

Berufsprüfung für
Ausbilderin / Ausbilder mit eidg. Fachausweis

Beschreibung der Abschlussprüfung und 0-Serie Aufgabenstellung

Version 4

basierend auf Version 3 von Andreas Schubiger und kommentierter Version von Gregor Thurnherr, beide Januar 2023 mit Feedbackschlaufen, Gregor Thurnherr, Andreas Schubiger, Christina Jacober

überarbeitet von Gregor Thurnherr und Kari Wüst-Schöpfer

SVEB, 06.09.2023

Inhalt

1.	Einleitung zu diesem Dokument	4
2.	Beschreibung der Abschlussprüfung	4
2.1	Aufgebot zur und Aufbau der Abschlussprüfung	4
2.2	Performanzdossier	5
2.2.1	Beschreibung der schriftlichen Aufträge und Auftragsziele	5
	Auftrag 1: Auswahl und Beschreibungen von Arbeitssituationen	5
	– Beschreibung des Auftrags	5
	– Auftragsziele	5
	Auftrag 2: Umsetzung der Handlungskompetenzen, Performanz	6
	– Beschreibung des Auftrags	6
	– Auftragsziele	6
	Auftrag 3: Selbsteinschätzung, Standortbestimmung in Bezug auf professionelles Handeln	6
	– Beschreibung des Auftrags	6
	– Auftragsziele	6
2.3	Reflexionsgespräch	7
2.3.1	Präsentation	7
	– Auftragsziele	7
2.3.2	Gespräch	8
	– Auftragsziele	8
3.	Übersicht Prozess von der Anmeldung bis zum Abschluss	9
4.	0-SERIE Abschlussprüfung Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder	10
4.1	Einleitender Text, Begleitschreiben	10
4.2	Aufgabenstellung Performanzdossier: 0-Version 2023	11
	Auftrag 1: Beschreibung von Arbeitssituationen zu den gewählten Handlungskompetenzen	12
	– Auftragsziele	12
	– Erwartete Form	12
	– Beurteilungskriterien	12
	Auftrag 2: Dokumentation der Handlungskompetenzen	14
	– Erwartete Form	14
	– Beurteilungskriterien	14
	Auftrag 3: Selbsteinschätzung	16
	– Auftragsziele	16
	– Erwartete Form	18
	– Beurteilungskriterien	19
4.3	Abgabe auf der Prüfungsplattform, weiteres Vorgehen	19

4.4	Reflexionsgespräch, inkl. Präsentation	19
4.4.1	Zugang Reflexionsgespräch	19
4.4.2	Ablauf des Reflexionsgesprächs	20
4.4.3	Inhalt des Reflexionsgesprächs	20
	– Erwartete Form	21
	– Beurteilungskriterien:	21
4.5	Bestehensregel	22

Work in progress

1. Einleitung zu diesem Dokument

Das vorliegende Dokument ist in vier Teile gegliedert:

- › [Kapitel 1](#)
führt in den Aufbau des Dokuments ein.
- › [Kapitel 2](#)
beschreibt die Prüfung und gibt Auskunft darüber, was die Trägerschaft mit der Prüfung bzw. den einzelnen Aufträgen beabsichtigt.
- › [Kapitel 3](#)
gibt einen Überblick über den Prüfungsprozess von der Anmeldung bis zur Kommunikation des Prüfungsergebnisses.
- › [Kapitel 4](#)
beschreibt ein konkretes Beispiel, wie eine Prüfung, die Aufgabenstellung mit verschiedenen Aufträgen, konkret formuliert sein können. Dieser Abschnitt ist deshalb als 0-Serie bezeichnet.

2. Beschreibung der Abschlussprüfung

2.1 Aufgebot zur und Aufbau der Abschlussprüfung

Mit der Zulassung zur Abschlussprüfung erhalten Kandidatinnen und Kandidaten das Aufgebot zur Abschlussprüfung. Dieses enthält:

- Informationen zum Ablauf der Prüfung
- den Abgabetermin für das Performanzdossier
- die Einladung zum Reflexionsgespräch

Später und mindestens vier Monate vor Abgabetermin erhalten Kandidatinnen und Kandidaten die Aufgabenstellung für die Erstellung eines Performanzdossiers. Die Aufgabenstellung ist in drei Aufträge gegliedert.

In einem Reflexionsgespräch, das (2-4 Wochen) nach der Abgabe des Performanzdossiers stattfindet und von zwei Prüfungsexpertinnen bzw. Prüfungsexperten geführt wird, werden die schriftlich bearbeiteten Aufträge vertieft. Das Reflexionsgespräch findet online¹ statt.

¹ Die ersten Durchführungen müssen voraussichtlich in physischer Präsenz stattfinden. Von Seiten SBFI sind noch einige Klärungen in Bezug auf Datenschutz vorzunehmen. Ziel ist, baldmöglichst auf online umzustellen.

