

Kostengünstig (ressourcenschonend) und handlungskompetenzorientiert Prüfen in der höheren Berufsbildung – ein Widerspruch?

Eva Heinemann

Erfahrungsaustausch der eidg. Berufs- und höheren Fachprüfungen

Biel, 4. Mai 2012

Das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)



Angebote höhere Berufsbildung:

- Berufsfeldanalyse
- Entwicklung von Berufsbild und Qualifikationsprofil
- Erarbeitung von Prüfungsordnung und Wegleitung
- Unterstützung bei der Strukturierung und Erarbeitung des Ausbildungsprogramms
- Unterstützung bei der Erstellung von Prüfungsdokumenten
- Schulung von Prüfungsexpert/innen



Übersicht

1. Was heisst handlungskompetenzorientiert Prüfen?

- Weshalb sind handlungskompetenzorientierte Prüfungsformen für die höhere Berufsbildung besonders geeignet?

2. Was heisst ressourcenschonend Prüfen?

- Ressourcenschonend und handlungskompetenzorientiert – ein Widerspruch

3. Perspektivenwechsel: Weshalb ist handlungskompetenzorientiertes Prüfen ressourcenschonend? – 4 Argumente

EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG

INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Was heisst handlungskompetenzorientiert Prüfen?



Definition berufliche Handlungskompetenz



Berufliche Handlungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer Person, **berufliche Handlungssituationen** erfolgreich zu bewältigen.

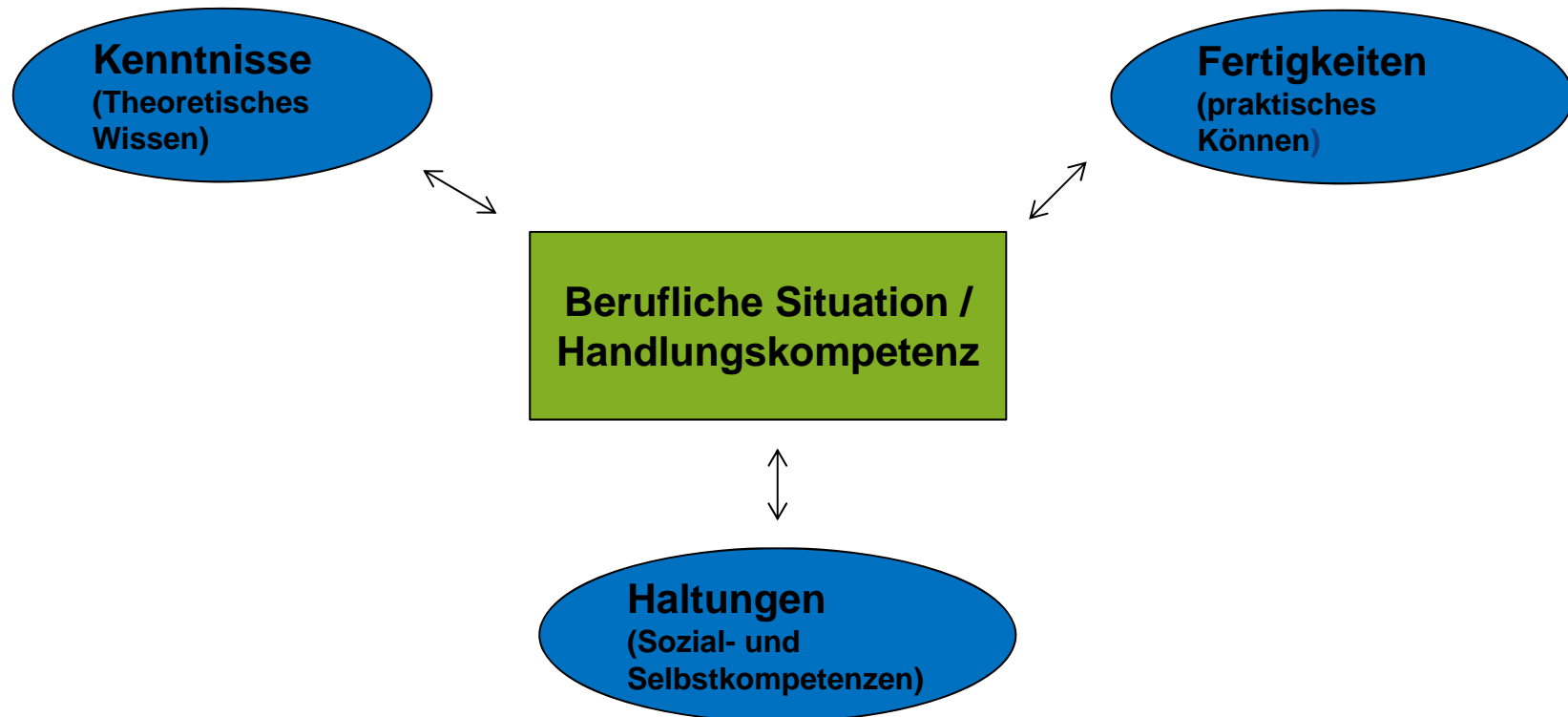
Dazu braucht es die **situationspezifische Kombination** von:

