



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Wegleitung zum Erstellen von Qualifikationsprofilen und weiteren Validierungsinstrumenten

Ein Dokument aus dem nationalen Projekt „Validierung von Bildungsleistungen“.

Version 1.0 vom 4. März 2008

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	OdA und Kantone: Aufteilung der Zuständigkeiten in der Validierung von Bildungsleistungen	3
3	Qualifikationsprofil	4
3.1	Was ist ein Qualifikationsprofil?	4
3.2	Das auf bestehenden Bildungserlassen zu erstellende berufsspezifische Qualifikationsprofil.....	5
3.3	Qualifikationsprofil für die Allgemeinbildung	5
3.4	Gliederung des Qualifikationsprofils	6
3.5	Darstellung des Qualifikationsprofils	6
3.6	Formulierung des Qualifikationsprofils	6
3.7	Zusätzliche validierungsspezifische Hilfsmittel für Expertinnen/Experten und/oder Kandidatinnen/Kandidaten	7
4	Bestehensregeln	8
4.1	Was sind Bestehensregeln?.....	8
4.2	Grundlagen der Bestehensregeln	8
4.3	Vorgehen beim Ausgestalten der Bestehensregeln	9
4.3.1	Empfehlungen des nationalen Leitfadens VA	9
4.3.2	Vorgehen zur Festlegung der Bestehensregeln innerhalb eines Handlungskompetenzbereichs	9
4.3.3	Vorgehen zur Festlegung der Bestehensregeln zum Minimum aller Handlungskompetenzbereiche	10
5	Zusätzliche Überprüfungsmethoden.....	10
6	Genehmigung und Implementierung der Validierungsinstrumente.....	11
7	Expertenschulung.....	11
8	Offene Themen	12

1 Einleitung

Diese Wegleitung dient all jenen nationalen oder kantonalen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) als Anleitung, welche für die Validierung von Bildungsleistungen (VA) ein Qualifikationsprofil und weitere Validierungsinstrumente erstellen. Bei neuen Erkenntnissen aus der Erprobungsphase des nationalen Projektes kann es zu Anpassungen in diesem Dokument kommen.

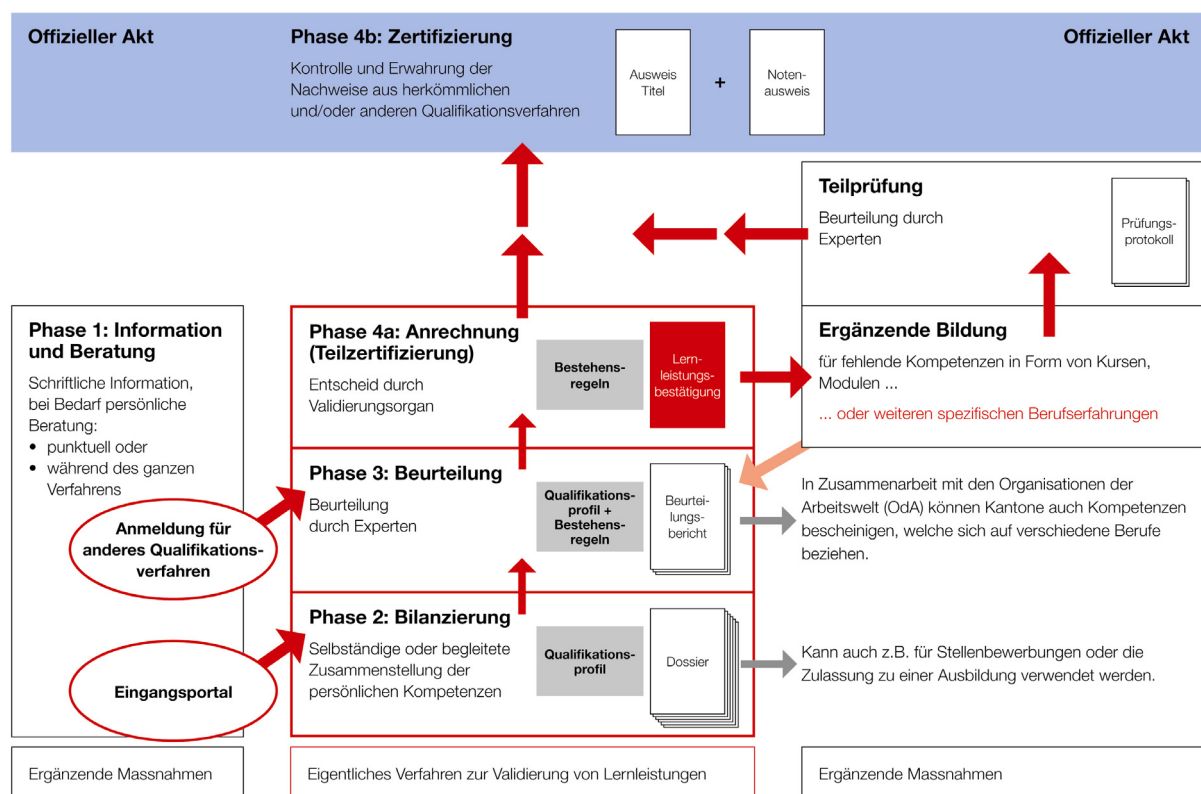
Die im Dokument enthaltenen Vorgaben sind verbindlich.

2 OdA und Kantone: Aufteilung der Zuständigkeiten in der Validierung von Bildungsleistungen

Der Nationale Leitfaden Validierung von Bildungsleistungen (nLF) sieht eine klare Trennung der Zuständigkeiten zwischen OdA und Kantonen vor:

