

Auch bei den *branchenspezifischen Interviews* wurde die Nützlichkeit einer solchen zentralen Notenerfassung mehrheitlich bestätigt. Als Nutzen wurde z.B. genannt, dass es auf diese Weise möglich sei, die Stärken und Schwächen einer Ausbildung anhand von Quervergleichen besser zu erkennen. Es gab jedoch andererseits auch Aussagen zu Problemen bei der Umsetzung sowie Bedenken bezüglich der tatsächlichen Notwendigkeit einer solchen Datenbank. Als weiteres Problem ist zudem der Datenschutz zu nennen. Auch über die Ausgestaltung wurden unterschiedliche Aussagen gemacht: So präferieren einige

---

<sup>17</sup> Bei einigen Berufen gilt zudem folgende Regelung: In der Verordnung ist eine IPA aufgeführt, auf Antrag eines Kantons kann dieser jedoch auch eine VPA durchführen.

<sup>18</sup> 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.

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.

*Drei Lernorte:* Insgesamt beurteilte die Hälfte der Antwortenden (23 Personen) die Zusammenarbeit zwischen den drei Lernorten Berufsfachschule, Lehrbetrieb und üK als gut bis sehr gut, je etwa ein Viertel beurteilte sie als genügend (11 Personen) resp. als ungenügend (12 Personen). Erwähnt wurde zudem, dass eine gute Zusammenarbeit auch „erarbeitet“ werden muss und dass die Zusammenarbeit immer stark von den involvierten Personen abhängt. Als positives Beispiel ist der Schreinerberuf hervorzuheben, in dem alle 6 dazu befragten Personen die Zusammenarbeit als (sehr) gut bezeichneten.

Als Kritikpunkte wurden genannt:

- Zuwenig Kontakt und Kommunikation zwischen den drei Lernorten (v.a. zwischen Schule und Lehrbetrieb resp. zwischen Schule und üK, 12 Nennungen). Dies wurde v.a. von Seiten der Lehrpersonen der Berufsfachschulen bemängelt.
- Zuwenig Koordination zwischen den drei Lernorten und damit das Auftreten von Redundanzen (sowohl während der Ausbildung als auch im QV, 8 Nennungen). Diese Kritik wurde insbesondere von Lehrpersonen wie auch von den OdA geäußert und scheint gemäss Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner insbesondere in der Branche Soziales zurzeit ein Problem zu sein (4 der 8 Nennungen).

*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,

dass die Anzahl Lernender in dieser Zeit stark steigt und deshalb mehr prüfende Personen in den QV gebraucht werden. Zugleich können so erste Erfahrungen der bestehenden Expertinnen und Experten in die Ausbildung einfließen. Ein weiterer Verbesserungsvorschlag war, dass bei ausreichend grossem Bedarf wieder berufsspezifische Kurse angeboten werden könnten. Dies ist aber bereits in Diskussion mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

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.

Ein besonders positives Beispiel scheint der Schreinerberuf darzustellen, bei dem 5 der 6 Befragten die Aus- und Weiterbildung als (sehr) gut einschätzten. Vergleichsweise negativ wurde die Aus- und Weiterbildung bei der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie eingeschätzt (3 der 7 Befragten beurteilten die Aus- und Weiterbildung als ungenügend). Zwei Punkte sind dabei jedoch zu beachten: 1) Die Stichprobe für den einzelnen Beruf ist relativ gering (gilt für alle branchenspezifischen Aussagen). 2) Die branchenspezifischen Interviews in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie wurden in der Romandie durchgeführt. Bei den branchenübergreifenden Interviews hat sich bereits gezeigt, dass die Romandie die Aus- und Weiterbildung der Expertinnen und Experten schlechter einschätzt als die Deutschschweiz. Die Aussage ist daher möglicherweise weniger branchenspezifisch denn regional zu deuten.

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 Berufskennnisse 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.