2.2 Performanzdossier

Für das Erstellen ihres Performanzdossiers erhalten Kandidatinnen und Kandidaten eine Zusammenstellung von fünf Handlungskompetenzen aus verschiedenen Handlungskompetenzbereichen aus dem Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder. Von diesen fünf Handlungskompetenzen müssen die Kandidatinnen und Kandidaten vier auswählen, die sie für die Prüfung bearbeiten. Im Performanzdossier belegen Kandidatinnen und Kandidaten entlang von Aufträgen und Auftragszielen, dass sie diese Handlungskompetenzen erworben haben und diese miteinander vernetzen können.

Die Erfüllung der Aufträge wird anhand von transparenten Beurteilungskriterien durch die Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten beurteilt.

2.2.1 Beschreibung der schriftlichen Aufträge und Auftragsziele

In diesem Kapitel sind die drei Aufträge beschrieben, welche Kandidatinnen und Kandidaten schriftlich bearbeiten müssen. Ebenfalls sind die Auftragsziele aufgeführt.

Auftrag 1: Auswahl und Beschreibungen von Arbeitssituationen

Beschreibung des Auftrags

Die Kandidatinnen und Kandidaten wählen zu den prüfenden bzw. ausgewählten Handlungskompetenzen je eine Arbeitssituation aus ihrer Tätigkeit als Ausbilderin bzw. als Ausbilder aus und beschreiben diese. Sie begründen zudem die Verbindung zwischen Arbeitssituationen und Handlungskompetenzen. Damit zeigen sie, welche Bedeutung die zu prüfenden bzw. ausgewählten Handlungskompetenzen in ihrer beruflichen Praxis als Ausbildende haben.

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten verbinden die zu prüfenden Handlungskompetenzen mit konkreten Arbeitssituationen aus ihrer Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder.
- b. Sie beschreiben und begründen aussagekräftig die Bedeutung und Verbindung der Arbeitssituationen für das Erfüllen der ausgewählten Handlungskompetenzen.

Auftrag 2: Umsetzung der Handlungskompetenzen, Performanz

Beschreibung des Auftrags

Im zweiten Auftrag beschreiben Kandidatinnen und Kandidaten die konkrete Umsetzung (Performanz) der ausgewählten Handlungskompetenzen in ihrer Ausbildungspraxis bzw. in den beschriebenen Arbeitssituationen. Die Beschreibungen werden mit konkreten Beispielen oder Nachweisen belegt und begründet. Das können aussagekräftige Dokumente, Planungen, Aufträge, Fotoprotokolle, Methodenbeschreibungen, Feedbackresultate Konzepte, Ausbildungsergebnisse etc. sein. Die Kandidatinnen und Kandidaten belegen und begründen die so hergestellten Verbindungen zwischen Handlungskompetenzen, Arbeitssituationen und Nachweisen.

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben und begründen nachvollziehbar, wie sie die Verbindung zwischen Handlungskompetenzen, Arbeitssituationen und eingereichter Belege und Nachweise herstellen.
- b. Sie beschreiben und begründen die Bedeutung der Belege und Nachweise für die Erfüllung der Handlungskompetenzen und das Bewältigen der Arbeitssituationen.
- c. Sie nehmen wenn möglich und sinnvoll Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten.

Auftrag 3: Selbsteinschätzung, Standortbestimmung in Bezug auf professionelles Handeln

Beschreibung des Auftrags

Mit dem dritten Auftrag nehmen Kandidatinnen und Kandidaten eine Selbsteinschätzung vor und beurteilen, inwiefern sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen erreichen. Die Selbsteinschätzung wird anhand von konkreten Beispielen aus der Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder und der Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder vorgenommen und mit theoretischen Modellen, Theorien oder Konzepten in Verbindung gebracht.

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten schätzen ein, inwieweit sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen und die damit verbundenen Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder erreichen.
- b. Sie zeigen anhand von konkreten Beispielen auf, in welchen Bereichen sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen und die damit verbundenen Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder noch weiter entwickeln können.
- c. Sie setzen ihren Stand der Handlungskompetenzerreichung in Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten.

2.3 Reflexionsgespräch

In diesem Kapitel wird der Ablauf des Reflexionsgesprächs geschildert und welche Anforderungen Kandidatinnen und Kandidaten erfüllen müssen. Diese Anforderungen werden anhand von transparenten Beurteilungskriterien durch Expertinnen und Experten beurteilt.

