

Revision FA Ausbilder/in Prüfungsanlage 2022





I-K-T

Performanzdossier zeichnete sich früh ab



Umfrage bei Anbietern und Arbeitgeberschaft mit quantitativen und qualitativen Ergebnissen/PFT 18

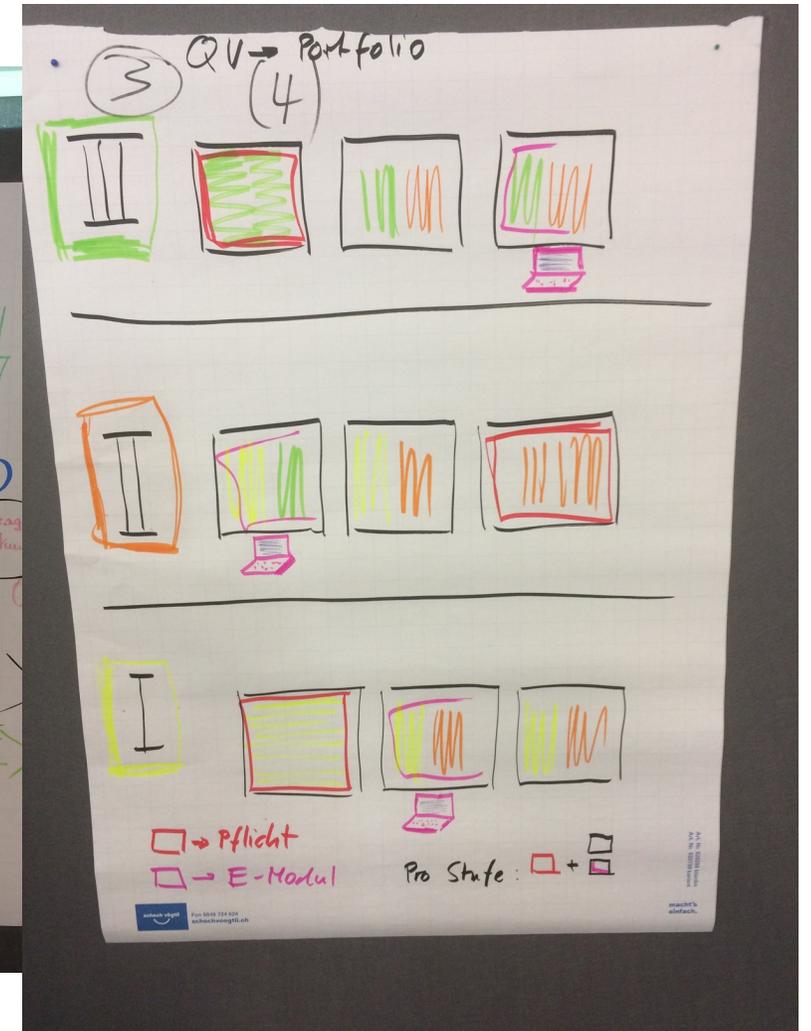
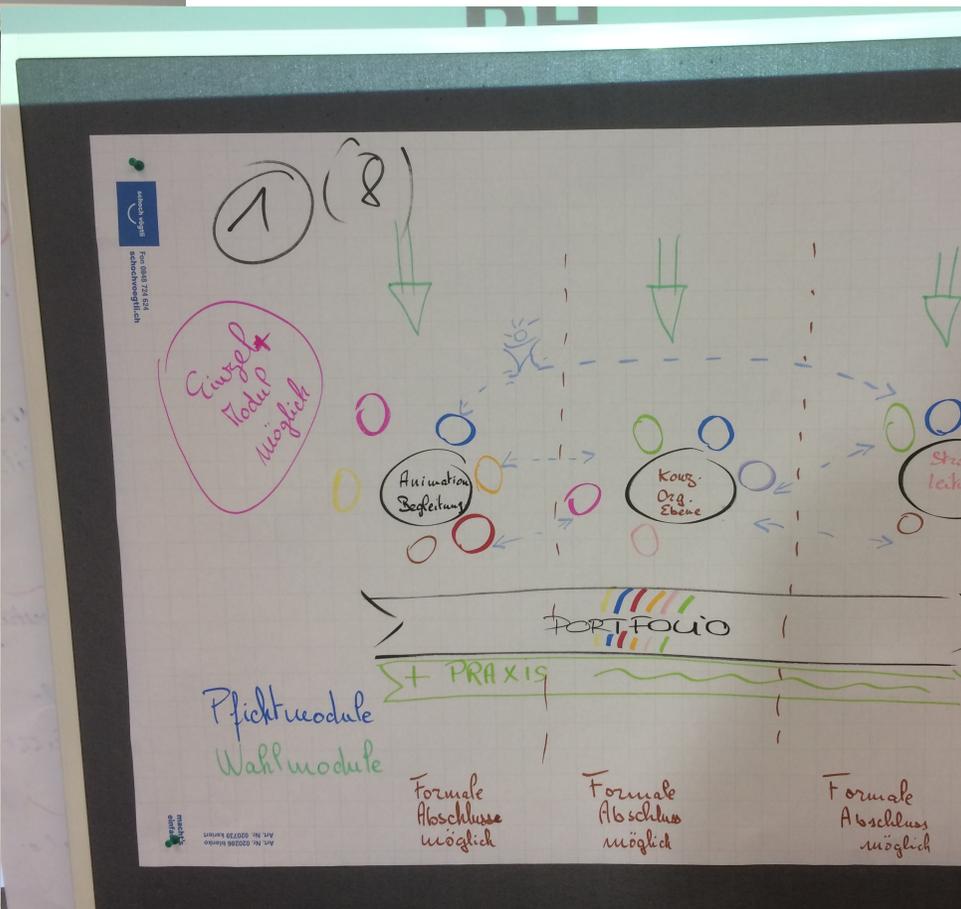
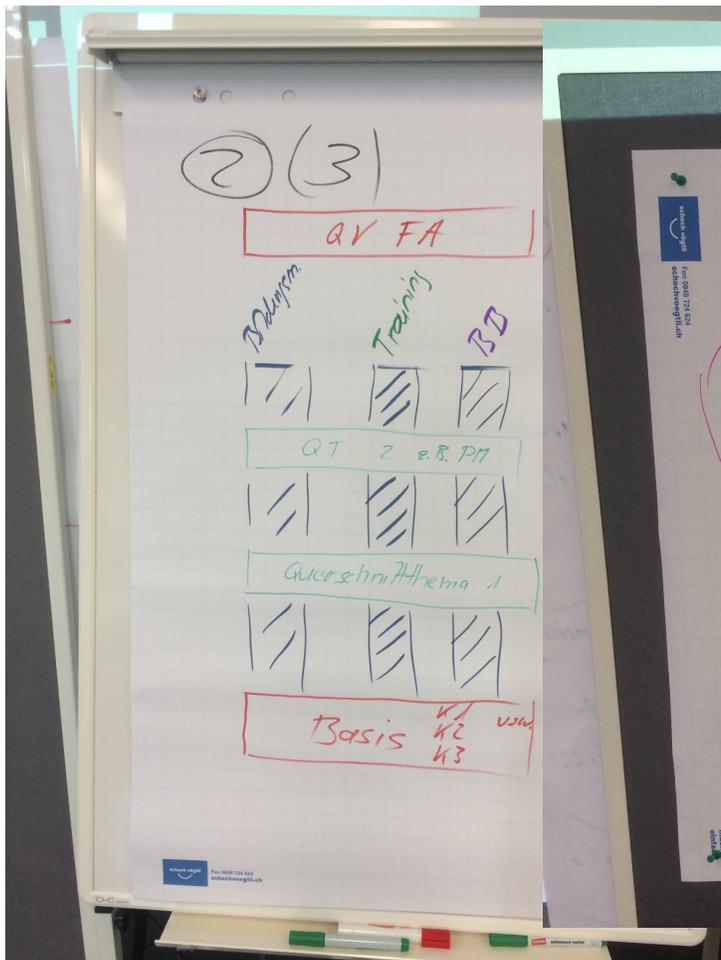
Workshop big picture: AG und Trägerschaft
Validierung der Umfrageergebnisse/Entwicklung von Varianten

