

## Eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen:

### Kompetenzorientiertes Prüfen: warum und wie?

---

#### Die Spezialität der eidgenössischen Prüfungen : Output-Steuerung

Die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen stellen eine Art „Sonderfall“ in der Schweizerischen Bildungslandschaft dar. Anders als bei allen anderen Bildungsgefässen, bei denen die Curricula (die Bildungswege und –inhalte) geregelt und anerkannt sind, werden bei den eidgenössischen Prüfungen „nur“ die Bedingungen für die Zulassung zu den Prüfungen und die Bedingungen zum Bestehen des abschliessenden Qualifikationsverfahrens geregelt. Die eidgenössischen Prüfungen sind also Output-gesteuert, während alle anderen Bildungsgefässe Input- und Prozess-gesteuert sind.

Zudem tragen bei den eidgenössischen Prüfungen, auch dies unterscheidet sie von allen anderen Bildungselementen, nicht die Kantone und die Bildungsanbieter, sondern gesamtschweizerisch zuständige Prüfungsträgerschaften (Organisationen der Arbeitswelt) mit ihren Prüfungs- und Qualitätssicherungs-Kommission die Verantwortung für die Steuerung und das Qualitätsmanagement.

Aus dieser Besonderheit der eidgenössischen Prüfungen ergeben sich spezielle Anforderungen an die Qualität der Prüfungsverfahren. Diese müssen in besonderer Weise kompetenzorientiert sein und dürfen sich nicht damit begnügen, Fachwissen abzufragen.

#### Arbeitsmarktfähigkeit beinhaltet mehr als spezialisiertes und vertieftes Fachwissen

Die eidgenössischen Prüfungen werden von Organisationen der Arbeitswelt (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Berufsverbände) getragen. Diese eruieren und definieren, welche Qualifikationen jemand haben muss, um einen bestimmten Beruf oder eine berufliche Funktion in der Arbeitswelt erfolgreich auszuüben. Die eidgenössischen Prüfungen stellen also quasi stellvertretend für potentielle Arbeitgeber fest, ob jemand den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht, bzw. ob die erfolgreichen Absolvent/innen der eidgenössischen Prüfungen in der jeweiligen Branche arbeitsmarktfähig sind (Employability). Deshalb müssen die Prüfungsverfahren an eidgenössischen Prüfungen so angelegt sein, dass zuverlässige Aussagen über die berufliche Handlungskompetenz der Kandidat/innen resultieren. Da berufliche Handlungskompetenzen aus einer komplexen Vernetzung von verschiedenen Teilkompetenzen in der jeweiligen Situation bestehen, ist deren Überprüfung selber auch eine komplexe Aufgabe.

Im Folgenden möchte ich aufzeigen, aus welchen Elementen eine berufliche Qualifikation aus meiner Sicht in jedem Fall besteht:

1. Fachwissen: Spezialisierte und hochqualifizierte Berufsleute brauchen ein vertieftes Fachwissen in ihrem Arbeitsgebiet. Dieses kann beispielsweise gesetzliche Grundlagen oder natur- und sozialwissenschaftliche, sowie wirtschaftliche Kenntnisse umfassen. Ebenso aber auch die fachliche Terminologie des jeweiligen Berufes oder Berufsfeldes.

Es ist typisch für Berufs- und höhere Fachprüfungen, dass es in der Regel nicht ausreicht, über Fachwissen zu verfügen und dieses zu verstehen. Meist sind höhere Niveaus der Verfügbarkeit von Fachwissen erforderlich, im Sinne von Anwendung, Analyse, Synthese und Beurteilung<sup>1</sup>.