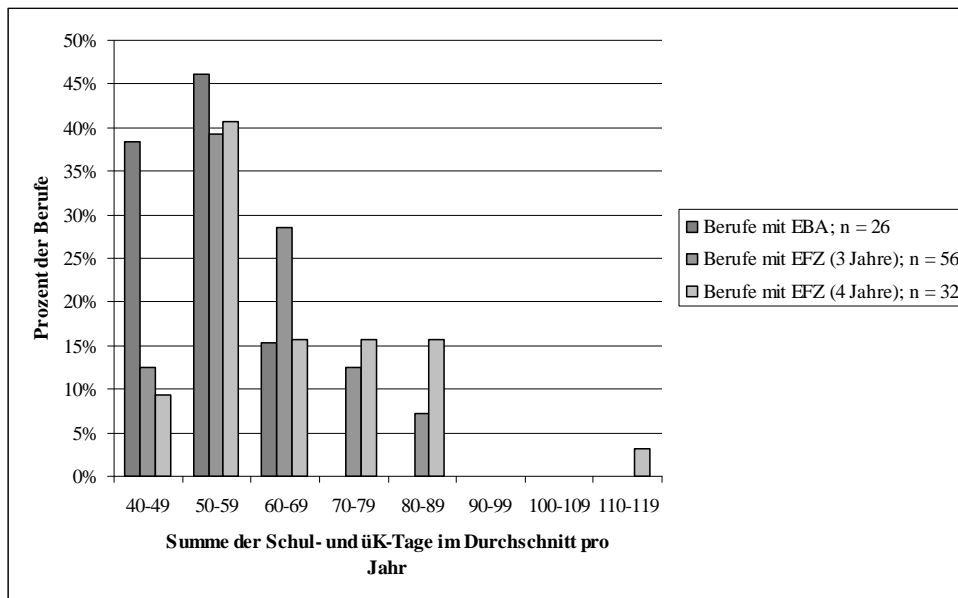
Die durchschnittliche Anzahl Tage pro Woche im Lehrbetrieb beträgt bei den EFZ zwischen 3.5 und 4 Tagen,<sup>19</sup> bei den EBA zwischen 3.5 und 4.5 Tagen. In Ergänzung dazu müssen Berufsfachschule und – wo vorgesehen – üK besucht werden, wobei hier die Anzahl Tage zwischen den einzelnen Berufen schwankt. Während die üK-Tage mit einer Dauer von 8 Stunden pro Tag definiert sind, werden in den Bildungsplänen bei der Berufsfachschule die Anzahl Lektionen festgelegt. Ein Schultag beinhaltet 8-9 Lektionen. Damit die beiden Elemente für Abbildung 2 summiert werden konnten, wurde die Anzahl Schullektionen jedoch in Tage à 8 Lektionen umgerechnet. Abbildung 2 zeigt nun die Anzahl Berufe<sup>20</sup> in Prozent der jeweiligen Ausbildungskategorie nach der durchschnittlichen Anzahl Schul- und üK-Tage pro Jahr.

---

<sup>19</sup> Lediglich der Informatiker EFZ verbringt nur 3 Tage pro Woche im Lehrbetrieb, die Ausbildung beinhaltet dafür mehr Lektionen in der Berufsfachschule.

<sup>20</sup> 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 zeigt als Ergänzung zu Abbildung 2 den Durchschnittswert, das Minimum und das Maximum der Anzahl Schul- und üK-Tage in den verschiedenen Ausbildungskategorien.

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

Anzahl Schul- und üK-Tage pro Jahr	EBA	EFZ (3 Jahre)	EFZ (4 Jahre)
Durchschnitt	53	61	65
Minimum	42	47	45
Maximum	62	91	113

Quelle: Bildungsverordnungen, Bildungspläne

*Aussagen von Bund und Kantonen (branchenübergreifend)*

Folgende Aussagen wurden von den befragten Personen zum Verhältnis der drei Lernorte durchgängig gemacht: Die Gewichtung unterscheidet sich ziemlich stark von Beruf zu Beruf. Es ist aber dem jeweiligen Beruf angepasst und wurde als im Allgemeinen zufriedenstellend bis gut bewertet. Auch entspricht die Gewichtung der drei Lernorte im QV grundsätzlich dem Verhältnis der drei Lernorte während der Ausbildungszeit. Einzelne Anmerkungen und Kritikpunkte am Verhältnis der drei Lernorte sind nachfolgend aufgeführt:

- Die üK sollten im QV ein (höheres) Gewicht erhalten. Bislang machen sie entweder einen Teil der Erfahrungsnote aus oder sie werden gar nicht bewertet. Da die üK jedoch auch Teil der Ausbildung sind und explizit als dritter Lernort definiert wurden, sollten sie gemäss Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner auch im QV gezählt werden.
- 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 Berufskennnisse 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 Berufskennnisse und der Allgemeinbildung mehr als die genannten 40%.<sup>21</sup> Das Auffallende an dieser Gewichtung ist, dass sie sich entgegen dem eigentlichen Ziel der EBA, den Fokus auf den praktischen Teil der Ausbildung zu legen, nicht von der Gewichtung bei den meisten EFZ unterscheidet. Auch bei den EFZ zählt der schulische Teil innerhalb der Gesamtnote meist zu 40% plus einen Anteil aus der Erfahrungsnote.
- Das Verhältnis der drei Lernorte in der Ausbildung und dem QV hängt auch von der Zusammensetzung der Reformkommission ab. Je nach dem ob in dieser mehr Lehrpersonen oder mehr Berufsbildner bzw. Berufsbildnerinnen Einsitz haben, kann dies Einfluss auf das QV haben.

*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

---

<sup>21</sup> 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).
- In der Informatikbranche wurde zudem kritisiert, dass die üK wenig sinnvoll seien. Der Grund liegt darin, dass eigentlich alle Themen in der betrieblichen Ausbildung integriert werden könnten. Die üK werden daher „künstlich“ konstruiert und stellen einen zusätzlichen Kostenfaktor dar.

*Fazit zum Verhältnis der drei Lernorte:* Die Gewichtung der drei Lernorte im QV unterscheidet sich ziemlich stark je nach Beruf. Das Verhältnis wird im Allgemeinen aber als zufriedenstellend bis gut bewertet. Auch entspricht die Gewichtung der drei Lernorte im QV grundsätzlich dem Verhältnis der drei Lernorte während der Ausbildungszeit. Handlungsbedarf besteht teilweise jedoch bei den EBA: Dort wird die schulische Bildung möglicherweise zu stark gewichtet. In einigen Berufen werden zudem die üK nicht zum QV gezählt, was von den Interviewpartnerinnen und -partnern z.T. kritisiert wird.

