



Merkblatt zum Qualifikationsprofil

Ergänzung zum Leitfaden zur Erarbeitung und Revision von Prüfungsordnungen eidgenössischer Prüfungen

1 Zweck des Merkblatts

Das vorliegende Merkblatt ergänzt den Leitfaden zur Erarbeitung und Revision von Prüfungsordnungen eidgenössischer Prüfungen mit Blick auf die Erarbeitung des Qualifikationsprofils. Das Merkblatt dient den Trägerschaften als Hilfsmittel für die Erarbeitung und legt die Anforderungen an ein Qualifikationsprofil fest. Damit werden die Transparenz und die Qualität in der höheren Berufsbildung gefördert.

2 Das Qualifikationsprofil

Das Qualifikationsprofil ist ein möglichst prägnantes Abbild des Berufs. Es zeigt auf, über welche Qualifikationen eine Person verfügen muss, um den Beruf auf dem erforderlichen Niveau kompetent auszuüben.

Das Qualifikationsprofil beinhaltet drei Bestandteile:

- **Übersicht der Handlungskompetenzen:** Zeigt die Handlungskompetenzen tabellarisch und gruppiert nach Handlungskompetenzbereichen.
- **Anforderungsniveau (Leistungskriterien):** Konkretisiert die Anforderungen an die Handlungskompetenzen und ermöglicht die Überprüfung der Handlungskompetenzen.
- **Berufsbild:** Beschreibt den Beruf in kompakter und für Laien verständlicher Form.

Das Qualifikationsprofil dient als Grundlage für die Erarbeitung von Prüfungsordnung und Wegleitung sowie für die Ausgestaltung der eidgenössischen Prüfung. Darüber hinaus unterstützt es die Einstufung des Berufsbildungsabschlusses in den Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR Berufsbildung) mit Blick auf die Erarbeitung des Diplomzusatzes. Das Qualifikationsprofil ist damit ein zentrales Instrument für die eidgenössischen Prüfungen.

Hinweis:

Auf der [Webseite](#) des SBFI finden Sie Beispiele von Qualifikationsprofilen.

3 Erarbeitung des Qualifikationsprofils

Das Qualifikationsprofil wird auf Basis einer **Analyse der Berufstätigkeit** erarbeitet. Die Entwicklung eines Qualifikationsprofils ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie verlangt sehr gute Kenntnisse des Berufs, der aktuellen Entwicklungen und ein hohes Geschick im Formulieren des Berufsbildes und der Handlungskompetenzen. **Aus diesem Grund empfiehlt das SBFI den Trägerschaften, für die Erarbeitung des Qualifikationsprofils eine berufspädagogische Begleitung beizuziehen.**

In der Regel erfolgt die Analyse der Berufstätigkeit anhand von Workshops mit qualifizierten Berufsleuten aus der Praxis und beinhaltet bis zur Erarbeitung des Qualifikationsprofils folgende Schritte:

- **Berufliche Handlungen oder Situationen sammeln und gruppieren.**
- **Zukunft des Berufs berücksichtigen:** Die höhere Berufsbildung soll auch in Zukunft Bestand haben. Aus diesem Grund sind Zukunftsperspektiven und aktuelle Tendenzen zu berücksichtigen.
- **Handlungskompetenzen formulieren:** Handlungskompetenzen sind für die weitere Arbeit von zentraler Bedeutung. Eine Unterstützung bei der Formulierung durch die berufspädagogische Begleitung ist hier sehr zu empfehlen. Die Handlungskompetenzen werden in der Übersicht der Handlungskompetenzen gruppiert.
- **Anforderungsniveau erstellen:** Anhand der Handlungskompetenzen wird das Anforderungsniveau ausgearbeitet.
- **Berufsbild erstellen:** Anhand der Handlungskompetenzen werden das Berufsbild erstellt und die zentralen Elemente des Berufs aufgeführt.