Strategischer Entscheid SKAdA: Variantenwahl/Vorgaben

Grundlagenworkshops: Berufsbild und Kompetenzprofil

Workshop mit Forschung und Wissenschaft EB

Von Portfolio Idee – Performanz Dossier: Das Können zeigen



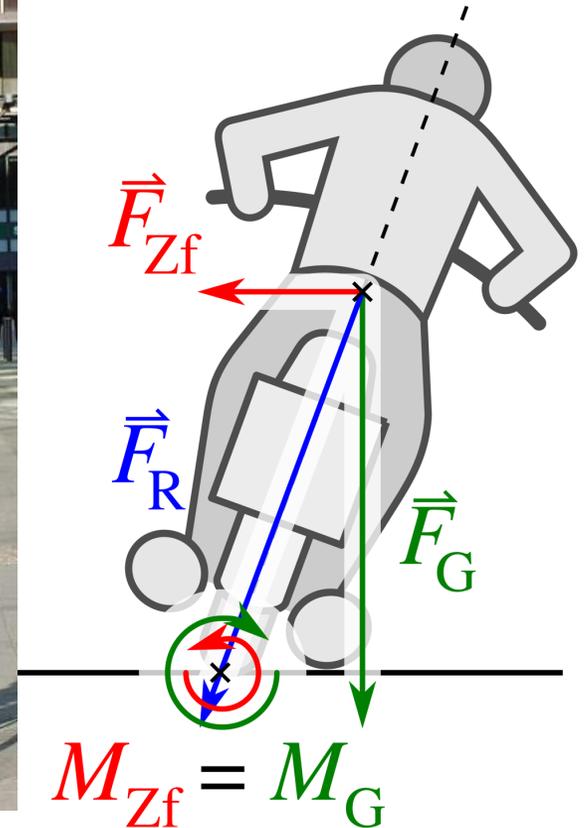
Gedanken Experiment



Warum es funktioniert



Einem Umkippen in eine Richtung während der Fahrt wird dadurch entgegengewirkt, dass der Lenker in die gleiche Richtung ausschlägt, eine kurze Kurve einleitet und das Fahrrad nun durch die Fliehkraft zur anderen Seite aufgerichtet wird. Dabei lässt sich ein Überkippen kaum vermeiden, der Lenker muss wiederum in die andere Richtung gelenkt werden und so weiter.

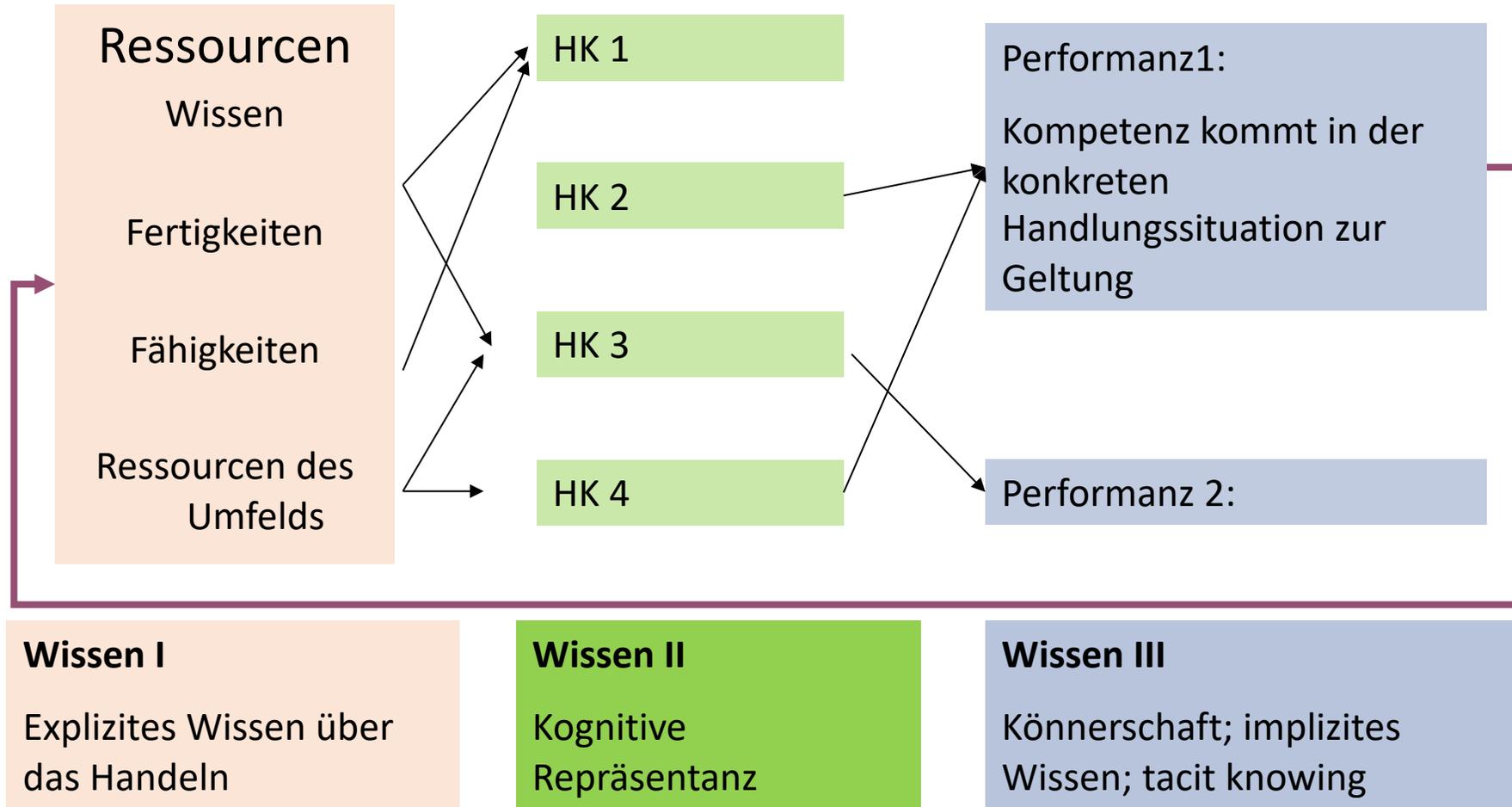
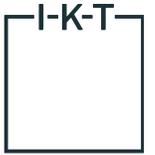