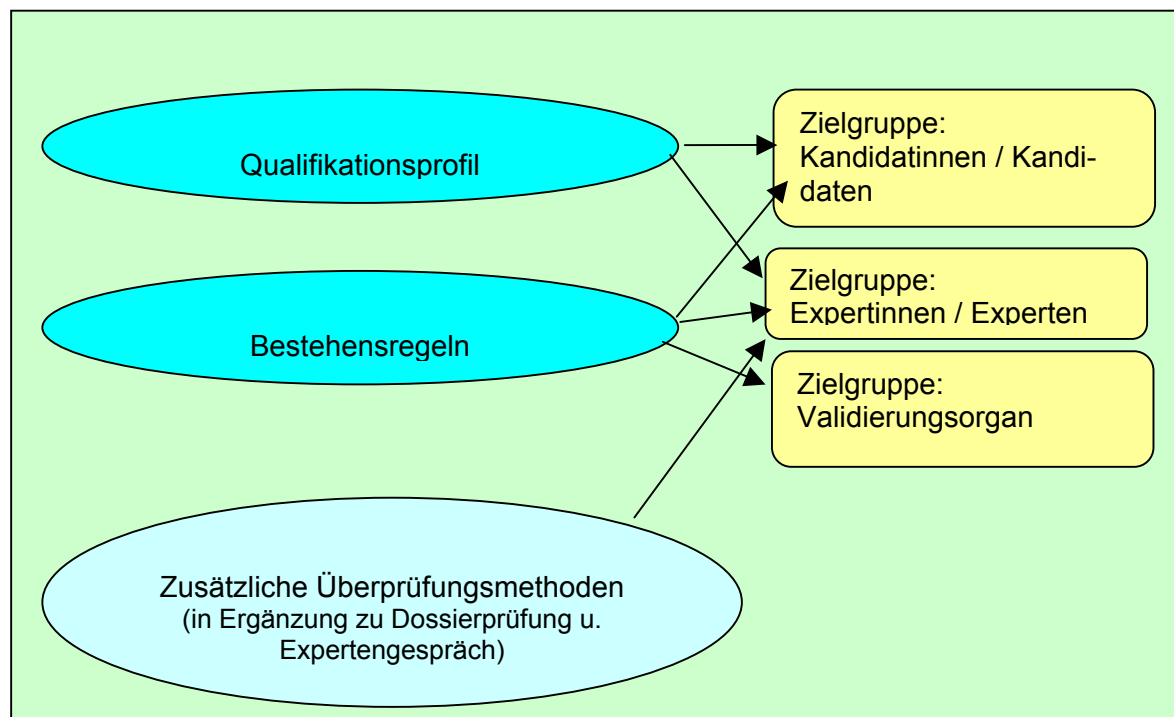
Die **kantonale Behörde** ist für den Aufbau und die Durchführung der Validierungsverfahren zuständig:

Grafik 1: schematische Darstellung des Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen (lesbare Version vgl. Anhang 1; ausführliche Erklärung des Verfahrens im Leitfaden VA)



Die **nationale OdA** ist verantwortlich für das Qualifikationsprofil und legt die Bestehensregeln sowie allfällige zusätzliche Überprüfungsmethoden fest. Diese Validierungsinstrumente kommen in verschiedenen Phasen der Validierungsverfahren zum Einsatz und dienen unterschiedlichen Zielgruppen:

Grafik 2: Die Validierungsinstrumente im Verantwortungsbereich der OdA und ihre Zielgruppen



Die vorliegende Wegleitung beinhaltet Vorgaben zu diesen drei Validierungsinstrumenten.

3 Qualifikationsprofil

3.1 Was ist ein Qualifikationsprofil?

Definitionen

Das **Qualifikationsprofil** definiert das Anforderungsniveau des Berufes und enthält die Formulierung aller beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Berufsperson verfügen muss, um den Beruf dem Anforderungsniveau entsprechend kompetent ausüben zu können.

Berufliche Handlungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer Person, sich in wandelnden beruflichen Tätigkeitsbereichen fachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

Das Qualifikationsprofil ist ein Grundlagendokument und dient verschiedenen Zwecken (Entwicklung von Bildungsplänen, Qualifikationsverfahren, etc.). Deshalb werden nationale Qualifikationsprofile ebenfalls im Rahmen von Reformen der Bildungsverordnungen erstellt.

Für die Validierung von Bildungsleistungen soll das Qualifikationsprofil:

- „- dem Kandidaten ermöglichen, sich gegenüber den gestellten Anforderungen selber einzustufen (Selbstbeurteilung).
 - den Experten/ Expertinnen die transparente Beurteilung ermöglichen, ob das geforderte Niveau erreicht ist (Fremdbeurteilung).“
- (nationaler Leitfaden VA, S. 16)

3.2 Das auf bestehenden Bildungserlassen zu erstellende berufsspezifische Qualifikationsprofil

Die Organisationen der Arbeitswelt, die im Rahmen des Reformprozesses ihrer beruflichen Grundbildungen noch kein Qualifikationsprofil erstellt haben, erarbeiten dieses für die Validierung von Bildungsleistungen nachträglich, auf den bereits bestehenden Bildungserlassen

Dazu der Leitfaden VA (S. 16):

„(..) das **Qualifikationsprofil** und die **Bestehensregeln** stützen sich direkt und ausdrücklich auf die bestehende Bildungsverordnung zur entsprechenden Ausbildung(..).“

Die Bildungserlasse sind im Hinblick auf formale Bildungsgänge für Jugendliche und herkömmliche Qualifikationsverfahren entstanden. Sie dienen in erster Linie als Grundlage für die Erstellung von Lehrplänen für Betrieb, Schule und überbetriebliche Kurse. Deshalb können für die Qualifikationsprofile die in diesen Erlassen enthaltenen Formulierungen nicht in allen Fällen eins zu eins übernommen werden.

Die für die Ausübung des betreffenden Berufs wesentlichen beruflichen Handlungskompetenzen müssen im Qualifikationsprofil definiert werden. Dabei ist die Konsistenz mit den Bildungserlassen zu gewährleisten.

3.3 Qualifikationsprofil für die Allgemeinbildung

Da der allgemein bildende Unterricht (ABU) bei den meisten beruflichen Grundbildungen ein selbstständiger Teil des Qualifikationsverfahrens ist, muss für die Allgemeinbildung ein separates Validierungsverfahren durchgeführt werden. Die Vorgaben für die Validierung der Allgemeinbildung aus dem nationalen Projekt werden voraussichtlich im Frühsommer 2008 vorliegen.

Die Gewichtung der Allgemeinbildung im Validierungsverfahren entspricht der Gewichtung im herkömmlichen Qualifikationsverfahren beziehungsweise den Bestimmungen im jeweiligen Bildungserlass.

3.4 Gliederung des Qualifikationsprofils

Das Qualifikationsprofil wird in zusammenfassende *Handlungskompetenzbereiche* gegliedert. Sie dienen der horizontalen Gliederung der beruflichen Handlungskompetenzen im Qualifikationsprofil.

Für den Umfang sind insgesamt ungefähr 5 bis 10 Handlungskompetenzbereiche mit je bis zu 10 validierbaren beruflichen Handlungskompetenzen vorzusehen.

Zur Bestimmung der einzelnen Handlungskompetenzbereiche ist primär von den Handlungssituationen des betreffenden Berufs auszugehen.

Als Modell für die Gliederung dienen die im Rahmen des Pilotprojekts bereits entwickelten Beispiele Fachfrau/Fachmann Betreuung, Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft, Logistiker/Logistikerin EFZ und Restaurationsfachfrau/Restaurationsfachmann. (vgl. Anhang 2).