## 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

Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen (sog. überfachliche Kompetenzen) berücksichtigen.<sup>22</sup> Zu diesen Kompetenzen zählen z.B. Arbeitstechniken, Lernstrategien, vernetztes Denken (Methodenkompetenzen) sowie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Belastbarkeit, etc. (Sozial- und Selbstkompetenzen). Die überfachlichen Kompetenzen werden in der Arbeitswelt gefordert und sollen deshalb schon in der Ausbildung ein höheres Gewicht erhalten. Um auch die überfachlichen Kompetenzen in den QV prüfen zu können, wurde vom Gesetzgeber bewusst Gestaltungsspielraum für die Wahl der Prüfungsformen gesetzt. So können die QV den berufs- oder branchenspezifischen Gegebenheiten angepasst werden.

### 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.<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup>

Modell 1: Die sogenannte „Triplex-Methode“ ist das mit Abstand am häufigsten verwendete Modell (91% der Erlasse, d.h. Bildungsverordnungen und Bildungspläne). Die Methode erfasst die Handlungskompetenzen in vier Kompetenzdimensionen. Die Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Bei dieser Methode werden Bildungsziele auf drei Ebenen formuliert: Leitziele, Richtziele und Leistungsziele. Die Leistungsziele sind in sechs aufsteigende Taxonomiestufen geordnet.

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

---

<sup>22</sup> *Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)* vom 06.09.2000, S. 5736.

<sup>23</sup> BBT (2007): *Handbuch Verordnungen. Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung*, BBT, Bern.

<sup>24</sup> 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)*

In den branchenübergreifenden Interviews wurde zunächst gefragt, wie die Prüfung der Handlungskompetenzen durch die befragten Personen beurteilt wird. Da das Triplex-Modell das dominierende ist, beziehen sich die Antworten in erster Linie darauf. Beiden Modellen ist jedoch gemeinsam, dass sich die letztlich zu erwerbenden Kompetenzen in fachliche und überfachliche Kompetenzen – wozu im Triplex-Modell konkret die Kompetenzdimensionen Methoden- sowie Sozial- und Selbstkompetenz gehören – unterteilen lassen. Deshalb lassen sich die Ergebnisse auf beide Modelle übertragen.

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 nur 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.
- Schliesslich wurden von einer Person, welche die Prüfung der überfachlichen Kompetenzen allgemein als noch ungenügend einschätzt, zwei Verbesserungsbereiche genannt: 1) Komplexe Aufgaben müssen im Betrieb und im Kontext mit Klientinnen und Klienten geprüft werden (z.B. reale Verkaufsgespräche). Der Lehrbetrieb sollte daher mehr Gewicht erhalten. 2) Es bräuchte neue Prüfungsformen (z.B. Gruppenprüfungen im Lehrbetrieb).

*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 Prüfung der überfachlichen Kompetenzen erfolge subjektiv (2 Nennungen). 15 Personen verneinten zudem die direkte Frage nach der Nachvollziehbarkeit/Rekursfähigkeit der Prüfung von überfachlichen Kompetenzen.
- 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**

Gemäss der Dokumentenanalyse (Analyse der Bildungsverordnungen) gibt es unter den QV mit EFZ 13, die nach dem Ende des zweiten Lehrjahres eine Teilprüfung vorsehen. Davon gehören drei zu den 3-jährigen und zehn zu den 4-jährigen Ausbildungsgängen. Bei den EBA werden Teilprüfungen als Prüfungsform nicht eingesetzt.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass die Teilprüfungen im neuen BBG in Art. 33 ausdrücklich erwähnt werden. In der Botschaft zum neuen BBG<sup>25</sup> 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<sup>26</sup>, 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.<sup>27</sup> In der Schlussbewertung zählt sie in allen Berufen ausser einem<sup>28</sup> zwischen 20-25% an der Gesamtnote.

#### *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

---

<sup>25</sup> Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 06.09.2000, S. 5737 f.

<sup>26</sup> In den in dieser Studie betrachteten Berufen findet die Teilprüfung allerdings nicht in der Schule, sondern im Betrieb und in den üK statt.

<sup>27</sup> In folgenden Berufen wird zurzeit eine Teilprüfung eingesetzt, ohne dass diese eine Fallnote ist: Coiffeur/Coiffeuse EFZ, Polygraf/in EFZ und Zahntechniker/in EFZ.

<sup>28</sup> 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.
- Die Teilprüfung erfordert einen hohen Zusatzaufwand und sollte deshalb sehr restriktiv angewendet werden. Zudem sollte sie auf den Einsatz bei den vierjährigen Ausbildungen beschränkt werden.
- 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 Ausbildungsdauer (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

aufgrund ihrer geringen Erfahrung mit der Notengebung Unsicherheit bei der Benotung und die Aussagekraft der Note kann durch das Verhältnis zwischen lernender Person und Berufsbildner bzw. Berufsbildnerin beeinträchtigt sein (tendenziell werden eher zu gute Noten vergeben). Die Beurteilung durch den Lehrbetrieb wird als subjektiv, wenig transparent und nicht nachprüfbar beschrieben. Dies kann sich negativ auf die Rechtssicherheit und Rekursfähigkeit der Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb auswirken. Letztlich steht der Aufwand für diese Note in keinem Verhältnis zu ihrem Nutzen, denn sie macht innerhalb des gesamten QV nur noch einen verschwindend kleinen Teil der Bewertung aus. Als mögliche Lösung wurde vorgeschlagen, die Funktion der Erfahrungsnote aus dem Lehrbetrieb mit dem Arbeitszeugnis zu ersetzen.