Verhältnis zwischen Wissen und Können

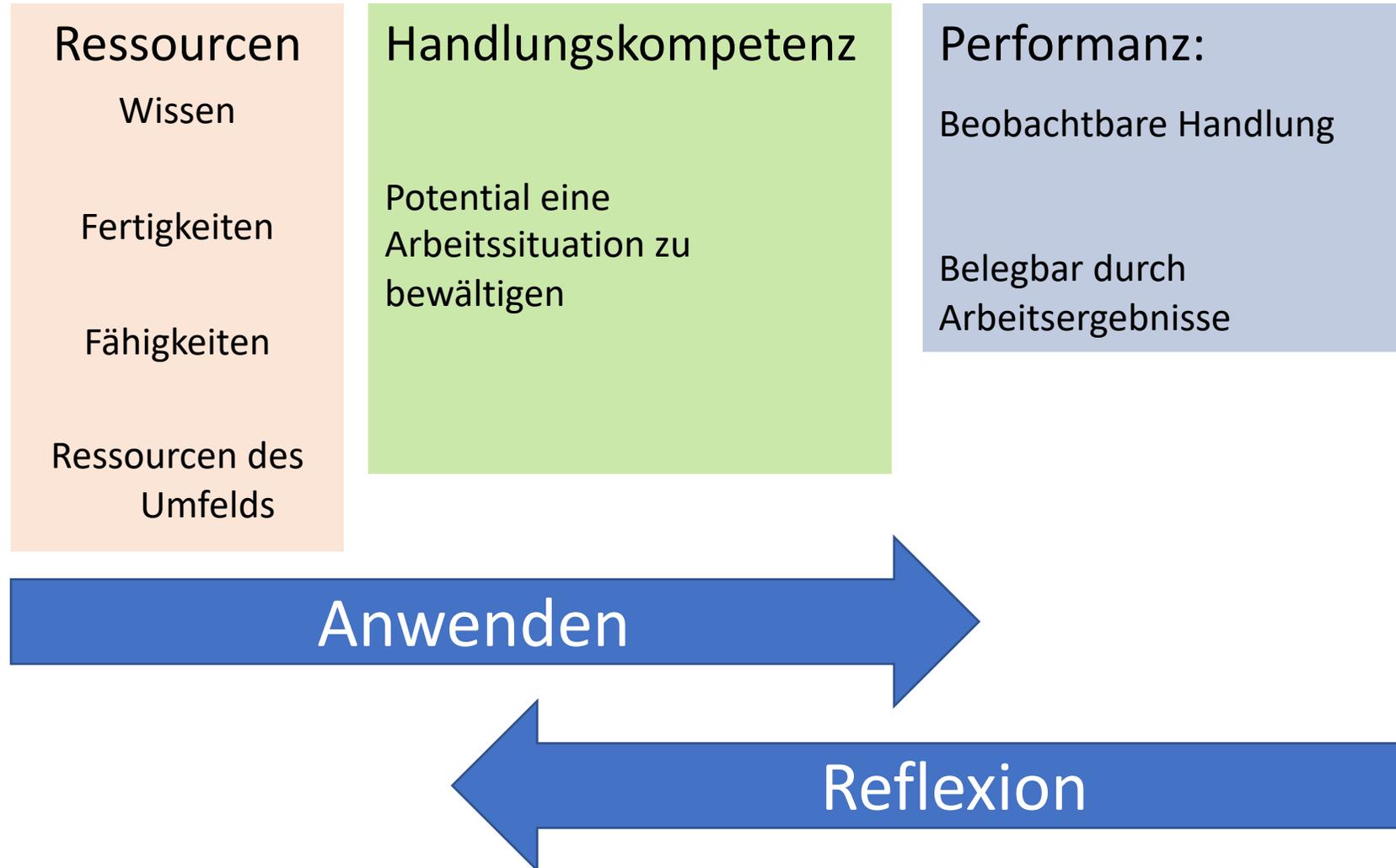


- **Wissen I:** Wissen für das Handeln (explizites, erklärendes, vorausschauendes Wissen)
- **Wissen II:** Wissen vom Handeln (Know How, stellvertretendes Handeln, kognitive Repräsentanz => Kompetenz)
- **Wissen III:** Wissen im Handeln (tacit knowing; implizites Wissen; praktisches Wissen)

