



# Validierung von Bildungsleistungen

## Leitfaden für die berufliche Grundbildung

### Qualitätsentwicklung und -sicherung für die Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen

### Checkliste für die Erarbeitung und Überarbeitung von Qualifikationsprofilen und Bestehensregeln

z.H. der zuständigen

- Organisationen der Arbeitswelt
- Organe der Erstellung / Revision von Bildungsverordnungen
- Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität

## Checkliste für die Erarbeitung und Überarbeitung von Qualifikationsprofilen und Bestehensregeln

Der Erfolg und die Akzeptanz der Validierung von Bildungsleistungen werden wesentlich geprägt von der Qualität bei der Durchführung der Verfahren. Alle in der Validierung von Bildungsleistungen Beteiligten verpflichten sich mit dem Leitfaden für die berufliche Grundbildung zur Qualitätsentwicklung und -sicherung. Sie fördern in ihren Umsetzungsprozessen eine umfassende Kultur der Qualitätsentwicklung, die im Sinne des Subsidiaritätsprinzips den einzelnen Akteuren Gestaltungsfreiheit für ihren spezifischen Verantwortungsbereich offen lässt. Auch die Bewertung durch die Zielgruppe – Kandidatinnen und Kandidaten Validierung – ist unumgänglich. Sie wird durch die verantwortlichen Stellen erhoben, die im direkten Kontakt mit der Zielgruppe stehen, und wird für die Qualitätsentwicklung und -sicherung genutzt.

Erläuterungen zum Verständnis und Umgang mit der Checkliste.

<b>Bezug zum Leitfaden für die berufliche Grundbildung</b>	Die vorliegende Checkliste <sup>1</sup> ist abgeleitet aus den Qualitätsansprüchen, die im Leitfaden zur Validierung von Bildungsleistungen festgehalten sind und sich an die zuständigen <b>Organisationen der Arbeitswelt</b> (OdAs) richten, bzw. an die Organe, die sie im Rahmen von BiVo-Reformprozessen und innerhalb der Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität leiten. Die OdAs sind für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der <b>Qualifikationsprofile</b> und <b>Bestehensregeln</b> zuständig.
<b>Kriterium – Indikator – Standard</b>	Die Checkliste beruht auf der Unterscheidung von Kriterien, Indikatoren und Standards. Kriterien sind Merkmale eines qualitativ guten Verfahrens. Indikato-

<sup>1</sup> Checklisten gibt es ausserdem für kantonale Berufsbildungsämter, Eingangsportale (Beratungsstellen), Kompetenzenbilanzierungsstellen, Expertinnen und Experten der zuständigen Prüfungsorganisation sowie für Validierungsorgane.

ren sind als Messgrössen der Kriterien zu verstehen. Standards definieren Messwerte.

Die zuständigen OdAs sind für die Qualitätsentwicklung und -sicherung an **2 Kriterien, 8 Indikatoren** und **16 Standards** zuständig.

### Beurteilung der Standards

In der Checkliste wird erfasst, inwieweit die Standards erfüllt, bzw. nicht erfüllt sind:

- nicht erfüllt
- teilweise erfüllt
- + erfüllt (Optimierungspotential vorhanden)
- ++ gut erfüllt

Teilweise sind nur Ja/Nein-Antworten möglich. Die Bewertung kann in der Kolonne ‚Bemerkungen‘ erläutert werden.

### Qualitätsentwicklung und -sicherung als Prozess

Die vorliegende Checkliste dient zur Ersterstellung und Überarbeitung von Qualifikationsprofilen und Bestehensregeln, welche im Rahmen eines BiVo-Reformprozesses oder in separatem Verfahren dem BBT zur Genehmigung vorgelegt werden.

Die Checkliste erlaubt es den zuständigen Organen periodisch Stärken und Schwächen sowie Entwicklungen bei den Standards festzustellen und zu diskutieren. Daraus leitet sich der Handlungsbedarf ab. Jeder Akteur definiert selber, wie oft die Checkliste eingesetzt wird.

Qualitätsentwicklung und -sicherung für die Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen  
**Checkliste für die Erarbeitung und Überarbeitung von Qualifikationsprofilen und Bestehensregeln**

Institution / Organ .....