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

Alle betrachteten Branchen weisen eine Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule auf, beim Beruf Schreinerpraktiker/in EBA gibt es zudem eine Erfahrungsnote aus den üK und im Detailhandel gibt es von allen drei Lernorten eine Erfahrungsnote.

*Beispiel:* Der Detailhandelsfachmann, die Detailhandelsfachfrau EFZ kennt sechs Qualifikationsbereiche: Praktische Arbeiten, Detailhandelskenntnisse, lokale Landessprache, Fremdsprache, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Erfahrungsnoten aus dem Lehrbetrieb und den üK fließen dabei in Form einer Beurteilung durch die jeweiligen Lernorte in den Qualifikationsbereich „Praktische Arbeiten“ ein (zusätzlich zur praktischen Prüfung). In allen anderen Qualifikationsbereichen fließt die Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule mit ein (teilweise zusätzlich zu schriftlichen und/oder mündlichen Abschlussprüfungen).

*Erfahrungsnote Schule:* Fast alle der befragten Personen beurteilen die Erfahrungsnote aus der Schule als zweckmässig. Als positiver Aspekt wurde v.a. der längere Zeitraum genannt, über den eine Beurteilung der Lernenden stattfindet, die Bewertung ist also weniger von der Tagesform abhängig. Negativ beurteilt wurde hingegen, dass die Erfahrungsnoten aus der Schule tendenziell zu hoch sind.

*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.

*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.

### **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 Prüfungsform<sup>29</sup> 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

---

<sup>29</sup> 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/der 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).

Bei der VPA werden die Prüfungsinhalte sowie die konkrete Prüfungsaufgabe von der OdA definiert. Sie ist eine sog. Sammelprüfung (mit derselben Aufgabenstellung für die Kandidatinnen und Kandidaten). In einigen Berufen kann eine VPA auch im Lehrbetrieb durchgeführt werden, wenn bspw. auf betriebsspezifische Softwareprogramme oder andere betriebsspezifische Gegebenheiten Rücksicht genommen werden muss. Bei der VPA beträgt die Zeitspanne der Prüfung zwischen 4 und 32 Stunden.

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*

	<b>EFZ</b>	<b>EBA</b>
Anzahl Berufe mit IPA	12	6
Anzahl Berufe mit VPA	53	14
Anzahl Berufe mit kantonalen Unterschieden	17	6

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*

*Praxisnähe:* Die IPA findet im Betrieb statt und ist daher praxisnah und flexibel. Das hergestellte Produkt oder die Dienstleistung müssen einen praktischen Nutzen haben. Die Prüfungssituation entspricht dem Arbeitsalltag.

*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.

*Zeitaufwand:* Die IPA ist teilweise sehr zeitaufwändig und es ist deshalb für die Lehrbetriebe schwierig, eine Betreuungsperson für den ganzen Zeitraum der Prüfung zu gewährleisten. Beim Lehrbetrieb entstehen zudem höhere Kosten durch den Material- und Zeitaufwand. Dieser Punkt wurde sowohl in den branchenübergreifenden als auch in den branchenspezifischen Interviews angesprochen. Interessanterweise erwähnte dies jedoch keiner der betroffenen Berufsbildnerinnen und -bildner. In einer direkten Frage nach dem Aufwand der IPA resp. VPA in den branchenspezifischen Interviews sagten dann 14 Personen aus, die IPA sei ihrer Meinung nach aufwendiger; davon gaben 4 Personen aus einer Branche mit einer VPA diese Antwort. 6 Personen antworteten, die IPA verursache keinen höheren Aufwand. 2 Personen (aus einer Branche mit einer VPA) schätzen die VPA für sehr kostenintensiv ein. In Bezug auf die Akteure gaben je 2 Berufsbildnerinnen und -bildner an, dass die IPA aufwendig resp. nicht aufwendig sei. Vor allem Lehrpersonen schätzen den Aufwand der IPA als sehr hoch ein.

#### *Stärken und Schwächen VPA*

*Vergleichbarkeit/Gerechtigkeit:* Die VPA bietet allen Kandidatinnen und Kandidaten dieselben Voraussetzungen, da sie das gleiche Produkt herstellen bzw. die gleiche Dienstleistung erbringen müssen. Sie ist zudem gut vergleichbar. Die VPA wird daher als gerechte und objektive Prüfungsform wahrgenommen. Bei der VPA sind zudem alle Geräte, Maschinen, etc. vorhanden.

*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.