3.5 Darstellung des Qualifikationsprofils

Das Qualifikationsprofil wird in einer tabellarischen Übersicht im Umfang von einer Seite dargestellt. Eine Vorlage des BBT in Excel steht als Hilfsmittel zur Verfügung. Diese tabellarische Übersicht wird ergänzt mit einer kurzen Beschreibung des Anforderungsniveaus für den gesamten Beruf. Das Qualifikationsprofil besteht dementsprechend aus zwei Teilen:

Teil 1: Kurze Beschreibung des Anforderungsniveaus (vgl. Anhang 2, Bsp. Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft und "Hinweise zur Erstellung eines Qualifikationsprofils" im Handbuch Verordnungen des BBT)

Teil 2: Tabellarische Übersicht (vgl. Anhang 2, alle Beispiele)

3.6 Formulierung des Qualifikationsprofils

Wenn das Qualifikationsprofil nachträglich aus einer bestehenden Verordnung über die berufliche Grundbildung abgeleitet wird, ist bei der Formulierung der Handlungskompetenzbereiche und insbesondere der dazugehörenden beruflichen Handlungskompetenzen auf die Eigenheiten des informellen Lernens zu achten: Dabei steht nicht abrufbares explizites Wissen im Vordergrund, sondern implizites Wissen, das sich im beruflichen Handeln manifestiert. Da die beruflichen Handlungskompetenzen aus den Bildungserlassen herausgefiltert werden müssen, kann folgendes Verständnis hilfreich sein: Leistungsziele ab Bloomscher Taxonomie K2¹ gelten als berufliche Handlungskompetenz.

Grundsätzlich gilt der Anspruch, die beruflichen Handlungskompetenzen so differenziert und überprüfbar wie nötig zu formulieren.

Aus der Perspektive der Validierungsverfahren bedeutet dies einerseits eine für die Kandidatinnen und Kandidaten verständliche Sprache. Andererseits muss das geforderte Leistungsniveau der einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen sowohl

¹ Der amerikanische Psychologieprofessor Benjamin Bloom (1913 – 1999) ordnet Lernziele im kognitiven Bereich entsprechend ihrer intellektuellen Anforderungen an die Lernenden ein. Bloom unterscheidet dabei sechs Komplexitätsstufen von K1 (Wissen, Kenntnisse) bis K6 (Beurteilung). Weitere Informationen dazu im Handbuch Verordnungen.

Kandidatinnen und Kandidaten als auch Expertinnen und Experten klar sein. Nur so kann eine adäquate Selbsteinschätzung, eine konkrete Zusammenstellung des Dossiers und eine gerechte Fremdeinschätzung durch den Experten oder die Expertin stattfinden.

Damit ein Qualifikationsprofil übersichtlich bleibt, übernimmt es für die beruflichen Handlungskompetenzen ungefähr den Detaillierungsgrad der Richtziele eines nach der Triplexmethode² formulierten Bildungsplans. Als Handlungskompetenzbereiche können sich vom Detaillierungsgrad her die Leitziele eignen. Es sind aber auch andere Lösungen denkbar (vgl. die Referenzbeispiele im Anhang). Über die Festlegung zum Detaillierungsgrad hinaus verzichten das nationale Projekt VA und das BBT darauf, einheitliche Vorgaben zu machen.

3.7 Zusätzliche validierungsspezifische Hilfsmittel für Expertinnen/Experten und/oder Kandidatinnen/Kandidaten

Validierungsverfahren müssen dem Anspruch gerecht werden, die Qualität des EFZ zu garantieren. Formulierungen, welche das Anforderungsniveau des Berufs für die Qualifikationsverfahren konkretisieren, sollen schweizweit gleiche Massstäbe in den Qualifikationsverfahren sicherstellen. In diesem Zusammenhang verfügt die OdA über verschiedene Steuerungsmöglichkeiten:

- Die Bildungsverordnung und der Bildungsplan legen als rechtskräftige Dokumente das Anforderungsniveau eines Berufs fest.
- Entsprechende Schulung und Vernetzung der Expertinnen und Experten durch die OdA.
- Die Bestehensregeln als weiterer Leistungsmassstab.

Für die Qualität der Durchführung von Qualifikationsverfahren sind die Kantone verantwortlich.

Da es sich bei der Validierung von Bildungsleistungen um eine Innovation in der Berufsbildung handelt, die für alle Beteiligte eine Herausforderung darstellt, mag das Bedürfnis, das Anforderungsniveau bis ins Detail vorzugeben, besonders gross sein. Deshalb kann es sinnvoll sein, dass die OdA über die gegebenen Steuerungsmöglichkeiten hinaus weitere validierungsspezifische Hilfsmittel für Kandidatinnen und Kandidaten oder für Expertinnen und Experten entwickeln, welche das Anforderungsniveau zusätzlich präzisieren. Gleichzeitig gilt es zu beachten, dass eine zu grosse Aufschlüsselung und Detaillierung der beruflichen Handlungskompetenzen die Ganzheitlichkeit der Erfahrung, die bei der Validierung im Zentrum stehen soll, verdrängen können.

Das BBT und das nationale Projekt VA machen in Bezug auf validierungsspezifische Hilfsmittel keine Vorgaben. In jedem Fall sind die OdA angehalten, sich betreffend zusätzlicher Hilfsmittel für die Validierung mit den Kantonen, ihren Expertinnen und Experten und den regionalen OdA über den genauen Bedarf abzusprechen. Dabei sollten die bestehenden Steuerungsmöglichkeiten und die individuelle Ausgangslage der OdA mit einbezogen werden. Die Grenzen der Zuständigkeit müssen auf jeden Fall respektiert werden. Die Kommission für Berufsentwicklung und Qualität des

² Vgl. Handbuch Verordnungen

jeweiligen Berufs ist eine wichtige Partnerin für Absprachen bezüglich offener Fragen. In ihr sind alle Verbundpartner vertreten.

4 Bestehensregeln

4.1 Was sind Bestehensregeln?

Leitfaden VA, S. 16:

„Bestehensregeln sind Vorschriften zum erforderlichen Mindestniveau in einem Handlungskompetenzbereich sowie zum Minimum aller Handlungskompetenzbereiche, die zur Erlangung eines Titels erforderlich sind.“

Als Instrument werden die Bestehensregeln einerseits von den Expertinnen und Experten sowie andererseits vom Validierungsorgan benötigt. Den Kandidatinnen und Kandidaten dienen sie zur Information.

4.2 Grundlagen der Bestehensregeln

Da es sich beim Validierungsverfahren um ein *anderes* Qualifikationsverfahren handelt, müssen validierungsspezifische Bestehensregeln formuliert werden. Da das Anforderungsniveau eines EFZ unabhängig von der Art des Qualifikationsverfahrens dasselbe sein muss, sind die Bestehensregeln für die Validierung in engem Bezug zu den Bestimmungen für die herkömmlichen Qualifikationsverfahren der jeweiligen beruflichen Grundbildung zu entwickeln. Dabei gilt es, den Unterschieden der beiden Qualifikationsverfahren Rechnung zu tragen.