Hinweis – Orientierungshilfe Nachhaltige Entwicklung:

Die Orientierungshilfe Nachhaltige Entwicklung bietet den Trägerschaften ein Analysetool, um Nachhaltigkeitsthemen des Berufs zu eruieren und bei der Erarbeitung des Qualifikationsprofils zu berücksichtigen. Sie finden die Orientierungshilfe [hier](#).

4 Anforderungen an ein Qualifikationsprofil

Im Folgenden werden die Anforderungen beschrieben, welche ein Qualifikationsprofil als Ganzes sowie die Übersicht der Handlungskompetenzen, das Anforderungsniveau und das Berufsbild im Einzelnen erfüllen sollten.

Das Qualifikationsprofil erfüllt insgesamt folgende übergeordnete Anforderungen:

- Das Qualifikationsprofil ist auch für Laien verständlich und nachvollziehbar.
- Die Berufsgruppe kann sich mit dem Qualifikationsprofil identifizieren.
- Der Umfang eines Qualifikationsprofils beträgt zwischen 15 und 30 DIN-A4-Seiten.

4.1 Übersicht der Handlungskompetenzen

Die Übersicht der Handlungskompetenzen zeigt tabellarisch die von den Berufsleuten erwarteten Handlungskompetenzen und vermittelt so einen guten Überblick über den Beruf (s. Abbildung 1). Die Übersicht dient als Grundlage für die Erarbeitung des Anforderungsniveaus und des Berufsbildes. Die Übersicht wird in der Wegleitung zur Prüfungsordnung oder im Anhang der Wegleitung aufgeführt.

Abbildung 1: Übersicht der Handlungskompetenzen

↓ Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen →						
A	Handlungskompetenzbereich		Handlungskompetenz A1	Handlungskompetenz A2	Handlungskompetenz A3	Handlungskompetenz A4	Handlungskompetenz A5	
B	Handlungskompetenzbereich		Handlungskompetenz B1	Handlungskompetenz B2	Handlungskompetenz B3	Handlungskompetenz B4	Handlungskompetenz B5	Handlungskompetenz B6
C	Handlungskompetenzbereich		Handlungskompetenz C1	Handlungskompetenz C2	Handlungskompetenz C3	Handlungskompetenz C4		
D					

Die Übersicht der Handlungskompetenzen erfüllt folgende Anforderungen:

- Die Übersicht führt ca. 4-8 Handlungskompetenzbereiche mit je ca. 4-8 Handlungskompetenzen auf.
- Die Handlungskompetenzbereiche gruppieren zusammengehörende Handlungskompetenzen. Ein Handlungskompetenzbereich enthält immer ein Verb.
- Die Handlungskompetenzen sind gemäss Vorgaben formuliert (siehe Kasten).
- Die Übersicht bildet die für den Beruf erwarteten Handlungskompetenzen vollständig ab.
- Anhand der Übersicht und der verwendeten Terminologie ist gut erkenntlich, um welchen Beruf es sich handelt.

Handlungskompetenzen formulieren

Es existieren vielfältige Definitionen des Begriffs der Handlungskompetenz. Den unterschiedlichen Definitionen ist gemeinsam, dass Handlungskompetenz in der Regel als ein ganzheitliches Handlungsrepertoire und als Disposition einer Person verstanden wird, in unterschiedlichen Situationen selbstorganisiert zu handeln. Für die höhere Berufsbildung kann folgende **Definition** verwendet werden:

Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.

Die Handlungskompetenzen beschreiben ein beobachtbares Verhalten, welches auf dem Arbeitsmarkt von Fachpersonen mit der entsprechenden Qualifikation erwartet wird. Sie sind kurz und präzise formuliert.