Kenntnissen

Fertigkeiten

Haltungen

Handlungskompetenz und Ressourcen



Prüfen von Ressourcen

Handlungskompetenzorientiert Prüfen heisst, dass

- typische Arbeitssituationen im Zentrum stehen (reell oder fiktiv)
- alle drei Ressourcenarten geprüft werden

Dazu braucht es

- Prozess- und handlungsorientierte Prüfungsformen
- einen geeigneten Methodenmix

Mögliche Prüfungsformen

Prozessorientierte Prüfungsverfahren

- Fallstudie
- Portfolio
- Themendossier
- Projekt

Mündliche Prüfungsformen

- Fachgespräch
- Präsentation
- Rollenspiel

Praktische Prüfungsverfahren

- VPA
- IPA

Weshalb sind handlungskompetenzorientierte Prüfungsformen für die höhere Berufsbildung besonders geeignet?

- Komplexe berufliche Handlungssituationen (z.B. Selbständigkeit, Verantwortung)
- Berufliche Handlungssituationen mit hohem kognitivem Anforderungsniveau (Analyse, Synthese, Beurteilung)
- Berufliche Handlungssituationen mit hoher Relevanz von Selbst- und Sozialkompetenzen: z.B. Kundenkontakt, Zusammenarbeit mit externen Partnern, Mitarbeiter-Führung
- Modularer Aufbau: Verknüpfung von verschiedenen Modulinhalten wird ermöglicht

EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG

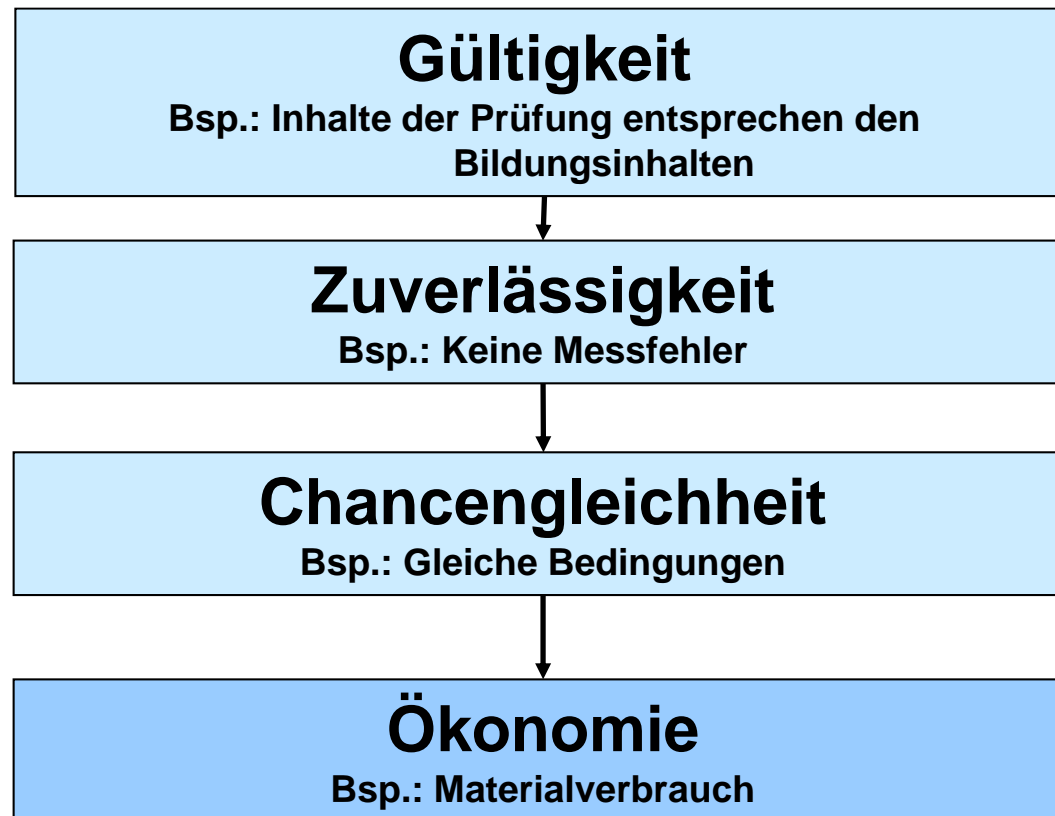
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Was heisst ressourcenschonend Prüfen?



Ökonomie als legitimes Kriterium einer «guten» Prüfung



Eine Prüfung ist dann ökonomisch...

EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG

INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

- ...wenn sie möglichst wenig konstruktionsaufwand beansprucht,***
- ...wenn möglichst viele Prüflinge gleichzeitig geprüft werden können***
- ... wenn sich die Ergebnisse möglichst schnell und bequem auswerten lassen***

(Obrist/Städeli (2010): «Prüfen und Bewerten in Schule und Betrieb»)

Ressourcenschonend und handlungskompetenzorientiert – ein Widerspruch

> Handlungskompetenzorientierte Prüfungsformen gelten als aufwändig, da Konstruktion, Durchführung und Auswertung situativ und individuell erfolgen.

Zudem: Hohe Anforderungen an Prüfungsexpert/innen!