Es hat sich gezeigt, dass sowohl IPA als auch VPA Vor- und Nachteile besitzen. Welche Vorteile höher zu gewichten sind, hängt mit dem betroffenen Beruf zusammen. So eignet sich eine IPA besonders für heterogene Branchen und Berufe mit verschiedenen Fachrichtungen. Eine VPA bietet sich dagegen eher für Berufe an, welche wenig betriebspezifisch sind. Zudem sind bei der IPA Instrumente und Bewertungsraster weiterzuentwickeln sowie die Prüfungsexpertinnen und -experten resp. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner so zu schulen, dass der Nachteil der Subjektivität soweit wie möglich reduziert werden kann.

#### **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.<sup>30</sup>

*Beispiel:* Beim Beruf Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ gibt es im Qualifikationsbereich Berufskennnisse 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.

---

<sup>30</sup> 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).
- Die Übersetzung der Prüfungsaufgaben vom Deutschen ins Französische resp. die Anpassung der Prüfungsaufgaben an die spezifischen Gegebenheiten in der Romandie ist zu verbessern (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

Im neuen BBG wird bewusst nicht mehr von Prüfungen, sondern von Qualifikationsverfahren gesprochen. Dies soll den Einsatz unterschiedlicher Methoden und Instrumente ermöglichen, sowie den Branchen und Schulen die Wahl eines für sie passenden Ausbildungsmodells ermöglichen.<sup>31</sup> Abschliessend zum Thema Prüfungsformen wurde in der Befragung deshalb erhoben, ob die vom Gesetzgeber bewusst gegebene Offenheit als solche erkannt und in angemessener Weise genutzt wird. Zunächst wurden Fragen zum Thema Innovationen bei der Gestaltung von Prüfungsformen gestellt, dann auch die Frage nach der Umsetzung der Offenheit des Gesetzgebers bzw. der Bandbreite an angewandten Prüfungsformen.

##### *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 angewandten Prüfungsformen werden grundsätzlich als *nicht innovativ* bezeichnet. Innovationen werden im Zusammenhang mit den QV aber von der Mehrheit der Befragten auch nicht als sinnvoll oder unbedingt nötig erachtet. Kriterien wie die Rechtssicherheit, Vergleichbarkeit und Objektivität werden höher gewichtet als das Kriterium der Innovation. Nach Meinung einer Person, gibt es jedoch zu wenige Veränderungen zu früher und insbesondere bei der Prüfung der überfachlichen Kompetenzen besteht noch viel Raum und Notwendigkeit für Innovationen.
- Die *IPA* wurde als Prüfungsform teilweise als innovativ bezeichnet, obwohl sie schon seit vielen Jahren existiert. Der Grund liegt darin, dass sie

---

<sup>31</sup> *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 Gestaltungsfreiheit 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.<sup>32</sup> 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

---

<sup>32</sup> *Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 06.09.2000, S. 5736*

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.
- Wird bei den Berufskenntnissen eine mündliche Prüfung durchgeführt, ist dies tendenziell teurer als eine schriftliche Prüfung (es braucht zwei anwesende Experten pro Kandidat bzw. Kandidatin). Generell sind Einzelprüfungen teurer als Sammelprüfungen. Die mündliche Prüfung eignet sich daher v.a. für Berufe, bei denen die mündliche Ausdrucksfähigkeit sehr wichtig ist und / oder wenn bestimmte Inhalte schriftlich nicht geprüft werden können.
- 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

tätigen Mitarbeitenden für die Zeit, welche die Prüfungstätigkeit beansprucht, freistellen. Dies wurde als weiterer Grund angeführt, weshalb es sehr wichtig ist, dass die OdA schon bei der Erstellung der Bildungspläne den Aufwand für die QV bedenken.

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

- 33% (= 15 Personen) fanden diesen zu hoch. Dies betraf v.a. den Sozialbereich und den Schreinerberuf. Von Seiten der Akteursgruppen gaben v.a. die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner diese Antwort (6 von 12 Antwortenden).
- 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 Kantonen (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.<sup>33</sup> 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

---

<sup>33</sup> 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:

- Die EBA hat einen relativ schlechten Ruf. Die Arbeitgeber würden einerseits lieber (günstigere) ungelernete Arbeitskräfte einstellen. Andererseits ist es auch so, dass die Betriebe oftmals lieber Absolventinnen und Absolventen mit EFZ beschäftigen. (3 Nennungen, alle aus der Branche Gastronomie/Hotellerie).
- 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.

*Fazit zur Erfüllung der Erwartungen der Arbeitgeber:* Die Erwartungen der Arbeitgeber können gemäss Mehrheit der befragten Personen erfüllt werden. Insbesondere der stärkere Praxisbezug wird positiv erwähnt. Handlungsbedarf besteht jedoch in Bezug auf die EBA, deren Ruf als relativ schlecht eingeschätzt wird.

## 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.<sup>34</sup> 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

Die Empfehlungen zur Gestaltung der QV gliedern wir nachfolgend – wie bereits die Analyse – in die Dimensionen Prozess, Output und Impact.

##### 8.1.1. Prozess

###### *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“.

---

<sup>34</sup> Die eigenen Vorschläge sind jeweils gekennzeichnet (→\*).

*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.