Im Leitfaden VA finden sich dazu folgende Ausführungen:

„Die für die Ausstellung eines Titels zu erfüllenden Anforderungen werden in mehrere Handlungskompetenzbereiche unterteilt, welche in den Bildungserlassen und folglich auch in den Qualifikationsprofilen definiert sind. Das herkömmliche Qualifikationsverfahren berücksichtigt Zwischenbeurteilungen der ganzen Ausbildungsphase. Es endet in der Regel mit einer abschliessenden fachübergreifenden Prüfung, an welcher die gesamten Anforderungen eines bestimmten Berufes beurteilt werden. Die Bestehensregeln werden üblicherweise in Form von Noten und einem zu erreichenden Mindest-Durchschnitt festgelegt.“

Um berufliche Handlungskompetenzen zu bewerten, die nicht formal erworben wurden, braucht es ein übergreifenderes, ganzheitlicheres Vorgehen. Das Beurteilungssystem in andern Qualifikationsverfahren muss sich jedoch zwingend nach den Kriterien [der Lehrabschlussprüfung] zur Erlangung des angestrebten Titels richten. Das Verfahren darf also weder großzügiger noch strenger sein als die herkömmlichen Qualifikationsverfahren.“

(Leitfaden VA, S. 16)

4.3 Vorgehen beim Ausgestalten der Bestehensregeln

4.3.1 Empfehlungen des nationalen Leitfadens VA

Im Leitfaden VA finden sich folgende Empfehlungen:

„Der Leitfaden VA empfiehlt zu den Bestehensregeln innerhalb eines bestimmten Handlungskompetenzbereichs folgende Grundsätze:

- Eine Bewertung ohne Notensystem unter Berücksichtigung festgelegter Kriterien anwenden.*
- Eine Bewertung der vorhandenen beruflichen Handlungskompetenzen durch Punktezuzuordnung vornehmen, um Kompensationen innerhalb eines Handlungskompetenzbereichs zu ermöglichen;*
- Fallfächer/Kernbereiche analog dem klassischen Qualifikationsverfahren berücksichtigen.*

Hinweis

Zu den Bestehensregeln über sämtliche Handlungskompetenzbereiche werden in der beruflichen Grundbildung in den zur Zeit erprobten Validierungsverfahren zwei Varianten praktiziert:

- Sämtliche Handlungskompetenzbereiche müssen bestanden sein; Kompensationen sind nur innerhalb einer einzelnen Handlungskompetenzbereiche möglich.*
- 75 Prozent der gesamten Handlungskompetenzbereiche müssen erfüllt sein; Fallfächer/Kernbereiche müssen bestanden sein.*

(..)“

(Leitfaden VA, S. 16f)

4.3.2 Vorgehen zur Festlegung der Bestehensregeln innerhalb eines Handlungskompetenzbereichs

Die Bestehensregeln innerhalb eines Handlungskompetenzbereichs werden hauptsächlich von den Expertinnen und Experten angewendet. Diese haben die Aufgabe, das Vorhandensein der geforderten beruflichen Handlungskompetenzen bei den Kandidatinnen/Kandidaten aufgrund der Dossierprüfung, eines Gesprächs und allfälliger zusätzlicher Überprüfungsverfahren zu beurteilen. Die Expertinnen und Experten stellen sich also folgende Fragen:

1. Ist die berufliche Handlungskompetenz im geforderten Masse vorhanden?
2. Gilt der Handlungskompetenzbereich als Ganzes als bestanden?

Zur ersten Frage (Beurteilung der einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen) machen die Bestehensregeln keine Aussage. Je nach dem stellt die nationale OdA zusätzliche Hilfsmittel für die Expertinnen und Experten zur Verfügung (vgl. Kapitel 3.7). Solche Beurteilungsinstrumente werden in Analogie zur Lehrabschlussprüfung auch kantonale erarbeitet. Schliesslich kann auch der Bildungsplan zur Unterstützung beigezogen werden.

Bei der zweiten Frage hingegen sind die Bestehensregeln zentral: Sie machen einerseits Aussagen zur Gewichtung der einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen

und legen andererseits fest, wann ein Handlungskompetenzbereich als Ganzes bestanden ist.

Die nationale OdA muss sich bei der Ausgestaltung der Bestehensregeln innerhalb eines Handlungskompetenzbereichs dementsprechend folgende Fragen stellen:

- Werden alle beruflichen Handlungskompetenzen gleich gewichtet oder gibt es Unterschiede (evt. Fall-Kompetenzen)?
- Wieviele beruflichen Handlungskompetenzen oder Punkte oder Prozent innerhalb eines Handlungskompetenzbereichs müssen erreicht sein, damit dieser als bestanden gilt?

Ein gutes Hilfsmittel zur unterschiedlichen Gewichtung von beruflichen Handlungskompetenzen kann die Verwendung von Punkten sein (vgl. Empfehlung des Leitfadens VA, Kapitel 3.2).

4.3.3 Vorgehen zur Festlegung der Bestehensregeln zum Minimum aller Handlungskompetenzbereiche

Diese Ebene der Bestehensregeln betrifft hauptsächlich das Validierungsorgan. Dieses stellt anhand des Expertenberichts fest, ob die Bedingungen zum Erhalt des EFZ erfüllt sind, das heisst, ob das Minimum aller Handlungskompetenzbereiche bestanden ist.

Hier muss sich die OdA folgende Fragen stellen:

- werden alle Handlungskompetenzbereiche gleich gewichtet oder gibt es Unterschiede (evt. Fall-Bereiche)?
- Wieviele Handlungskompetenzbereiche müssen insgesamt erreicht sein, damit die Bedingungen zur Vergabe des EFZ erfüllt sind?

Wichtig:

Die OdA muss folgendes Ziel verfolgen:

Die Bestehensregeln sind so zu gestalten, dass Validierungsverfahren insgesamt nicht strenger und nicht milder als herkömmliche Qualifikationsverfahren sind.

5 Zusätzliche Überprüfungsmethoden

Ergänzend zu den vorgeschriebenen Methoden der Überprüfung im Validierungsverfahren (Dossierprüfung und Gespräche zwischen Kandidaten und Experten) können die OdA zusätzliche Formen als verbindlich erklären. Dazu der Leitfaden VA:

„Zusätzliche Überprüfungsmethoden genügen den folgenden minimalen Anforderungen:

- *Sie werden zur Ergänzung und nicht als Ersatz der Beurteilung des Dossiers herangezogen.*
- *Deren Anwendung wird begründet und dem Kandidaten oder der Kandidatin mitgeteilt.*

Zusätzliche Überprüfungsmethoden, auf welche die OdA zurückgreifen können, sind beispielsweise:

- *Zur Überprüfung der Kenntnisse: zusätzlicher Nachweis, Fragebogen, (...), theoretische Teilprüfung je nach Dossier und berufsspezifischen Anforderungen, etc.*
- *Zur Überprüfung der Leistung und berufliche Handlungskompetenzen: Beobachtung im Arbeitseinsatz, konkrete Aufgabenstellung, Anfertigung einer «praktischen Arbeit», eines Produkts, eines Werkstücks, etc.»*

(Leitfaden VA, S. 220)

Solche zusätzlichen Überprüfungsmethoden können für einzelne oder mehrere beruflichen Handlungskompetenzen vorgeschrieben oder empfohlen werden. Die Kantone, welche mit der Validierung bereits Erfahrung haben, empfehlen den OdA, in diesem Bereich soviel Freiraum zu gewähren, dass auf die unterschiedlichen Ausgangslagen der Kandidatinnen und Kandidaten noch eingegangen werden kann.