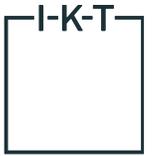
Prüfen entlang dem Modell



Performanz entsteht



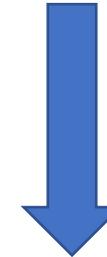
Aufgabenstellung



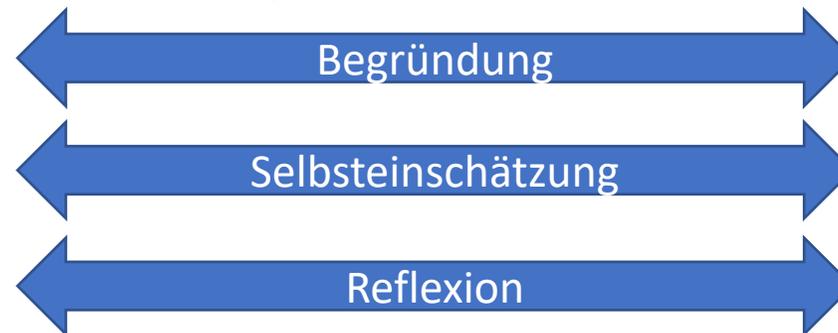
Kompetenzbereiche	HK	HK	HK	HK	HK	HK	HK
A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
Lehr- und Lernveranstaltungen planen	Großplanung für eine Lehr-/ Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen	Lehr- und Lerneinheiten und deren Ausgestaltung zielprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren	Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen Kompetenzen formulieren	Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen	Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln	Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen	Valide Prüfungsverfahren planen
	A8	A9	A10	A11			
	Technologiebasierte Kommunikationsform zur Lernunterstützung planen	Blended Learning Settings planen	Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten	Berufsfelddidaktische Überlegungen in die Planung von Lehr-/ Lernveranstaltungen in miteinbeziehungen			



Aufgabenstellung mit 5 Teilaufgaben



Arbeits-situationen
Belege
Artefakte
Beispiele
Dokumentationen



Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
A1 Grobplanung für eine Lehr-/ Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen	Leitziele, Ausrichtung und Vorgaben der Organisation und weitere normative Dokumente Anforderungen der Lernenden berücksichtigen didaktische Modelle für die Planung Auswahl von Inhalten, Stoffanalyse/-reduktion	- vorgegebene Rahmenbedingungen und Adressatinnen und Adressaten analysiert. - die Handlungskompetenz der Teilnehmerinnen/ Teilnehmer in der Gruppe oder einzelner Teilnehmender erfasst. - bedeutsame Situationen identifiziert, beschreibt und darstellt. - eine Stoffanalyse erstellt und nachvollziehbar reduziert oder gewichtet.

Qualifikationsprofil

Grundhaltung

- Kandidat:innen haben die Gelegenheit, zu belegen, **was sie können**
- Die zentrale Prüfung **plausibilisiert** die Erreichung der Handlungskompetenzen

Prüfungsanlage: Nullserie



Im Performanzdossier zeigen Sie, dass Sie folgende Handlungskompetenzen erworben haben und belegen dies mit den beschriebenen Aufgabenstellungen:

- **G5 Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln**
- **B7 Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen**
- **D2 Wertschätzende Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen**
- **G2 Fachliche sowie überfachliche Kompetenzen formulieren**
- **I6 Lehr-/Lernprozesse als Ermöglichung von Lernen interpretieren**

Von den fünf oben aufgeführten Handlungskompetenzen dürfen Sie sich auf vier Handlungskompetenzen beschränken.

5 Aufgaben



Aufgabe 1: Kontextbeschreibung
Den eigenen Arbeitskontext für die
Prüfenden nachvollziehbar beschreiben

Aufgabe 2 : Verbindung der HK zu den
eigenen Arbeitssituationen
Begründung der Relevanz der HK in den
Arbeitssituationen

Aufgabe 3: Dokumentation der Umsetzung
Handlungskompetenzen werden mit
Arbeitsergebnissen dokumentiert und
entlang der Leistungskriterien des QP
plausibilisiert

Aufgabe 4: Selbstbeurteilung
Einschätzung der eigenen
Handlungskompetenzen mit dem
Qualifikationsprofil

Aufgabe 5: kritische Reflexion
Stärken und Entwicklungspotential; Vernetzung der HK