→\* Teilweise ist den Lehrbetrieben zuwenig bewusst, dass sie über die Stellung von Prüfungsexpertinnen und -experten Einfluss nehmen können und damit auch Erfahrung und Wissen in den Lehrbetrieb zurück fliessen. Wichtig wäre daher, dass die Lehrbetriebe es als erstrebenswert erachten, aus ihren Reihen Expertinnen und Experten zu stellen. Es sollte den Lehrbetrieb auszeichnen. Vielleicht könnte man sich sogar überlegen, analog zur Lehrbetriebs-Vignette ein spezielles Label zu kreieren. Auch für die einzelnen Prüfungsexpertinnen und -experten sollten nicht-monetäre Anreize geschaffen werden: So müsste die Weiterbildung und die Anerkennung als Expertin, Experte im Lebenslauf eine positive Wertung erfahren. Wenn das Prädikat „Prüfungsexpertin, Prüfungsexperte“ etwas wert ist (z.B. in Bezug auf die Karriere), ist man seitens der Lehrbetriebe und der Arbeitnehmenden, welche diese Funktion ausüben wollen, auch bereit zu investieren. Weiter müsste ggf. die Relevanz der Expertentätigkeit überprüft werden. Wenn nämlich die Expertinnen, Experten die Leistungen der Lernenden (z.B. in der mündlichen Prüfung) als stark ungenügend bewerten, dies jedoch

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 Berufsbildnerin, 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.

→\* Der Erfahrungsaustausch im Bereich der Qualifikationsverfahren unter den nationalen und kantonalen OdA sollte intensiviert werden (z.B. Erstellung von Leitfäden von Seiten der nationalen OdA).

→\* 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<sup>35</sup> 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.

→ Schriftliche Prüfungen sollten möglichst stark standardisiert werden. Schriftliche Prüfungen eignen sich speziell, um Fachwissen, Fakten und Zusammenhänge zu prüfen. Mündliche Prüfungen dienen hingegen auch zum Testen der Kommunikationsfähigkeit.

→ 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.

---

<sup>35</sup> 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 variieren. 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.

### *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:*

→ Bei der Gestaltung der Bildungspläne sind Kosten und Nutzen einzelner Prüfungsformen für den betreffenden Beruf genau abzuwägen und dann zu entscheiden, welche Prüfungsformen es in einem QV wirklich braucht. Möglicherweise wären Kosten-Nutzen-Analysen der IPA und der VPA sinnvoll.

### **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**

Im Rahmen der Evaluation der QV haben wir in verschiedenen den QV verwandten Bereichen einen Handlungsbedarf festgestellt. Da diese Bereiche jedoch ausserhalb des Mandats liegen und wir daher keine detaillierte Befragung darüber durchgeführt haben, verzichten wir auf das Verfassen von Empfehlungen. Die nachfolgenden Ausführungen sollen vielmehr als Denkanstösse dienen.

### *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

werden müssten. So sagte ein Interviewpartner, dass zurzeit v.a. IV-Betriebe EBA-Lehrstellen anbieten würden. Eigentlich könnte jedoch auch der freie Arbeitsmarkt mehr von Berufen mit niedriger Qualifikation profitieren. In Bezug auf die EBA wurde zudem erwähnt, dass diese sich teilweise noch besser von den EFZ abgrenzen müssten.

#### *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.

Tabelle 8: Überblick über Handlungsbedarf und Empfehlungen

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

## **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*

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

Allgemeine Angaben
Name des Interviewpartners/der Interviewpartnerin:
Telefonnummer:
Durchführungsstelle/Verband und Funktion:
Datum des Gesprächs:

### I Veränderung

<b>1</b> 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

<b>2</b> 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**

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

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

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

<b>10</b> Umsetzung der Offenheit des Gesetzgebers
10.1 Wird Ihrer Meinung die Gestaltungsfreiheit (Spielraum) der Prüfungsformen den berufsspezifischen Anforderungen entsprechend genutzt?
10.2 Wie schätzen Sie die Bandbreite der unterschiedlichen Prüfungsformen ein?

**VI Kosten / Leistungen / Wirkungen der neuen Qualifikationsverfahren****11 Kosten der neuen Qualifikationsverfahren**

11.1 Wie beurteilen Sie die Kosten der neuen Qualifikationsverfahren ganz allgemein?

11.2 Welche Bestandteile der Qualifikationsverfahren sind besonders kostenintensiv?

11.3 In welchen Berufen / Branchen sind die Qualifikationsverfahren besonders kostenintensiv?

11.4 Welche nicht-monetären Kosten sind durch die neuen Qualifikationsverfahren entstanden?

**12 Vollzug der Qualifikationsverfahren**

12.1 Beurteilen Sie den Vollzug der Qualifikationsverfahren generell als effizient?

12.2 Wo besteht Verbesserungspotenzial?

12.3. Wo gibt es allenfalls Überschneidungen in der Aussagekraft der einzelnen Teile der Qualifikationsverfahren?

**13 Wirkung der Qualifikationsverfahren**

13.1 Inwiefern vermögen die heutigen QV die beruflichen Handlungskompetenzen am Ende der Ausbildung abzubilden?

13.2 Konnte durch die neuen Qualifikationsverfahren der Wert der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden? In welchen Berufen / Branchen?

**VII Qualitätssicherung**

14 Qualitätssicherung
14.1 Beurteilen Sie den Evaluationsprozess zu den Qualifikationsverfahren als zweckmässig?
14.2 Fliessen Rückmeldungen der Prüfungsexpertinnen und -experten ausreichend in die zukünftige Gestaltung der Qualifikationsverfahren ein?
14.3 Wo besteht allenfalls Verbesserungspotenzial (bezogen auf 14.1 und 14.2)?