6 Genehmigung und Implementierung der Validierungsinstrumente

Die Validierungsinstrumente Qualifikationsprofil, Bestehensregeln und zusätzliche Überprüfungsformen müssen vom BBT genehmigt werden, sobald die OdA sie als nationale Instrumente freigeben will. Während der Erprobungsphase des nationalen Projekts VA können bis Ende 2009 in kantonalen oder interkantonalen Pilotprojekten auch regional erarbeitete Validierungsinstrumente getestet werden, die noch nicht zur Genehmigung eingereicht wurden; die Vorgaben gemäss dieser Wegleitung sind aber auch für sie verbindlich.

Weitere Informationen zur Erprobungsphase des nationalen Projekts VA finden Sie im Dokument „Einführung in die Erprobungsphase“ des BBT.

Allgemein empfiehlt das BBT den OdA, ihre Validierungsinstrumente von externen Berufsexpertinnen oder –experten überprüfen zu lassen, bevor sie sie zur Genehmigung einreichen.

Wenn das Qualifikationsprofil, die Bestehensregeln und allfällige zusätzliche Überprüfungsformen vom BBT genehmigt sind, werden sie in der Schweiz flächendeckend für Validierungsverfahren freigegeben.

7 Expertenschulung

Ein Konzept zur Ausbildung der Expertinnen und Experten in anderen Qualifikationsverfahren wurde in einem Mandat des BBT erarbeitet. Ausführliche Informationen zu diesem Thema sind im nationalen Leitfaden, Kapitel 4.4, S.41 (Ausbildungskonzept für Expertinnen und Experten), zu finden.

Das Wichtigste in Kürze:

- In Validierungsverfahren werden Expertinnen und Experten eingesetzt, die auch in herkömmlichen Qualifikationsverfahren tätig sind.
- Die Expertenschulung baut auf der Ausbildung zur Expertentätigkeit bei herkömmlichen Qualifikationsverfahren auf.
- Die Expertenschulung kann von verschiedenen Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, in Zusammenarbeit mit den OdA, durchgeführt werden.

Kantone, die bereits Erfahrungen mit Validierungsverfahren vorweisen können, empfehlen zudem einen Austausch unter den Expertinnen und Experten bei Validierungsverfahren vor Ort.

8 Offene Themen

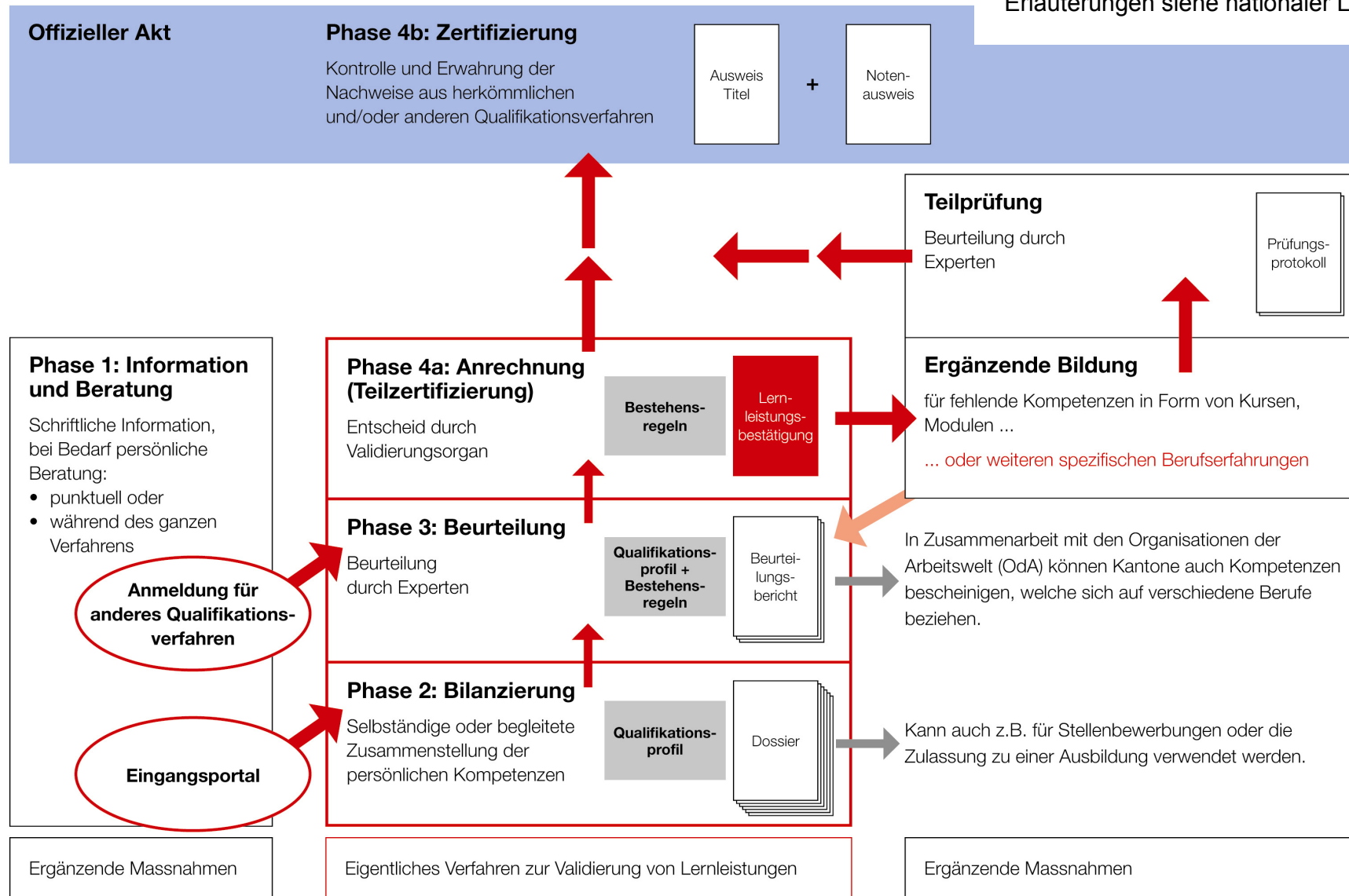
Die folgenden Fragen und Themen, die in Zusammenhang mit dem Erstellen der Validierungsinstrumente im Verantwortungsbereich der OdA auftauchen können, sind noch nicht beantwortet und müssen in der Erprobungsphase des nationalen Projektes weiter vertieft werden:

- Liegen Lösungen für die Zusammenarbeit zwischen OdA und Kantone in der Phase Information und Beratung (siehe Grafik 1) vor?
- Wie wird das Qualifikationsprofil konkret mit der ergänzenden Bildung verknüpft?
- Muss jede berufliche Handlungskompetenz separat beurteilt werden oder wird der Handlungskompetenzbereich als Ganzes beurteilt?
- Wie bezieht man die Allgemeinbildung in das Qualifikationsprofil von Berufen ein, die den ABU in ihren Bildungserlassen integriert haben? Was gibt es dabei Besonderes zu beachten?
- Welche Rolle übernehmen die berufsspezifischen schweizerischen Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität in Zusammenhang mit den Validierungsinstrumenten konkret?