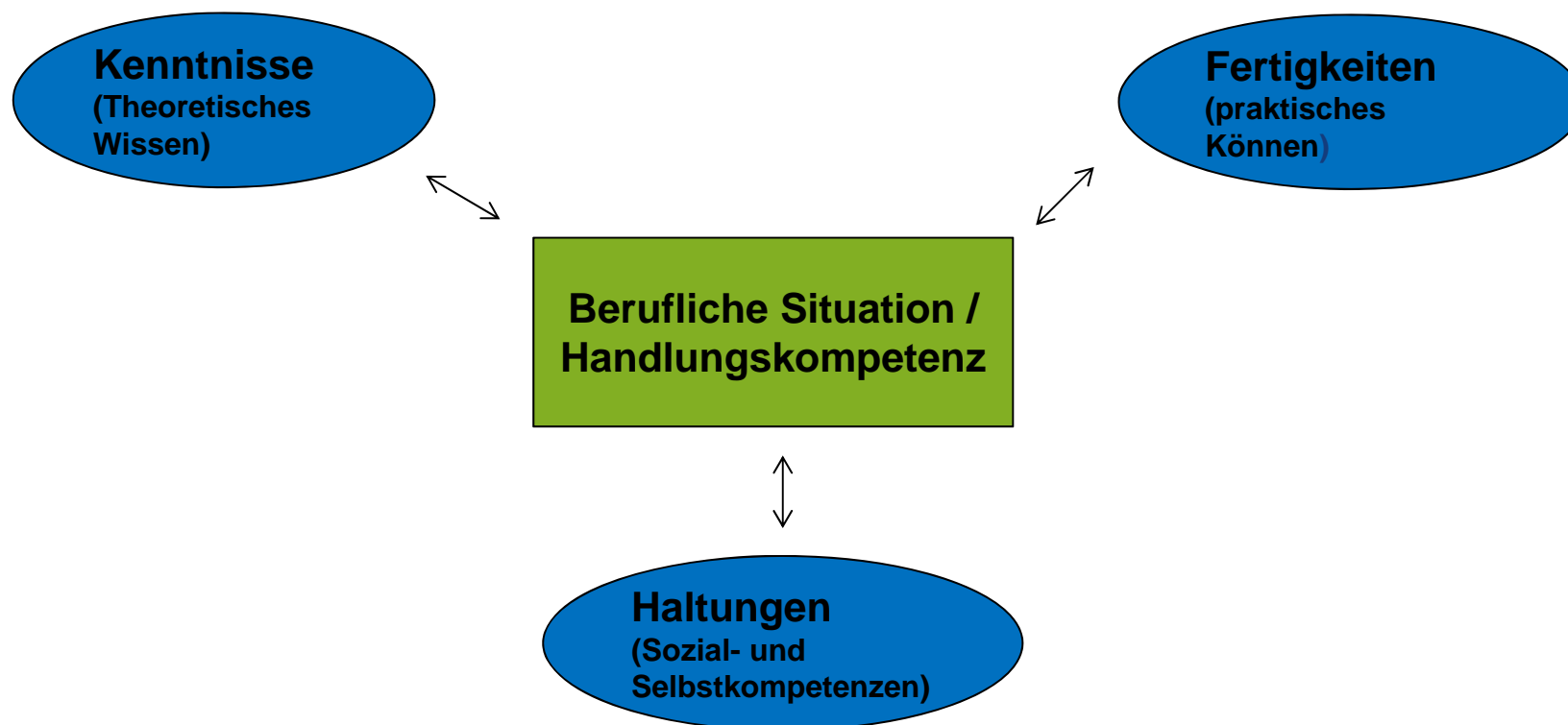
Perspektivenwechsel: Weshalb ist handlungskompetenzorientiertes Prüfen ressourcenschonend? – 4 Argumente



Argument 1: Methodenmix effektiv einsetzen

Ziel: Alle Ressourcenarten abdecken

Eine Prüfung ist als gesamtes nicht ökonomisch, wenn alle einzelnen Prüfungen auf die gleiche Ressource abzielen (meistens „Wissen“)



Voraussetzung: Ein gleiches Verständnis von Handlungskompetenz ist vorhanden!

Argument 2: Handlungskompetenzorientierte Prüfungsformen sind z.T. bereits etabliert

- Auf bisherigen Erfahrungen aufbauen, optimieren (Fallstudien, Rollenspiele...)
- Existierende Prüfungsformen mit neuen Formen kombinieren: Knappe Ressourcen gezielt einsetzen
- Berufliche Grundbildung: Modell IPA auch für die höhere Berufsbildung?