15 Aus- und Weiterbildung von Prüfungsexpertinnen und -experten
15.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten generell?
15.2 Werden ausreichend Veranstaltungen wie Expertenschulungen, Bewertungsworkshops etc. veranstaltet bzw. besucht?
15.3 Wo besteht allenfalls Verbesserungspotenzial (bezogen auf 15.1 und 15.2)?

**VIII Abschliessende Beurteilung**

16 Philosophie der neuen Qualifikationsverfahren
16.1 Welche „Philosophie“ wird Ihrer Meinung nach durch die neuen Qualifikationsverfahren umgesetzt? Eine eher praxisorientierte oder eine eher bildungsorientierte?
16.2 Begründung:

17 Beispiele mit Vorbildcharakter
17.1 Welche Berufe können Ihrer Meinung nach als Beispiele mit Vorbildcharakter für Qualifikationsverfahren gelten?
17.2 Begründung:

<b>18 Problemfelder</b>
18.1 Wo sehen Sie noch grössere Problemfelder, die bei der Weiterentwicklung der Qualifikationsverfahren beachtet werden müssen?
18.2 Begründung:
<b>19 Sonstige Bemerkungen</b>

## Anhang IV: Branchenauswahl<sup>36</sup>

### *Bildung Detailhandel Schweiz*

Die Berufe des Detailhandels werden vertreten durch die Dachorganisation Bildung Detailhandel Schweiz (BDS). Sie unterscheiden sich von den meisten anderen Berufen dadurch, dass die schulische Bildung während der Ausbildung wie auch im QV höher gewichtet wird. Sie bilden deshalb einen Kontrast zu den gewerblich-industriellen Berufen. Zudem gibt es schon eine hohe Anzahl abgeschlossener QV, weshalb der Detailhandel im Rahmen der vorliegenden Evaluation vertieft betrachtet werden soll.

*Tabelle 9: QV im Detailhandel*

Berufe mit EFZ	Detailhandelsfachmann/-fachfrau
Berufe mit EBA	Detailhandelsassistent/in
Speziell zu erwähnende Prüfungsformen	- keine Teilprüfung - Durchführung einer VPA - mehrere Prüfungen in den Bereichen Berufskennnisse und Allgemeinbildung
Anzahl QV bis und mit 2008	6570 (Total der oben erwähnten Berufe)

### *Schweizerische Vereinigung der Industrielackiermeister*

Im Kontrast zu den anderen ausgewählten Branchen handelt es sich hier um eine kleine Branche. Auch ihre Erfahrungen mit den QV sollen in die Evaluation mit einbezogen werden. Im Jahr 2009 hat es die ersten Absolventinnen und Absolventen mit EFZ gegeben.

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

Berufe mit EFZ	Industrielackierer/in
Berufe mit EBA	Zurzeit keine
Speziell zu erwähnende Prüfungsformen	- Durchführung einer VPA
Anzahl QV bis und mit 2008	0 (Total der oben erwähnten Berufe)

<sup>36</sup> 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*

Berufe mit EFZ	Zurzeit keine
Berufe mit EBA	Schreinerpraktiker/in
Speziell zu erwähnende Prüfungsformen	- praktische Prüfung ist eine IPA - Berufskennnisse werden am Ende der Ausbildung nicht separat geprüft, es zählt lediglich die Erfahrungsnote
Anzahl QV bis und mit 2008	213 (Total der oben erwähnten Berufe)

*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*

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

*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, zeitgemässen Berufsbildern sowie der Berücksichtigung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in der beruflichen Grundbildung eine Vorreiterrolle gespielt (schon vor Einführung von

EFZ und EBA). Zudem deckt diese Branche wichtige industrielle Berufe ab. Aus diesen Gründen schlagen wir Swissmem und Swissmechanic als eine der in den branchenspezifischen Interviewrunden zu befragenden Branchen vor, auch wenn noch keine QV abgeschlossen sind.

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

Berufe mit EFZ	Automatiker/in, Automatikmonteur/in, Konstrukteur/in, Produktionsmechaniker/in, Elektroniker/in, Polymechaniker/in
Berufe mit EBA	Mechanikpraktiker/in
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*

Berufe mit EFZ	Informatiker/in
Berufe mit EBA	Zurzeit keine
Speziell zu erwähnende Prüfungsformen	- modularisierte Ausbildung - neben IPA und Allgemeinbildung gibt es je eine Note aus dem Kompetenzbereich Grundbildung und Schwerpunkt aus dem Bereich Berufskennnisse
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*

Berufe mit EFZ	Fachmann / Fachfrau Betreuung
Berufe mit EBA	Zurzeit keine
Speziell zu erwähnende Prüfungsformen	- ohne Teilprüfung - Wahlmöglichkeit zwischen IPA und VPA
Anzahl QV bis und mit 2008	469 (Total der oben erwähnten Berufe)