Anhang 1: Schematische Darstellung des Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen.

Erläuterungen siehe nationaler Leitfaden VA.



Kurze Beschreibung des Anforderungsniveaus

Anhang 2: Beispiele von Qualifikationsprofilen und Excel-Vorlage (mit Ausnahme von Fachfrau/ Fachmann Hauswirtschaft *ohne* Beschreibung des Anforderungsniveaus)

Version 15.01.08		Qualifikationsprofil für Fachfrau / Fachmann Hauswirtschaft EFZ Fachleute Hauswirtschaft tragen mit ihrer Arbeit dazu bei, dass Menschen sich dort wohlfühlen, wo sie wohnen oder sich aufhalten. Sie führen fachgerecht und selbständig hauswirtschaftliche Tätigkeiten nach ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten aus. Sie organisieren, fällen Entscheide und tragen Verantwortung im Umgang mit Ressourcen sowie der Umwelt. Sie sind teamorientiert und begegnen den Menschen, für die sie ihre Leistungen erbringen, mit Wertschätzung. Sie sind speziell befähigt für die Arbeit im Umfeld von Menschen, die Unterstützung und Pflege benötigen.					
Handlungskompetenzbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen					
1	Ernährung und Verpflegung	1.1 Bei der Zusammenstellung von gesunden Menüs beachten die Fachleute Hauswirtschaft die allgemeinen und spezifischen Ernährungsregeln sowie saisongerechte und standortnahe Produkte.	1.2 Die Fachleute Hauswirtschaft bereiten einfache, schmackhafte Gerichte fachgerecht, hygienisch einwandfrei und effizient zu. Dabei berücksichtigen Sie ökologische Gesichtspunkte.	1.3 Die Fachleute Hauswirtschaft stellen eine präzise, hygienisch einwandfreie und effiziente Speiseverteilung sicher.	1.4 Die Fachleute Hauswirtschaft gewährleisten eine hygienisch einwandfreie und effiziente Abwaschorganisation. Dabei berücksichtigen sie ökologische Gesichtspunkte.		
2	Wohnen und Reinigungstechnik	2.1 Die Fachleute Hauswirtschaft sorgen in den Räumen unter Berücksichtigung des jeweiligen Verwendungszweckes für eine wohnlige Atmosphäre	2.2 Die Fachleute Hauswirtschaft gewährleisten eine materialgerechte, hygienisch einwandfreie und effiziente Reinigung der Räume. Sie berücksichtigen dabei ökologische Gesichtspunkte.	2.3 Die Fachleute Hauswirtschaft beachten die spezifischen Regeln, wenn sie kritische Bereiche im Gesundheitswesen reinigen.	2.4 Die Fachleute Hauswirtschaft kontrollieren die ihnen zugeteilten Räume und Einrichtungen regelmässig auf Beschädigungen.		
3	Wäscheversorgung	3.1 Die Fachleute Hauswirtschaft gewährleisten eine schonende, hygienisch einwandfreie, präzise und effiziente Aufbereitung der Wäsche. Sie berücksichtigen dabei ökologische Gesichtspunkte.	3.2 Die Fachleute Hauswirtschaft sind um eine ökonomisch vertretbare, professionelle und effiziente Instandstellung von Textilien besorgt.	3.3 Die Fachleute Hauswirtschaft beachten die entsprechenden Regeln auch in der Aufbereitung von Wäsche, die speziell behandelt werden muss (Spezialwäsche).			
4	Gästebetreuung und Service	4.1 Die Fachleute Hauswirtschaft sind sich ihrer eigenen Persönlichkeit, Möglichkeiten und Grenzen bewusst.	4.2 Die Fachleute Hauswirtschaft beteiligen sich aktiv daran, das Betriebsklima zum Tragen zu bringen.	4.3 Die Fachleute Hauswirtschaft gehen sowohl auf Kunden und Kundinnen als auch auf Gäste, Teamkollegen und Teamkolleginnen offen, wertschätzend und professionell ein.	4.4 Servicearbeiten verrichten die Fachleute Hauswirtschaft professionell, zuvorkommend und effizient.	4.5 Die Fachleute Hauswirtschaft sind um eine professionelle, gepflegte und dem Anlass entsprechende Gestaltung der Tische besorgt.	4.6 Die Fachleute Hauswirtschaft sind bestrebt, einfache Anlässe professionell zu organisieren und durchzuführen.
5	Administration	5.1 Die Fachleute Hauswirtschaft tragen auch im Rahmen ihrer administrativen Tätigkeiten zur professionellen Umsetzung des Qualitätssicherungskonzeptes bei.	5.2 Die Fachleute Hauswirtschaft gewährleisten auch in der Administration eine optimale Umsetzung der Betriebsorganisation.	5.3 Die Fachleute Hauswirtschaft verrichten administrative Aufgaben sorgfältig und präzise.			
6	Gesundheits- und Sozialwesen	6.1 Die Fachleute Hauswirtschaft pflegen ihre psychische und physische Gesundheit.	6.2 Die Fachleute Hauswirtschaft sind bestrebt, das Befinden von Personen, die Unterstützung und Pflege benötigen, einzuschätzen und sich entsprechend zu verhalten.	6.3 Die Fachleute Hauswirtschaft integrieren sich gezielt, sachbezogen und kooperativ in ihrer Arbeit in interdisziplinären Teams.	6.4 Die Fachleute Hauswirtschaft erbringen Hilfeleistungen professionell, unaufdringlich und kundengerecht.	6.5 Die Fachleute Hauswirtschaft handeln in Notfallsituationen professionell.	