Qualifikationsprofil und Bestehensregeln zur Validierung des Berufs .....

Datum ..... Voraussichtlicher Zeitpunkt der nächsten Überprüfung der Checkliste .....

Für die Qualitätsentwicklung und -sicherung verantwortliche Person .....

Kriterium: QUALIFIKATIONSPROFIL						
Indikator	Standard	Beurteilung				Bemerkungen
		--	-	+	++	
Verortung im System der Berufsbildung	1. Das Qualifikationsprofil ist konsistent mit der bestehenden Bildungsverordnung zur entsprechenden Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	ja	
Repräsentativität / Akzeptanz	2. Die Erarbeitung des nationalen Qualifikationsprofils geschieht unter Berücksichtigung regionaler Erfahrungen und Kenntnisse (regionale OdA).					
Zielgruppenorientierung	3. Die Eigenheiten des informellen Lernens sind bei der Formulierung der Handlungskompetenzbereiche und der beruflichen Handlungskompetenzen bei der Ableitung aus einem bestehenden Bildungsplan beachtet. Im Vordergrund steht implizites Wissen, das sich im beruflichen Handeln manifestiert.					
Form und Inhalt	4. Das Qualifikationsprofil listet alle für einen Beruf erforderlichen Handlungskompetenzen in geordneter Weise und leicht handhabbar auf (tabellarische Form).					
	5. Das Qualifikationsniveau/Leistungsniveau ist für jede Einheit auf einer abgestuften Skala beschrieben und klar erkennbar.					
	6. Der Detaillierungsgrad der Handlungskompetenzbereiche entspricht demjenigen der Richtziele eines nach anerkannter methodisch/didaktischer Systematik formulierten Bildungsplans.					
Nützlichkeit / Anwenderfreundlichkeit	7. Das Qualifikationsprofil ermöglicht es der Kandidatin / dem Kandidaten, sich bezüglich der gestellten Anforderungen selber einzustufen (Selbsteinschätzung).					
	8. Das Qualifikationsprofil ermöglicht es den Expert/innen zu beurteilen, ob das geforderte Niveau erreicht ist (Fremdbeurteilung).					
Zusammenfassende Feststellung zur Qualität / Praktikabilität des Qualifikationsprofils im Beruf						
Vorschläge für <b>Massnahmen</b> zur Verbesserung der Qualität / Praktikabilität des Qualifikationsprofils						

Qualitätsentwicklung und -sicherung für die Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen  
**Checkliste für die Erarbeitung und Überarbeitung von Qualifikationsprofilen und Bestehensregeln**

Kriterium: <b>BESTEHENSREGELN</b>				
Indikator	Standard	Beurteilung		Bemerkungen
		--	- + ++	
Verortung im System der Berufsbildung	9. Die Bestehensregeln sind konsistent mit der bestehenden Bildungsverordnung zur entsprechenden Ausbildung.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
Grundsätze	10. Die Bestehensregeln entsprechen denjenigen herkömmlicher Prüfungen, d.h. die Anforderungen sind weder strenger noch grosszügiger als diejenigen herkömmlicher Qualifikationsverfahren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11. Die Bestehensregeln tragen der Spezifität der Validierung von Bildungsleistungen Rechnung. Das Bewertungssystem - zum Beispiel durch Punktezuordnung der beruflichen Handlungskompetenzbereiche - lässt Kompensationen innerhalb eines oder mehrerer Handlungskompetenzbereiche zu.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
	12. Die Bestehensregeln berücksichtigen Fallfächer/Kernbereiche analog dem herkömmlichen Qualifikationsverfahren.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
	13. Die Teilprüfung einer ergänzenden Bildung wird nach Massstab der herkömmlichen Prüfungen benotet.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
Inhalt	14. Die Bestehensregeln gewichten die erforderlichen beruflichen Handlungskompetenzen und die Handlungskompetenzbereiche unter Berücksichtigung eventueller Fallkompetenzen und Fall-Bereichen.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
	15. Die Bestehensregeln definieren die minimal nötige Anzahl erreichter beruflicher Handlungskompetenzen innerhalb eines Handlungskompetenzbereiches damit dieser als Ganzes bestanden ist.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
	16. Die Bestehensregeln definieren die minimal nötige Anzahl erreichter Handlungskompetenzbereiche für den Erhalt des EFZ oder EBA.	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	
Zusammenfassende Feststellung zur Qualität / Praktikabilität der Bestehensregeln im Beruf				
Vorschläge für <b>Massnahmen</b> zur Verbesserung der Qualität / Praktikabilität der Bestehensregeln				