Handlungskompetenzen beinhalten in der Regel vier Elemente:

1. **Objekt:** Den Gegenstand der Handlungskompetenz präzise und verständlich formuliert.
2. **Kontext:** Durch den Bezug zum Arbeitsgebiet konkretisieren sich die Handlungskompetenzen und sind klar von allgemeinen Arbeiten abgrenzbar.
3. **Anforderung:** Handlungskompetenzen geben die Mindestanforderung wieder. Wenn diese nicht selbstständig ausgeführt werden, muss dies sichtbar sein (Beispiele: „unter Anleitung“, „nach Checkliste“, „unter Überwachung“).
4. **Aktion:** Die Verben beschreiben überprüfbare und beobachtbare Handlungen in den Arbeitssituationen. Dadurch wird die Bewertbarkeit der Handlungskompetenzen sichergestellt. Das Verb wird immer am Ende des Satzes aufgeführt.

Beispiele:

Objekt	Kontext	Anforderung	Aktion
Die verschiedenen Elemente...	... der Organisationsstruktur...	... in Hinblick auf definierte Kriterien...	... analysieren.
Zeigerpflanzen als Entscheidungsgrundlage zur Wahl der Pflegeomassnahmen im Wald...	... nach Checkliste...	... nutzen.
Fahrzeug-Ersatzteile und Komponenten...	... für das zu restaurierende Fahrzeug...	... gemäss Vorgaben des Erstellers...	... beschaffen.
Stromlaufschemas...	... aus Lichtinstallativen...	... nach einschlägigen Normen...	... zeichnen.
Ein Auftragsdossier...	... für Mitarbeitende gemäss eigener Spezialisierung (selbstständig)...	... erstellen.
Den Gesundheitszustand des Tieres...		... beurteilen.

4.2 Anforderungsniveau (Leistungskriterien)

Das Anforderungsniveau des Berufs wird in Form von Leistungskriterien festgelegt. Die Leistungskriterien beschreiben die konkreten Anforderungen an die Erfüllung einer Handlungskompetenz und ermöglichen die Überprüfung bzw. Messung der Handlungskompetenzen. Damit geben die Leistungskriterien wichtige Hinweise für die Ausgestaltung der Prüfung und bilden die Grundlage für die in der Prüfung angewandten Bewertungskriterien. Das Anforderungsniveau wird pro Handlungskompetenzbereich erstellt und im Anschluss an die Übersicht der Handlungskompetenzen in der Wegleitung oder im Anhang der Wegleitung aufgeführt.

Abbildung 2: Anforderungsniveau

Handlungskompetenzbereich		
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Hier wird in kurzer Form beschrieben, wie der Handlungskompetenzbereich in der Berufsausübung verankert ist (ca. ¼ Seite). Die Beschreibung dient dazu, die Bedeutung dieses Handlungskompetenzbereichs hervorzuheben.	
Kontext (fakultativ)	Hier werden in kurzer Form die wichtigsten Aspekte des Kontextes beschrieben, welche Einfluss auf den Handlungskompetenzbereich haben (ca. ¼ Seite).	
Handlungskompetenzen	Ergänzungen zu Handlungskompetenzen (falls notwendig)	Leistungskriterien
Handlungskompetenz 1	z. B. für die Handlungskompetenzen relevante Themen, Inhalte, Normen; Hilfsmittel, etc.	Aufzählung sämtlicher Leistungskriterien, die zur Überprüfung der Handlungskompetenz notwendig sind. Um die Leistungskriterien zu bestimmen, kann der folgende Satz vervollständigt werden: «Die Handlungskompetenz wird beherrscht, wenn die Person, [...].»
Handlungskompetenz 2	...	
...	...	
Persönliche/soziale Kompetenzen/Haltungen (fakultativ)		
Bei Bedarf können hier die wichtigsten persönlichen/sozialen Kompetenzen oder Haltungen genannt werden, die für die Ausführung der Handlungskompetenzen dieses Handlungskompetenzbereichs notwendig sind.		