Fachperson Betreuung
Assistant/e socio-éducatif/socio-éducative
Operatrice/Operatore socioassistenziale

Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales
 Organisation faîtière Suisse du monde du travail du domaine social
 Organizzazione mantello svizzera del mondo del lavoro in ambito sociale

Feb 08

Qualifikationsprofil für den Beruf Fachfrau, Fachmann Betreuung

Handlungskompetenzbereiche

Berufliche Handlungskompetenzen



		1	2	3	4	5
1	Begleiten und Betreuen	1.1 Den Alltag am Betreuungsort bedürfnisorientiert gestalten (RZ 2.1)	1.2 Die Bewegung der betreuten Personen im Alltag fördern (RZ 1.5)	1.3 Betreute Personen in besonderen Situationen unterstützend begleiten (RZ 1.3)	1.4 Professionelle Beziehungen zu betreuten Personen aufnehmen, gestalten und lösen (LZ 4.3.1-4; 4.3.10 und 13)	1.5 Die Sicherheit der betreuten Personen berücksichtigen und in Notfallsituationen richtig handeln (RZ 1.8 ausser 1.8.3)
2	Animation	2.1 Kreative Aktivitäten zur Anregung und Animation durchführen (RZ 2.3)	2.2 Rituale, Feste, Feiertage im Tages-, Wochen- und Jahresablauf sowie individuell bedeutende Ereignisse gestalten (RZ 2.4)	2.3 Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglichen (RZ 2.5)		
3	Gesundheit und Körperpflege	3.1 Bei der Körperpflege Unterstützung bieten oder sie stellvertretend übernehmen (RZ 1.1)	3.2 Das psychische und physische Wohlbefinden der betreuten Menschen erhalten und fördern (RZ 1.2)	3.3: Im Notfall erste Hilfe leisten (LZ 1.8.3)		
4	Ernährung und Hauswirtschaft	4.1 Betreuten Personen im Bereich Ernährung Unterstützung bieten (RZ 1.6)	4.2 Sich an der Gestaltung des Aufenthaltsortes beteiligen (RZ 1.4)	4.3 Alltägliche Haushaltarbeiten gestalten (RZ 1.7 und 6.2)		
5	Entwicklung: Fördern und Erhalten	5.1 Bedürfnisse und Potenzial der betreuten Personen erkennen (RZ 3.1)	5.2 Entwicklung und Autonomie der betreuten Personen im Alltag fördern bzw. erhalten (RZ 3.2)			
6	Kommunikation und Zusammenarbeit	6.1 Gespräche führen mit den betreuten Menschen und ihren Angehörigen (RZ 2.2)	6.2 Kommunikation nach aussen mitgestalten (RZ 6.3)	6.3 Im Team und interdisziplinär arbeiten und eigene Fachkompetenzen einbringen und vertreten (RZ 4.2)		
7	Planung	7.1 Aufgaben planen, organisieren und vorbereiten (RZ 5.1)	7.2 Die eigene Tätigkeit auswerten (RZ 5.2)			
8	Berufsrolle	8.1 Die Anforderungen an die Berufsrolle kennen und das eigene Handeln begründen (RZ 4.1)	8.2 die Berufsrolle gestalten (LZ 4.3.6-8; 4.3.12 und 15)	8.3 Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Beteiligten im sozialen Netzwerk der jeweiligen Institution kennen (RZ 7.3)		
9	Institution und Umfeld	9.1 Über ein Grundverständnis für Entwicklung, Auftrag und Umfeld von Institutionen im Sozialbereich verfügen (RZ 7.1, 7.2)	9.2 Mit betriebsinternen Verfahren, Dokumentationsunterlagen und Formularen resp. Informatikanwendungen arbeiten (RZ 6.1, 6.4)			

Grundhaltung

Die beruflichen Handlungskompetenzen der Fachperson Betreuung setzen zwingend die Bereitschaft und Fähigkeit voraus, die betreuten Menschen in ihrer Individualität und ihrer Eigenständigkeit und mit ihren Ressourcen, Potentialen und Bedürfnissen wahrzunehmen und sie in ihrem Recht auf eigene Entscheidungen und eigene Lebensgestaltung zu unterstützen und zu fördern. Der Beruf stellt deshalb hohe Ansprüche an die sozialen und personalen Kompetenzen der Fachpersonen Betreuung.

RZ - Richtziele
 LZ - Leistungsziele

Die näheren Beschreibungen der einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen finden Sie unter:

www.fachpersonbetreuung.ch / Deutsch / Erwachsene
 oder **www.oda-s.ch / Berufsbildung / Grundbildung**

Projekt

Version 21.08.2007 (R. Dörig)

Qualifikationsprofil V1.0 für die Grundbildung Restaurationsfachfrau/Restaurationsfachmann








Handlungskompetenzbereiche

Berufliche Handlungskompetenzen

Leitziele		1	2	3	4	5	6	7
A	1.1 Betriebswirtschaft und Betriebsorganisation	1.1.1. - Verstehen der grundlegenden betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge; - Fähigkeit, gäste- und marktorientiert zu denken und handeln	1.1.2. - Verstehen der Merkmale und Besonderheiten der Branche sowie von Gastronomiebetrieben; - Verstehen der Chancen und Gefahren der gegenwärtigen und zukünftigen ökonomischen, sozialen, technologischen und ökologischen Entwicklung	1.1.3. - Verstehen der grundlegenden Wertschöpfungs-, Arbeits- und Qualitätssicherungsprozesse in einem Gastronomiebetrieb und Mitgestaltung dieser Prozesse; - Verstehen und Analyse der wesentlichen Schnittstellen	1.1.4. - Verstehen und Einsatz der Informations- und Kommunikationsmittel für die Gestaltung und die Funktionsweise der betrieblichen Prozesse	1.1.5. - Verstehen und Anwendung der gesetzlichen Grundlagen und betrieblichen Richtlinien der Einsatzplanung		
B	1.2 Hygiene, Arbeitssicherheit, Brand- und Gesundheitsschutz	1.2.1. - Verstehen der Handlungsfelder und Grundsätze der persönlichen und betrieblichen Hygiene; - Einsatz der geeigneten Massnahmen zur persönlichen und betrieblichen Hygiene	1.2.2. - Aufzeigen der Auswirkungen von mangelnder Hygiene; - Vorschlägen von geeigneten Massnahmen zu deren Vermeidung	1.2.3. - Verstehen von Grundsätzen und Regelungen zur Arbeitssicherheit, zum Brandschutz und zum Gesundheitsschutz - Fähigkeit, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im eigenen Arbeitsbereich und für die Mitarbeitenden				
C	1.3 Logistik	1.3.1. - Verstehen der Prozesse der Warenbewirtschaftung von der Beschaffung bis zur Entsorgung; - Fähigkeit, Teilprozesse der Warenbewirtschaftung mitzugestalten	1.3.2. - Gestalten der betrieblichen Logistik nach ökonomischen und ökologischen Kriterien					
D	1.4 Gästebetreuung und Verhalten	1.4.1. - Erkennen der Bedeutung der wichtigsten Gästegruppen und Verstehen der Gästeerwartungen und -bedürfnisse	1.4.2. - Gäste- und situationsgerechter Einsatz der Serviceformen und Regeln im Speise- und Getränkservice	1.4.3. - Bewusstsein über die Bedeutung und Optimierung des persönlichen Auftretens; - Anwendung der gäste- und betriebsgerechten Umgangsformen und der geeigneten Verhaltensregeln	1.4.4. - Fähigkeit, anspruchsvollere Dialoge mit den Gästen zu führen; - Fähigkeit, die Gästekontakte im Interesse des Betriebes und der Gäste aktiv mitzugestalten	1.4.5. - Fähigkeit, Gästerechnungen zu erstellen und fremde Währungen umzurechnen	1.4.6. - Verstehen des bar- und bargeldlosen Inkassos und der Vor- und Nachteile unterschiedlicher Zahlungsformen	1.4.7. - Fähigkeit, Tische und Gedecke für anspruchsvolle Anlässe herzurichten und Speisen sowie Getränke vor dem Gast zuzubereiten
E	1.5 Verkaufen, Speisen- und Getränkeausgabe	1.5.1. - Verstehen der verschiedenen Verkaufsformen und der Grundsätze der Verkaufsförderung; - Beurteilung der unterschiedlichen Verkaufsformen für ausgewählte Restaurationsbetriebe	1.5.2. - Fähigkeit, gästepotenzialgerecht und umsatzorientiert aktiv und selbstständig zu verkaufen	1.5.3. - Verstehen der Elemente des Marketingmixes und dessen Einsatzes in konkreten Situationen	1.5.4. - Fähigkeit, die Preisgestaltung für ausgewählte Produkte und Dienstleistungen vorzunehmen und zu begründen	1.5.5. - Fähigkeit, die Formen und Grundsätze für die Gestaltung und Dekoration von Räumen sinnvoll einzusetzen		
F	1.6 Fertigung, Lebensmittel und Getränke	1.6.1. - Verstehen der gesetzlichen Bestimmungen über die Fertigung und Präsentation von Lebensmitteln sowie Getränken	1.6.2. - Kennen der Herkunft, der Eigenschaften und der Bereitstellung von Lebensmitteln sowie Getränken; - Fähigkeit, die Güte von Lebensmitteln und Getränken zu beurteilen	1.6.3. - Fähigkeit, grundlegende Kochmethoden und Prozesse der Fertigung zu verstehen und fachgerecht einzusetzen	1.6.4. - Verstehen der Grundsätze und der Bedeutung einer gesunden Ernährung	1.6.5. - Verstehen der Grundregeln und Grundsätze der bedürfnisgerechten Menü- und Getränkezusammenstellung; - Verstehen des Zusammenwirkens von Lebensmitteln und Getränken		
G	1.7 Werterhaltung	1.7.1. - Verstehen der Funktion der Werterhaltung von Verkaufs- und Produktionsräumen, Einrichtungen, Maschinen, Geräten und Betriebsmaterialien	1.7.1 Fortsetzung - Fähigkeit, Einrichtungen mit den fachgerechten Mitteln und den korrekten Arbeitsschritten selbstständig zu reinigen	1.7.2. - Fähigkeit, die Bedeutung unterschiedlicher Reinigungsprodukte zu erkennen - Fähigkeit, diese für die Werterhaltung ziel- und problemorientiert, wie auch ökonomisch und ökologisch einzusetzen				
H	1.8 Zweite Sprache	1.8.1. - Fähigkeit, einfache Texte in einer Fremdsprache zu verstehen und zu verfassen	1.8.2. - Fähigkeit, sich in einfachen Kommunikationssituationen in einer Fremdsprache zu verständigen und sich klar und verständlich auszudrücken					