In der Diskussion über Qualitätsentwicklung & -sicherung spielen die Begriffe „Kriterium“, „Indikator“ und „Standard“ resp. „Minimalstandard“ eine zentrale Rolle. Die Qualitätsentwicklung und -sicherung für die Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen verwendet diese Begriffe so, wie sie im übergeordneten Qualitätsentwicklungs & -sicherungsprojekt des BBT – Qualität *leben* – definiert werden.

### **Kriterium**

Ein Kriterium ist ein Merkmal einer Dienstleistung eines Produkts oder eines Verfahren, das ein Qualitätsfeld zusammenfasst. Ein Kriterium wird durch einen oder mehrere Indikatoren beschrieben.

### **Indikator**

Indikatoren sind „Anzeiger“, um ein Kriterium konkret und greifbar zu machen. Sie geben Antwort auf die Frage, was beobachtet wird. Sie geben konkrete *Mass-einheiten* od. *Messgrößen* vor. Je nach Kriterium braucht es mehrere Indikatoren, um ein Kriterium ganzheitlich zu erfassen jedoch nur so viele, wie zwingend notwendig (Wirtschaftlichkeit). Zudem sollen Indikatoren so gewählt werden, dass sie personenunabhängig eine zuverlässige Beschreibung des Kriteriums gewährleisten und dass sie möglichst einfach zu erheben sind.

### **Standard**

Standards nennen konkrete einzuhaltende resp. zu erreichende *Messwerte* im Sinn einer *Vorgabe* (exemplarisch, absolut, ja/nein, Bereich). Standards geben Antwort auf die Frage, wie (gut) das Beobachtete ist. Die Definition von Standards richtet sich entweder nach theoretischen Überlegungen, nach politischen Zielvorgaben (Stufe Gesetz/Verordnung/Erlass), nach betriebswirtschaftlichen Vorgaben oder Vorgaben aus einem Leitbild, nach professionellen Vorgaben z.B. eines Verbandes oder nach den Erwartungen der Kandidaten. Sinnvolle Standards richten sich nach der gelebten Praxis.

### **Minimalstandard**

Der Minimalstandard ist ein bestimmter Typ eines Standards, der auf einer Skala einen Wert definiert, der minimal zu erreichen ist (im Gegensatz z.B. zu einem dichotomen Standard, der nur die Antwort erfüllt/nicht erfüllt oder ja/nein zulässt). Minimalstandards haben die Eigenschaft, dass sie so gewählt sein sollten, dass sie möglichst von *allen* Betroffenen erreicht werden können. Dadurch unterscheidet sich der Minimalstandard vom Regelstandard, der einen realen Durchschnittswert angibt, der nur von einem Teil der betroffenen erreicht werden kann.

#### Beispiel: Objektivität der Beurteilung

In Phase 3 des VA-Verfahrens werden die im Dossier einer Kandidatin / eines Kandidaten nachgewiesenen Handlungskompetenzen im Hinblick auf ihre Übereinstimmung/Eignung zum angestrebten Zertifikat beurteilt. In diesem Vorgang muss die „Objektivität“ der Beurteilung gewährleistet sein. Die Objektivität ist hier das → Kriterium. Sie wird unter Anderem garantiert durch den Einsatz von mehr als einer Expertin / eines Experten → Indikator. In der Praxis hat sich der Einsatz von zwei Expert/innen des Berufs zur Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenzen bewährt, weshalb dies als → Standard definiert wird. Folglich:

- Kriterium: Objektivität der Beurteilung des Dossiers;
- Indikator: Anzahl eingesetzter Expert/innen;
- Standard: Zwei Expert/innen des Berufs und mind. eine Expertin / ein Experte der Allgemeinbildung.