Maximen des Prüfens

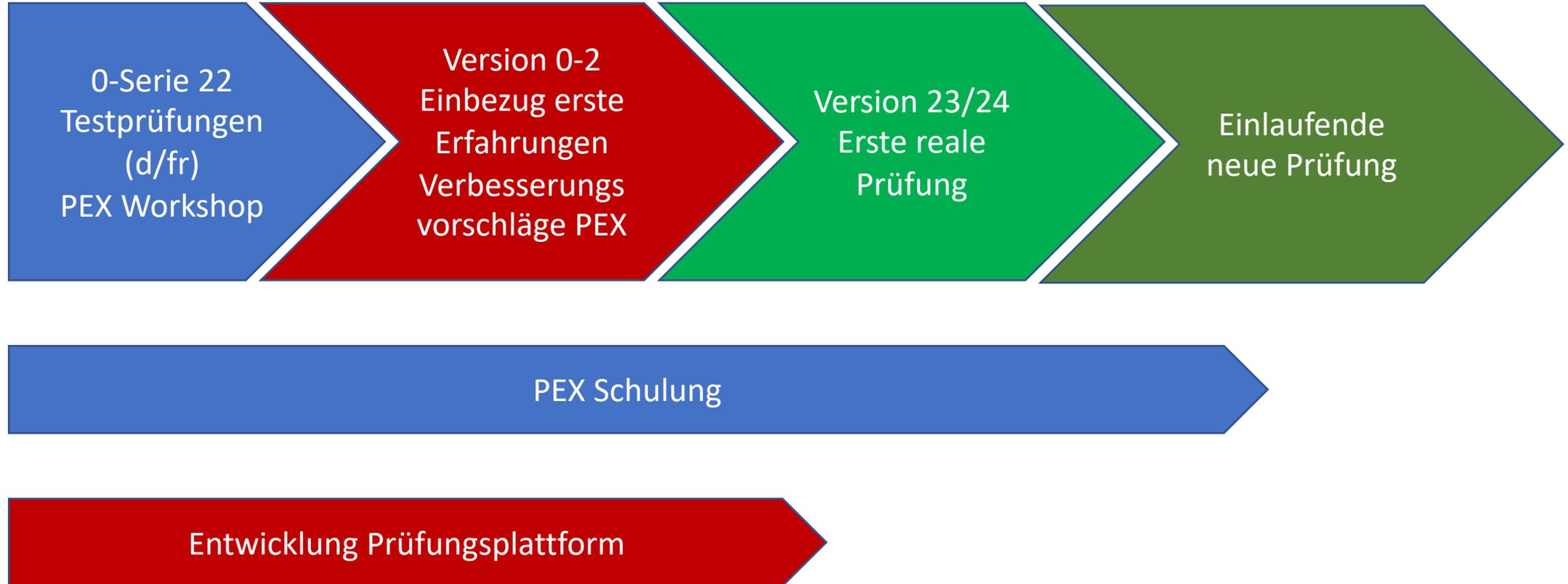
- **Plausibilitätsprüfung** (Nachvollziehbare Gültigkeit)
- Entlang von **qualitativen Kriterien** (Zuverlässigkeit)
- Unter Einhaltung der **formalen Vorgaben** (Objektivität und Fairness)