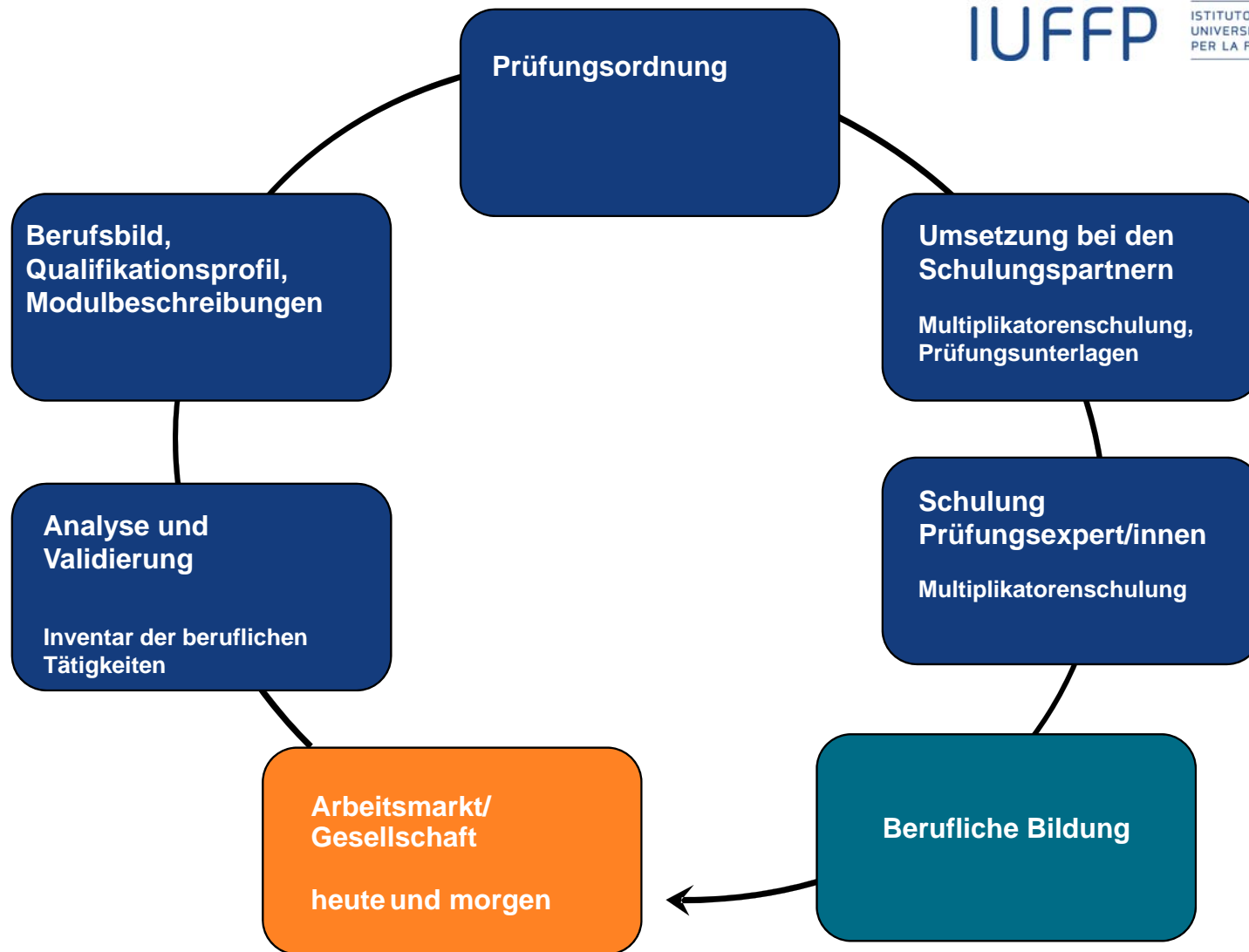
Argument 3: Ressourcenschonend heisst: Handlungskompetenzorientierung von Anfang an!



Ohne handlungskompetenzorientierte Grundlagen keine handlungskompetenzorientierten Prüfungen!

- > Grundlagen (Qualifikationsprofil, Kompetenzbeschreibungen), die zu Beginn eines Reformprozesses erarbeitet werden, können später bei der Definition der Prüfungsaufgaben und Beurteilungskriterien verwendet werden.