Kompetenzbereiche

Berufliche Handlungskompetenzen

 Güterannahme	Logistiker EFZ behandeln Güter fach- und produktgerecht. Sie ergreifen alle Massnahmen zum Schutz der Güter.	Logistiker EFZ nehmen Güter unter Berücksichtigung der notwendigen Formalitäten selbstständig entgegen.	Logistiker EFZ zählen, messen und wägen Güter und Materialien fachgerecht und exakt.	Logistiker EFZ kontrollieren und verbuchen Güter, korrigieren Daten und handeln bei Abweichungen weisungsgemäss.	Logistiker EFZ unterscheiden Ladungsträger, prüfen und beurteilen diese auf Verwend- und Tauschbarkeit nach Poolvorgaben.
 Lagerung	Logistiker EFZ lagern Güter produktgerecht, sicher und entsprechend der Lagerfähigkeit. Sie überwachen die Bestände selbstständig.	Logistiker EFZ wenden verschiedene Kommissioniemethoden an und erklären deren Vor- und Nachteile.	Logistiker EFZ beschreiben Lagerstrukturen, interpretieren Lagerdaten und führen einfache Berechnungen durch.	Logistiker EFZ stellen die Effizienz des Materialflusses und der Lagerbewirtschaftung sicher und optimieren die Prozesse.	
 Transport	Logistiker EFZ führen interne Transporte durchdacht aus. Transport- und Fördermittel setzen sie selbstständig und verantwortungsbewusst ein.	Logistiker EFZ verdichten Güter zu kundengerechten und fachgerechten Transporteinheiten.	Logistiker EFZ verladen Güter fachgerecht, effizient und sorgfältig.	Logistiker EFZ planen und terminieren einfache Transporte und Touren in ihrem Arbeitsbereich effizient und genau.	
 Distribution	Logistiker EFZ erklären die Grundlagen der Distributionslogistik. Sie erläutern die Besonderheiten des Marktes für logistische Dienstleistungen.	Logistiker EFZ versenden Güter ins In- und Ausland. Sie wählen adäquate Versandmethoden und Hilfsmittel für den Versand.	Logistiker EFZ beladen Ladungsträger fachgerecht, organisieren den Versand vorschriftsgemäss und treffen alle Vorbereitungen für den schadenfreien Transport.	Logistiker EFZ erkennen Bedeutung und Funktion von Verpackungen und verpacken unterschiedliche Güter fachgerecht und sicher.	Logistiker EFZ sind fähig, fachgerecht und selbstständig Güter abzuholen, zuzustellen und zu übergeben.
 Sicherheit und Umwelt	Logistiker EFZ sind sich der Bedeutung der Hygiene im Betrieb bewusst. Sie stellen die Sauberkeit und Ordnung mit geeigneten Massnahmen sicher.	Logistiker EFZ respektieren die Regeln der Betriebssicherheit und des Datenschutzes. Sie halten die Grundsätze und Regelungen pflichtbewusst ein.	Logistiker EFZ vermeiden Abfälle wo immer möglich, sammeln diese pflichtbewusst und entsorgen sie fachgerecht.	Logistiker EFZ handhaben Chemikalien und andere gefährliche Stoffe fachgerecht, lagern und entsorgen sie korrekt.	Logistiker EFZ verstehen Grundsätze und Regelungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz und wenden diese konsequent an.
 Kommunikation und Informatik	Logistiker EFZ sind fähig, die wesentlichen Funktionen eines Computers zu verstehen und die Datensicherheit zu gewährleisten.	Logistiker EFZ erkennen die Bedeutung gut geführter Statistiken und erstellen diese gemäss Vorgaben.			
 Kundendienst	Logistiker EFZ nehmen Reklamationen korrekt und freundlich entgegen. Sie respektieren die Bedürfnisse der Kunden und des Betriebes.	Logistiker EFZ pflegen kunden- und betriebsgerechte Umgangsformen und wenden entsprechende Verhaltensregeln zielorientiert an.			

Qualifikationsprofil für den Beruf _____

[illegible]