Gefahr des Messens

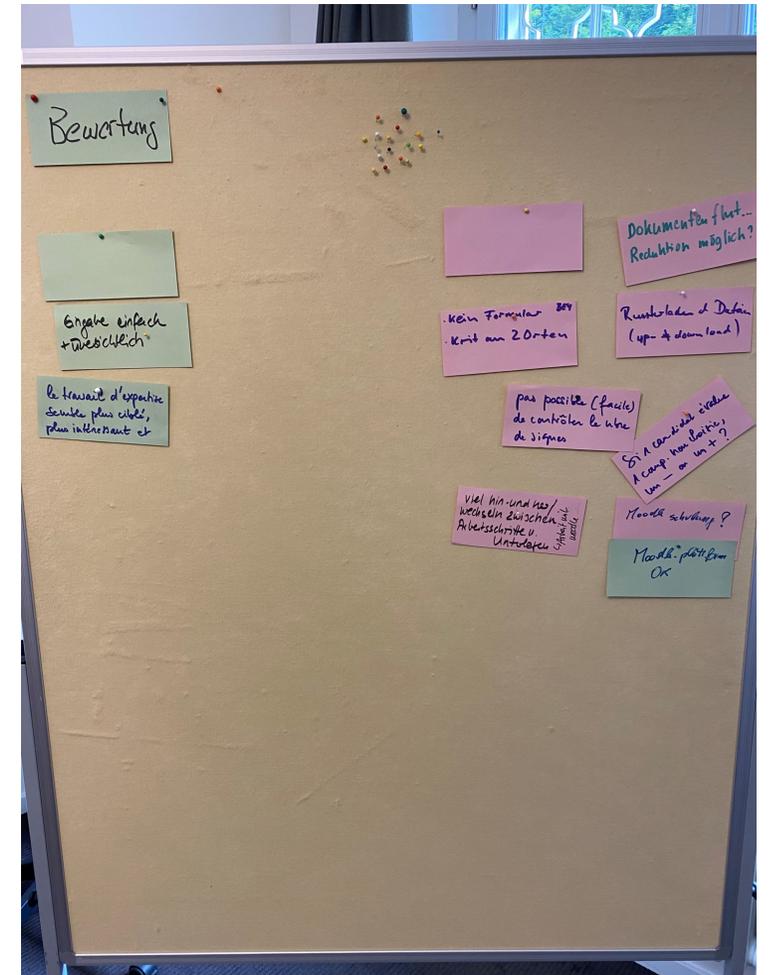
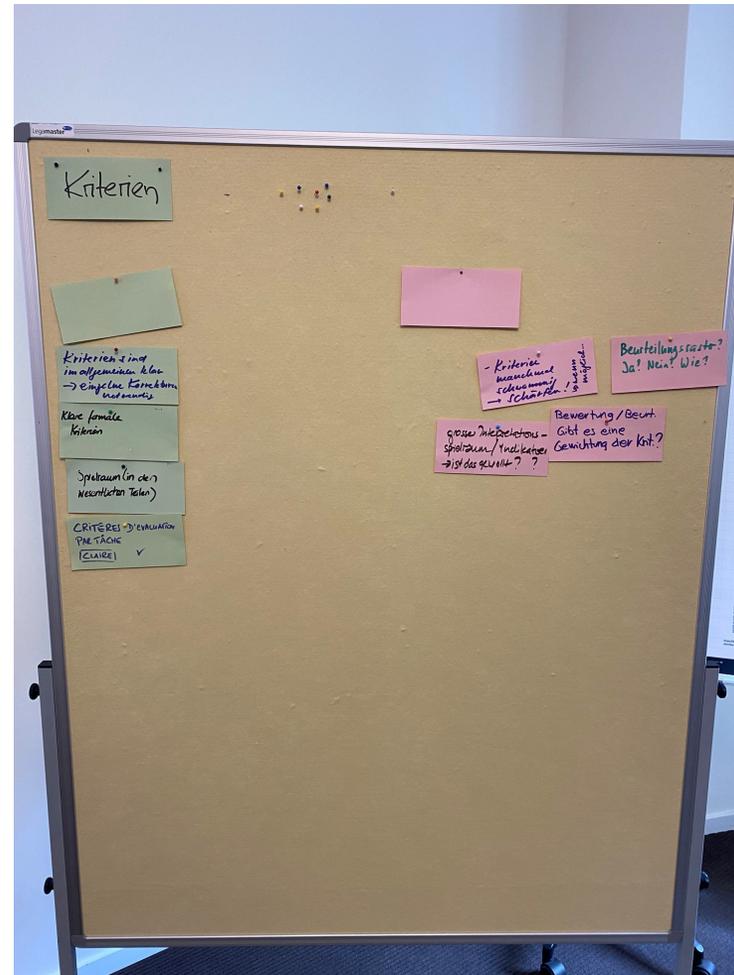
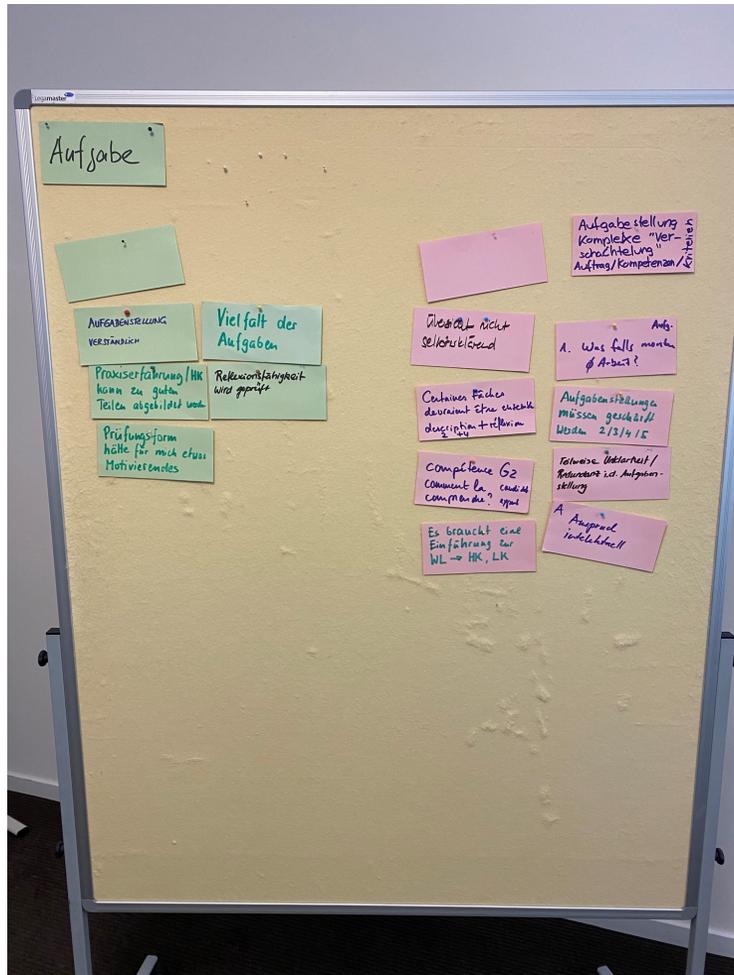
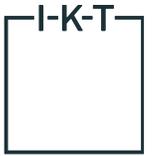


Wer misst, misst
unter Umständen
Mist

Entwicklungsprozess



Erste Erkenntnisse PEX



Erste Erkenntnisse



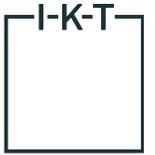
- Aufgabenstellung sind ok; können noch geschärft werden; **Redundanzen** zwischen den Aufgaben werden **minimiert**.
- **Aufgabenstellung** sollte noch **visualisiert und konkreter** eingeführt werden.
- Entwicklungsaufwand bei den PEX (Formalisierung; Nivellierung) bis zur Prüfung nötig
- Aufgaben sind nur lösbar, wenn in den Ausbildungsmodulen das **Portfolio** eingesetzt wird und das **Qualifikationsprofil** ein selbstverständliches Referenzdokument für die Reflexion benutzt wird.
- Schärfung der Begrifflichkeiten **«Begründung»**, **«Selbsteinschätzung»** und **«Reflexion»**