2. Methodenkenntnisse – Knowhow: Für die berufliche Qualifikation genauso wichtig wie das Fachwissen, sind die Methodenkenntnisse. Gut qualifizierte Berufsleute wissen, wie und mit welchen Verfahren und Methoden Arbeitsprozesse in der eigenen Branche gestaltet werden und können diese selber erfolgreich anwenden. Dafür ist es wichtig, dass sie Berufserfahrung haben und dadurch auch eine berufliche Routine entwickeln konnten, welche einen effizienten und effektiven Einsatz der üblichen Verfahren und Methoden erlaubt. Darüber hinaus kann es für einige berufliche Qualifikationen auch nötig sein, je nach Situation, bestehende Verfahren immer wieder neu anzupassen oder gar neue Verfahren zu entwickeln.
3. Persönliches Verhalten in der Berufsrolle: Für jede erfolgreiche Ausübung eines Berufes entscheidend ist auch das persönliche Verhalten in der Berufsrolle. Je nach beruflicher Qualifikation kann dies ganz unterschiedliche Elemente wie Planung, Kommunikation, Marketing, Beratung, manuelle Geschicklichkeit, den Umgang mit Belastungssituationen, die Wahrnehmung von Führungsverantwortung und vieles mehr umfassen. Oft werden diese Verhaltensaspekte mit den Begriffen persönliche und soziale Kompetenzen zusammengefasst.
4. Aus der Erfahrung lernen: Ganz entscheidend für die erfolgreiche Berufsausübung ist schliesslich auch, dass wir aus den eigenen beruflichen Erfahrungen lernen und uns so ständig weiterentwickeln und verbessern können. Dafür ist es nötig, dass wir die eigenen Berufserfahrungen reflektieren und hinterfragen können. Dabei stellen sich immer wieder neu die Fragen, ob wir das Richtige tun, und ob wir das, was wir tun, auf die richtige Weise tun. Der Wert dieser reflektierten Berufspraxis wird oft unterschätzt und in den Prüfungen nur wenig berücksichtigt. Dies vielleicht auch deshalb, weil dieses Element der beruflichen Qualifikation so schwierig zu messen und zu bewerten ist.

### Kompetenzorientierte Prüfungen stellen hohe Ansprüche an die Prüfungsträger

Eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen sollen verlässliche Aussagen über die Arbeitsmarktfähigkeit der geprüften Kandidat/innen machen. Angesichts der oben aufgezeigten Komplexität von beruflichen Qualifikationen und der Tatsache, dass die Entscheide der Expert/innen und der Prüfungs- oder Qualitätssicherungskommission Rekurs fest und somit objektiv begründbar sein müssen, ist es verständlich, dass oft vor allem Fachwissen geprüft wird. Dies ist aber für die Feststellung der Arbeitsmarktfähigkeit ungenügend. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass die besten Theoretiker/innen nicht unbedingt auch die besten Praktiker/innen sind.

So stellt sich die Frage, auf welche Weise und mit welchen Verfahren komplexe berufliche Qualifikationen verlässlich geprüft werden können. Dazu im Folgenden einige Hinweise:

---

<sup>1</sup> vgl. Taxonomie der kognitiven Lernziele nach B.S. Bloom, 1972

1. Aufgabenstellungen nahe an der beruflichen Realität: Je näher die Aufgabenstellungen bei der komplexen beruflichen Realität eines Berufes liegen, desto eher kann es gelingen, die Arbeitsmarktfähigkeit der Kandidat/innen zu bewerten. Dafür eignen sich beispielsweise Projekt- und Diplomarbeiten, bei denen konkrete Projekte aus der eigenen Berufstätigkeit dokumentiert und reflektiert werden. Aber auch die Bearbeitung von realen oder realitätsnahen Fallstudien - schriftlich, mündlich und/oder praktisch – können geeignet sein. Wichtig ist dabei, dass die Expert/innen Rückfragen zu den von den Kandidat/innen entwickelten und präsentierten Lösungen stellen und so ein Fachgespräch (ein Gespräch unter Fachleuten) führen können. Aus diesen Fachgesprächen, wie auch mit Rollenspielen, können zudem Rückschlüsse auf die Aspekte des persönlichen Verhaltens und auf die berufliche Routine der Kandidierenden gezogen werden.
2. Vielfältige Aufgabenstellungen erlauben eine vielfältige Überprüfung der Berufsqualifikation: Oft ist es sinnvoll und nötig, die beruflichen Handlungskompetenzen der Kandidierenden mit verschiedenen Verfahren und Prüfungsarten mehrfach zu prüfen. Dies reduziert die Gefahr einmaliger und einseitiger Bewertungen und gibt den Kandidierenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in verschiedenen Kontexten und bei verschiedenen Aufgabenstellungen unter Beweis zu stellen. So kann es angezeigt sein, neben schriftlichen auch praktische Prüfungen durchzuführen, oder Kompetenznachweise als Zulassungsbedingung zum abschliessenden Qualifikationsverfahren zu verlangen und dort dann mehr die Fähigkeit zur Vernetzung in der Anwendungssituation zu prüfen.
3. Anwendung von Beurteilungskriterien und Indikatoren: Die Erfahrung zeigt, dass ausformulierte Beurteilungskriterien und Indikatoren helfen, komplexe berufliche Qualifikationen gleichmässiger und realitätsnaher zu bewerten. Wo diese fehlen besteht immer die Gefahr, dass bei der Beurteilung, und insbesondere in den Fachgesprächen zwischen Expert/innen und Kandidierenden, die Ebene des Fachwissen und der Fachbegriffe gewählt wird. Zudem sind die ausformulierten Beurteilungskriterien und Indikatoren auch wichtig für die Schulung der Expert/innen, welche die Leistung der Kandidierenden zu bewerten haben.
4. Nicht objektiv, aber mindestens intersubjektiv, unabhängig und nachvollziehbar bewerten: Die Beurteilung und Bewertung von komplexen beruflichen Qualifikationen lässt sich wohl nie ganz objektiv vornehmen, da es nur selten eindeutig richtige und eindeutig falsche Lösungen gibt. Die Expert/innen haben praktisch immer einen gewissen Ermessensspielraum, den sie auf dem Hintergrund ihrer eigenen beruflichen Expertise und Erfahrung verantwortungsvoll wahrnehmen müssen. Damit die Bewertung durch die Expert/innen aber nicht willkürlich wird, verlangen wir an den eidgenössischen Prüfungen:
  - Dass immer zwei Expert/innen die Leistungen bewerten und sich auf eine gemeinsame Bewertung einigen (Intersubjektivität);
  - Dass in mündlichen und praktischen Prüfungen der Verlauf und die Beobachtungen der Expert/innen schriftlich festgehalten werden (Nachvollziehbarkeit);
  - Dass die Expert/innen unabhängig sind, d.h. dass sie ausschliesslich die Leistungen an der Prüfung beurteilen und die Kandidierenden nicht aufgrund ihrer Kenntnisse aus den vorbereitenden Kursen auf- oder abwerten;