Das Anforderungsniveau erfüllt folgende Anforderungen:

- Im Anforderungsniveau sind sämtliche Handlungskompetenzbereiche und -kompetenzen gemäss Übersicht berücksichtigt. Die Leistungskriterien sind den einzelnen Handlungskompetenzen zugeordnet.
- Das Anforderungsniveau enthält zusätzlich zu den Leistungskriterien eine (kurze) Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs und des Kontextes.
- Die Leistungskriterien orientieren sich an der beruflichen Praxis (Ausrichtung an Arbeitsprozessen, Arbeitssituationen, Tätigkeiten, Resultaten, erstellten Produkten o. ä.) und sind sowohl beobachtbar als auch überprüfbar und damit bewertbar.
- Die Leistungskriterien enthalten immer ein aktives Verb.

4.3 Berufsbild

Das Berufsbild beschreibt den Beruf in kompakter und für Laien verständlicher Form. Es gibt Auskunft über das Arbeitsgebiet, die wichtigsten Handlungskompetenzen, die Berufsausübung und den Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur. Das Berufsbild ist obligatorischer Bestandteil der Prüfungsordnung und fakultativer Bestandteil der Wegleitung.

Abbildung 3: Berufsbild

Arbeitsgebiet:

Wo arbeiten die Fachpersonen (Wirtschaftsbereich, Berufsfeld und/oder Tätigkeitsgebiet)? Welche Zielgruppen, Ansprechpartner und/oder Kundinnen und Kunden sind relevant? Welches sind die typischen Ziele, Aufträge oder Produkte? Mit wem arbeiten die Fachpersonen zusammen?

Wichtigste Handlungskompetenzen:

Welches sind die wichtigsten Handlungskompetenzen, über welche die Fachpersonen verfügen müssen? Sofern vorhanden: Wie unterscheiden sich Fachrichtungen/Schwerpunkte?

Hinweise zu den Handlungskompetenzen:

- Bei den wichtigsten Handlungskompetenzen kann auf einzelne Handlungskompetenzen aus der Übersicht oder auf die Handlungskompetenzbereiche zurückgegriffen werden.
- Bei verschiedenen Fachrichtungen/Schwerpunkten sind zunächst die gemeinsamen Handlungskompetenzen und anschliessend die spezifischen Handlungskompetenzen der Fachrichtungen/Schwerpunkte zu beschreiben.

Berufsausübung:

Welches sind die Rahmenbedingungen für die Berufsausübung (Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen etc.)? Wie eigenständig oder selbstverantwortlich arbeiten die Fachpersonen? Wie viel Flexibilität, Kreativität, Innovationsfähigkeit ist gefordert?

Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur:

Welchen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten die Fachpersonen in diesem Beruf (Umweltschutz, schonender Umgang mit Ressourcen, Energieeffizienz etc.)? Warum/in welcher Hinsicht ist das Ausüben dieses Berufes wertvoll (persönlich und gesellschaftlich)? Welche Bedeutung hat der Beruf heute und in der Zukunft?

Das Berufsbild erfüllt folgende Anforderungen:

- Umfang beträgt ca. 1.5 bis max. 2 DIN-A4-Seiten.
- Die vier Bereiche des Berufsbildes (Arbeitsgebiet, Wichtigste Handlungskompetenzen, Berufsausübung, Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur) werden hinreichend beschrieben.
- Das Berufsbild ist kohärent zur Übersicht der Handlungskompetenzen und zum Anforderungsniveau.

5 Einreichen des Qualifikationsprofils beim SBFI

Da das Qualifikationsprofil für die Entwicklung der eidgenössischen Prüfung von zentraler Bedeutung ist, wird der Entwurf des Qualifikationsprofils durch das SBFI geprüft und für die weiteren Arbeiten freigegeben, ggf. mit vorherigen Nachbesserungen. Erst nach dem Einverständnis des SBFI darf mit der Erarbeitung der Prüfungsordnung und Wegleitung gemäss Leitfaden fortgefahrene werden.