Eine neue Prüfungsordnung entwickeln



Beispiel: Pharmaspezialist/in FA

Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen						
	1	2	3	4	5	6	7
A Mit Fachpersonen im Gesundheitswesen Gespräche führen	Besuche gemäss Vorgaben planen	Gesprächsziele festlegen	Relevante Informationen und Dokumente für Gespräche aktualisieren	Bedürfnisse der Fachpersonen abklären	Fachpersonen über Arzneimittel umfassend und ausgewogen informieren	Den Fachpersonen den Beitrag des Arzneimittels zum Therapieerfolg aufzeigen	(Medizinische) Anfragen und Informationen entgegennehmen und vorschriftsgemäss handhaben
B Gruppierungen im Gesundheitswesen informieren und beraten	Zu Gruppierungen Kontakte knüpfen	Geeignete Massnahmen für die Pflege von Gruppierungen und Netzwerken entwickeln	Netzwerke und Gruppierungen pflegen	Verhandlungen mit Netzwerken und Gruppierungen initiieren und mitgestalten	Arzneimittel und Dienstleistungen vor Netzwerken und Gruppierungen präsentieren	Mit internen und externen Fachexpertinnen und -experten zusammenarbeiten	Netzwerke und Gruppierungen gewinnen
C Massnahmen im Arbeitsgebiet planen	Relevante Informationen, Daten und Entwicklungen regelmässig aktualisieren und interpretieren	Aktivitäten und Massnahmenplan aus Ziel- und Kontaktvorgaben und Kundenbedürfnissen erstellen und umsetzen	Reiseaktivitäten effizient und umweltbewusst planen	Fachwissen durch Studium von Studien und Fachliteratur sowie Teilnahme an Veranstaltungen auf den neusten Stand bringen			
D Administrative Arbeiten ausführen	Administrative Arbeiten gemäss internen/externen Richtlinien durchführen	Gewandt mit modernen Kommunikationsmitteln umgehen	Kundendatenbank und Aktivitäten regelmässig und vorschriftsgemäss aktualisieren	Mit Arzneimittelmustern vorschriftsgemäss umgehen	Aktuelle und gültige Unternehmensunterlagen einsetzen	Mit internen Stellen im Unternehmen zusammenarbeiten	

Beschreiben einer typischen Handlungssituation: Bedürfnisse der Fachperson abklären

Ziele:	Erwartungen und Bedürfnisse des Kunden erfahren Produktepalette präsentieren
Handlung:	a) Ueberlegungen tätigen: Was will ich erfahren? Wie stelle ich mich als neuen Ansprechpartner beim Kunden vor? b) Inhalt des Gespräches bestimmen c) Welche Fragen werde ich stellen d) Welches Material brauche ich für das Gespräch e) Wie verbleibe ich mit dem Kunden f) Produkte Palette präsentieren und Folder abgeben
Produkt:	Bedürfnisse des Kunden habe ich erfahren Kunde ist über unsere Produkte Palette informiert Kunde wünscht einen weiteren Besuch um sich detaillierter zu informieren
Beteiligte:	keine, selbständig
Verantwortung:	Eigenverantwortung, Selbständige Planung des ganzen Besuches
Material:	CRM Daten analysieren falls vorhanden Internet Recherchen über den Arzt Evtl. Kollegen der das Gebiet vorher besucht hat, befragen Folder und Gesprächsleitfaden
Werkzeug:	CRM System auf dem PC Checkliste für 1. Besuch (falls vorhanden)
Arbeitsort:	Office, im Vorfeld des Besuches
Normen:	Einhaltung sämtlicher Codizes und Anweisungen der eigenen Unternehmung
Kompetenz:	(nicht zugeordnet)
Dauer:	weniger als 1 Stunde

Argument 4: Ressourcenschonend heisst: Die Prüfung erfüllt ihren Zweck

- HK-orientierte Prüfungen sind sehr *effektiv*, da die beabsichtigte Wirkung einer Ausbildung, die Handlungsfähigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit („employability“), tatsächlich überprüft werden können.
- Wenn dieses Ziel nicht erreicht wird, entstehen in ökonomischer Hinsicht Folgekosten:
 - Für die Wirtschaft/ den Arbeitsmarkt: wenn nicht geeignete Fachkräfte ausgebildet werden
 - Für das Individuum: Titel garantiert nicht Arbeitsmarktfähigkeit