- Dass die Prüfungs- oder Qualitätssicherungskommission die Bewertungen der Expert/innen validieren und in Grenzfällen differenziert nachvollziehen können.

Zudem stehen die eidgenössischen Prüfungen unter Aufsicht des BBT und die Kandidierenden können negative Entscheide bezüglich der Zulassung und des Prüfungserfolges durch den Rechtsdienst des BBT und in zweiter Instanz durch das Bundesverwaltungsgericht überprüfen lassen.

### Aus der Erfahrung lernen und die beste Praxis entwickeln

Die Projektverantwortlichen des Ressorts höhere Berufsbildung besuchen jedes Jahr an die 100 Berufs- und höhere Fachprüfungen und die zugehörigen Notensitzungen der verantwortlichen Prüfungs- oder Qualitätssicherungskommissionen. Dabei sehen wir oft sehr ausgefeilte und gelungene Prüfungsverfahren, die sich aus unserer Sicht sehr gut eignen, komplexe berufliche Qualifikationen zuverlässig zu beurteilen. Leider stellen wir fest, dass die verschiedenen Prüfungsträger und ihre Expert/innen nur wenig miteinander im Austausch sind und deshalb auch wenig Gelegenheit haben, voneinander zu lernen.

Aus diesem Grund bietet das Ressort höhere Berufsbildung ab 2009 Workshops für den Erfahrungsaustausch zwischen den Prüfungsträgern an. Die Workshops sind jeweils einem bestimmten Prüfungsverfahren gewidmet. Es werden immer konkrete Prüfungselemente von den verantwortlichen Prüfungsträgern vorgestellt und bezüglich ihrer Eignung für die Bewertung von komplexen beruflichen Qualifikationen hinterfragt.

Es geht uns darum, das gemeinsame Lernen aus den Erfahrungen der eigenen und auch der anderen Prüfungen zu ermöglichen und so die Entwicklung von guten Praktiken an den eidgenössischen Prüfungen zu fördern. Wir werden versuchen, die wichtigsten Ergebnisse aus diesen Workshops schriftlich festzuhalten und allen Prüfungsträgern zugänglich zu machen.

Der erste solche Workshop findet am 22. April zum Thema „Abschlussarbeit: Projekt- und Diplomarbeiten“ statt und ist bereits ausgebucht. Weitere Workshops zu anderen Prüfungselementen werden im Juni, September und November 2009 folgen. Die Prüfungsträger werden von uns rechtzeitig per Email dazu eingeladen.

Bern, 31. März 2009

#### **Martin Stalder**

Leiter Ressort Höhere Berufsbildung

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD  
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Effingerstrasse 27, 3003 Bern  
Telefon ++41 (0)31 323 75 67  
Mobile ++41 (0)76 322 56 48  
Fax ++41 (0)31 323 75 74

[<mailto:martin.stalder@bbt.admin.ch>](mailto:martin.stalder@bbt.admin.ch)

[www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)