## 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)
- Swissmem: National: *Herr Hans Krebsler* (Projektleiter bei Swissmem Berufsbildung), Kanton ZH: *Herr Renzo Canonica* (Leiter des Ausbildungszentrums Winterthur), Kanton VD: *Herr Roger Clémence* (président de l'association de formation professionnelle de l'industrie MEM)
- Sozialbereich: National: *Frau Gisela Bass* (Savoiresocial, 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)

Gastro/Hotellerie: *Herr Wolfgang Koke* (allg. Berufsschule Zürich), *Herr Christoph Muggli* (allg. Berufsschule Zürich), *Frau Regina Brunner* (allg. Berufsschule Zürich)

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)

- Sozialbereich: *Frau Anita Baspinar* (Alterszentrum Adlergarten, Winterthur), *Frau Petra Weibel* (Alterszentrum Brühlgut, Winterthur)
- 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, Brüttisellen), *Herr Andreoli* (Andreoli AG, Volketswil)

#### **Gespräche mit Lernenden und Absolventinnen/Absolventen**

- Informatik: *Frau Salome Leutert* (AXA Winterthur, Winterthur, Absolventin), *N.N.* (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
Name des Interviewpartners/der Interviewpartnerin:
Telefonnummer:
Durchführungsstelle/Verband und Funktion:
Datum des Gesprächs:
Betroffene Branche / Beruf:

### 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?
<input type="checkbox"/> gut bis sehr gut
<input type="checkbox"/> genügend

ungenügend

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?

4.3 Worin bestehen Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile der IPA bzw. VPA? Bei VPA: Wird diese im Betrieb oder als Sammelprüfung durchgeführt? → Je nach Kenntnissen und Anwendung der Prüfungsformen nur für eine der beiden beantworten.

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 (Berufskennntnisse)**

5.1 Worin bestehen Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile einer schriftlichen bzw. mündlichen Prüfung?

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?

5.3 Erachten Sie Straffungen / Effizienzverbesserungen als möglich? Wo und wie?

**6 Qualifikationsbereich Erfahrungsnote**

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

6.1 Wie beurteilen Sie die Erfahrungsnote aus der schulischen Bildung?

zweckmässig

unzweckmässig

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?

6.2 Wie beurteilen Sie die Erfahrungsnote aus der betrieblichen Praxis?

zweckmässig

unzweckmässig

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?

6.3 Wie beurteilen Sie die Erfahrungsnote aus den überbetrieblichen Kursen?

zweckmässig

unzweckmässig

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was wären mögliche Lösungen?



**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?

gut bis sehr gut genügend ungenügend

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was müsste verbessert werden?

8.3 Falls keine Koordination über das SDBB stattfindet: Wäre es sinnvoll eine solche einzuführen?

8.4 Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit den kantonalen / nationalen Behörden?

 gut bis sehr gut genügend ungenügend

Worin bestehen allenfalls die Schwierigkeiten? Was müsste verbessert werden?

8.5 Erachten Sie die Pauschalabgeltungen der Kantone für die Prüfungsorganisation (Chefexperten, Spesen Experten) als angemessen?

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?

## 9 Qualitätssicherung

9.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten?

 gut bis sehr gut genügend ungenügend

Was könnte allenfalls verbessert werden?

9.2 Wie beurteilen Sie die zeitliche Belastung der Prüfungsexpertinnen und -experten?

 zu hoch angemessen

zu tief

Falls zu hoch: Worin liegen die Gründe für die hohe Belastung?

Falls zu tief: Inwiefern braucht es ein erhöhtes Engagement der Prüfungsexpertinnen und -experten?

## VII Wirkung

### 10 Wirkung der Qualifikationsverfahren

10.1 Inwiefern vermögen die Qualifikationsverfahren die beruflichen Handlungskompetenzen am Ende der Ausbildung abzubilden? Sind sie aussagekräftig?

gut bis sehr gut

genügend

ungenügend

Begründung:

10.2 Können die Erwartungen der Arbeitswelt an die Absolventen mit den Qualifikationsverfahren erfüllt werden?

gut bis sehr gut

genügend

ungenügend

Begründung:

10.3 Hat sich dies im Vergleich zu früher verändert oder wird zumindest eine Veränderung erwartet? Wenn ja, in welcher Hinsicht?

**VIII Abschliessende Beurteilung**

<b>11 Kernaussagen</b>
11.1 Was sollte bei der Gestaltung der Qualifikationsverfahren unbedingt berücksichtigt werden?
11.2 Wo sehen Sie noch grössere Problemfelder mit Handlungsbedarf?
<b>12 Sonstige Bemerkungen</b>

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

## Literaturverzeichnis

BBT (2007): *Handbuch Verordnungen. Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung*, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern.

BBT (2007): *Wegleitung über individuelle praktische Arbeiten (IPA) im Rahmen der Abschlussprüfung im Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung vom 22. Oktober 2007*, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern.

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

*Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (SR 412.10).*

EHB (2007): *Handbuch für Expertinnen und Experten in Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung. Hinweise und Instrumente für die Praxis*, 2. überarbeitete Auflage, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen.

SDBB (2009): *Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung*, gefunden am 03.08.2009 unter [http://www.sdbb.ch/dyn/bin/2043-178902-1-qv\\_sdbb\\_a5\\_d.pdf](http://www.sdbb.ch/dyn/bin/2043-178902-1-qv_sdbb_a5_d.pdf).

*Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (SR 412.101).*