2.3.1 Präsentation

Im ersten Teil des Reflexionsgesprächs präsentieren Kandidatinnen und Kandidaten die von ihnen gewählten Handlungskompetenzen und deren Umsetzung im Alltag. Das eingereichte Performanzdossier bildet die Grundlage für diese Präsentation. Dabei beschränken sie sich auf konkrete Beispiele. Es wird nicht erwartet, dass alle vier Handlungskompetenzen und die dazugehörigen Arbeitssituationen sowie Belege und Nachweise in der Präsentation vorgestellt werden.

Form: online-Präsentation über Bildschirmteilung

Dauer: 10 Minuten

Sprache: Standardsprache

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- Die Kandidatinnen und Kandidaten stellen in einer Übersicht die Inhalte ihres Performanzdossiers vor.
- Sie zeigen an ausgewählten konkreten Beispielen aus dem Performanzdossier und allfälliger Ergänzungen, wie sie Handlungskompetenzen und Arbeitssituationen in ihrer Tätigkeit als Ausbilderin bzw. als Ausbilder erfüllen bzw. bewältigen.
- Sie vertiefen die bearbeiteten Aufträge aus dem Performanzdossier.

2.3.2 Gespräch

Im zweiten Teil des Reflexionsgesprächs vertiefen, verbinden und reflektieren Kandidatinnen und Kandidaten mit Prüfungsexpertinnen und -experten die Aufträge im Performanzdossier sowie ihr Professionsverständnis. Hierzu wird erwartet, dass Kandidatinnen und Kandidaten den Bezug zu Theorien und Modellen herstellen können.