Dokumentierter Aufwand



- Kandidat 1: **18 h**
- Kandidat 2: **40 h**

Empfehlung an Modulanbieter (1)



- Konsequente Arbeit mit dem Qualifikationsprofil
- Teilnehmende reflektieren mit Hilfe des QP
- Konsequente Referenzierung zu QP

A d A ■ Ausbildung der Auszubildenden in der Weiterbildung
Formation des formatrices et formateurs d'adultes
F F A ■ Formazione per formatrici e formatori degli adulti
Swiss System in Higher Education for Adult Learning

Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder mit eidg. Fachausweis

Autor: Andreas Schubiger

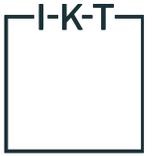
Version 5.1 (Einarbeitung 2. Rückmeldung SBFI), November 2020

Druckdatum: 02.06.2022

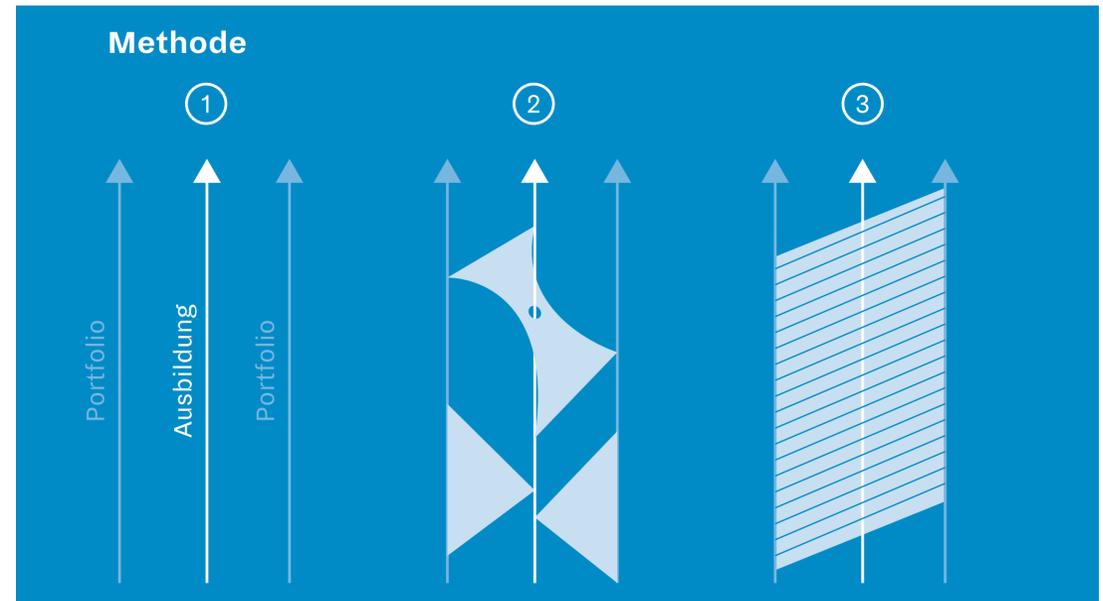
Inhaltsverzeichnis

1	Übersicht der Handlungskompetenzen	2
2	Anspruchsniveau	8
2.1	HK Bereich A: Lehr- und Lernveranstaltungen planen	8
2.2	HK Bereich B: Lehr- und Lernveranstaltungen durchführen	13
2.3	HK Bereich C: Lehr- und Lernveranstaltungen evaluieren	17
2.4	HK Bereich D: Mit Teilnehmenden im Lernprozess interagieren	20
2.5	HK Bereich E: Teilnehmende lernprozessorientiert begleiten und fördern	22
2.6	HK Bereich F: Gruppen leiten und moderieren	27
2.7	HK Bereich G: Lehr- und Lernveranstaltungen aufgrund von Vorgaben kompetenz- und transferorientiert konzipieren	31
2.8	HK Bereich H: Das eigene professionelle Handeln reflektieren und weiterentwickeln	34
2.9	HK Bereich I: Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen	37
3	Berufsbild	41
3.1	Arbeitsgebiet	41
3.2	Wichtigste Handlungskompetenzen	41
3.3	Berufsausübung	42
3.4	Beitrag an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur	42

Empfehlung Modulanbieter (2)



- Einsatz von Portfolioarbeit während der gesamten Ausbildung (parallel (1); intermittierend (2); integriert (3))
- Aufgaben des Dokumentierens und Begründens, der Selbsteinschätzung und des Reflektierens



Schubiger, 2022

Veränderungs- und Trennungskompetenz