Form: online-Gespräch

Dauer: 30 Minuten

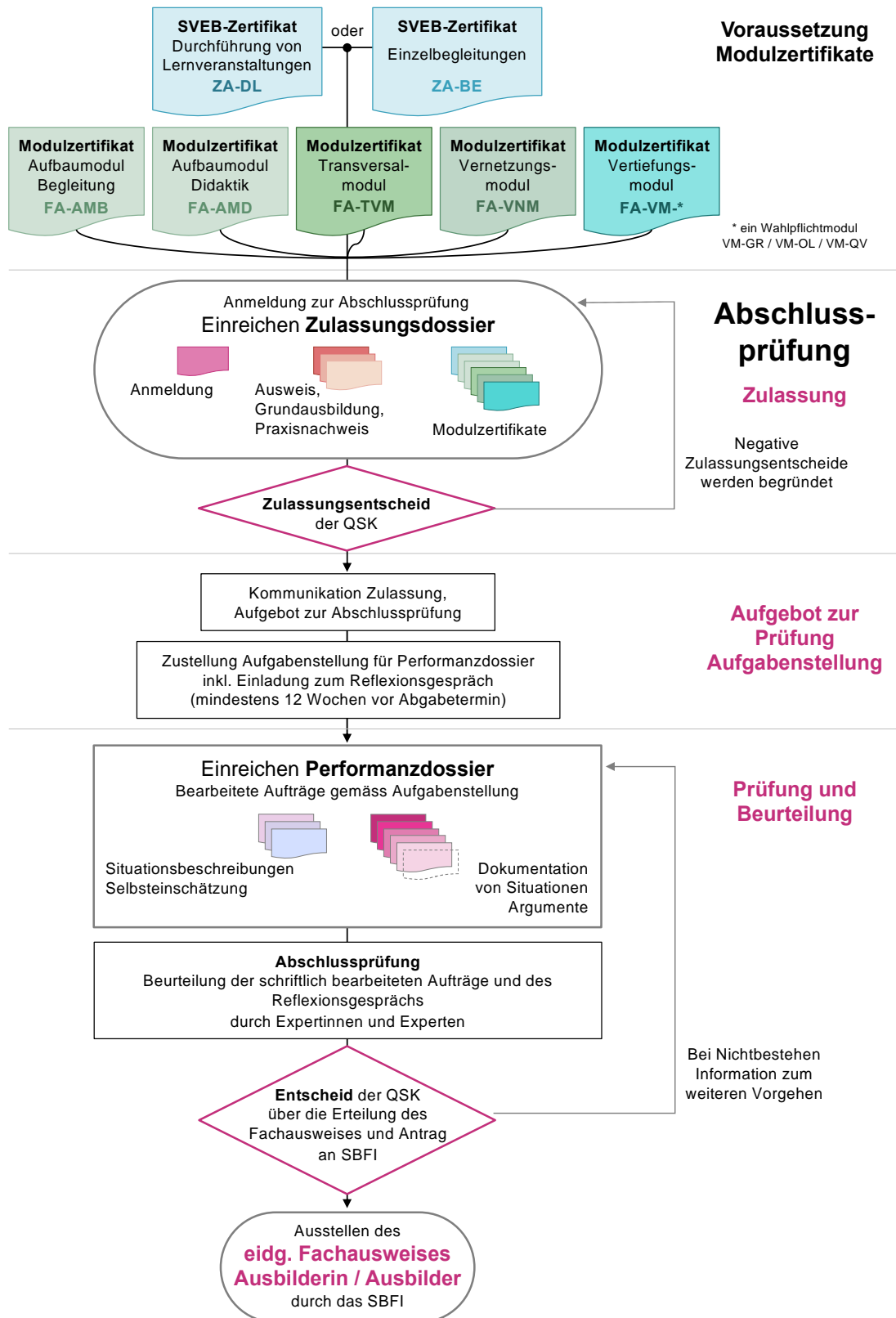
Sprache: Standardsprache

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- Die Kandidatinnen und Kandidaten vertiefen ihre Auftragserfüllung für das Performanzdossier.
- Sie legen ihr Professionsverständnis dar und reflektieren es.

3. Übersicht Prozess von der Anmeldung bis zum Abschluss



4. 0-SERIE

Abschlussprüfung Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder

4.1 Einleitender Text, Begleitschreiben

Sehr geehrte Prüfungskandidatin, sehr geehrter Prüfungskandidat

Sie erfüllen die Voraussetzungen für die Zulassung zur Berufsprüfung und haben diese erhalten.

Mit diesem Schreiben erhalten Sie die Beschreibung der Abschlussprüfung und die konkrete Aufgabenstellung mit Arbeitsaufträgen.

Die Aufgabenstellungen in der Abschlussprüfung sind so gestellt, dass Sie zu ausgewählten Handlungskompetenzen nachvollziehbar zeigen können, wie sie diese in Ihrer Ausbildungstätigkeit umsetzen. Dabei ist es der Trägerschaft wichtig, dass Sie Ihr professionelles Handeln sorgfältig dokumentieren, präsentieren und reflektieren.

Wir empfehlen Ihnen folgende Arbeitsweise:

Bearbeiten Sie die Aufgabenstellung bzw. die Aufträge mit Software, die Ihnen vertraut ist und mit der Sie sich sicher fühlen. Erfassen Sie Ihre Texte in einem Textverarbeitungssystem und speichern Sie die Dokumente an einem sicheren Ort.

Digitalisieren Sie alle Ihre Nachweise, die Sie zur Lösung der Aufträge benötigen und speichern Sie sie getrennt in Ordnern ab.

Fassen Sie die Bearbeitung der Aufträge und deren Dokumentation in einem PDF-Dokument zusammen. Laden Sie es auf die Prüfungsplattform. Beachten Sie, dass Sie nur ein Dokument hochladen dürfen.

Den Zugang zur Prüfungsplattform mit Benutzername und Passwort finden Sie weiter unten. Bis zum Abgabetermin können Sie die Datei beliebig oft bearbeiten respektive verändern und hochladen.

Bei Fragen steht Ihnen das Prüfungssekretariat zur Verfügung unter:

info@pruefung_ada_fa.ch

Bemerkung: Diese e-Mailadresse existiert (noch) nicht. Verwenden Sie die Kontaktadresse christina.jacober@alice.ch

4.2 Aufgabenstellung Performanzdossier: 0-Version 2023

Im Performanzdossier zeigen Sie, dass Sie folgende Handlungskompetenzen entwickelt haben und belegen dies mit den beschriebenen drei Aufträgen:

- 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 können Sie sich auf vier Handlungskompetenzen beschränken, die Sie als Grundlage zur Prüfung in Ihrem Performanzdossier bearbeiten.

Bei der Eingabe des Performanzdossier (PDF-Dokument) auf der Abgabepattform müssen Sie angeben, auf welche vier Handlungskompetenzen Sie sich beschränken wollen.

Auftrag 1: Beschreibung von Arbeitssituationen zu den gewählten Handlungskompetenzen

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten verbinden die zu prüfenden Handlungskompetenzen mit konkreten Arbeitssituationen aus ihrer Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder.
- b. Sie beschreiben und begründen aussagekräftig die Bedeutung und Verbindung der Arbeitssituationen mit den ausgewählten Handlungskompetenzen.

Teilaufträge

1) Wählen Sie vier von den fünf vorgegebenen Handlungskompetenzen aus, die Sie in Ihrer Prüfung bearbeiten.

2) Beschreiben Sie zu jeder dieser vier Handlungskompetenzen eine passende Arbeitssituation aus Ihrer Tätigkeit als Ausbilderin bzw. als Ausbilder, in der die entsprechende Handlungskompetenz für die Bewältigung bedeutsam war.

- a) Zeigen Sie die Bedeutung der Handlungskompetenz in ihrer Tätigkeit als Ausbilderin bzw. als Ausbilder auf.
- b) Begründen Sie, warum diese Handlungskompetenzen in diesen Arbeitssituationen relevant war respektive ist.

Erwartete Form

- Verständliche und korrekte Sprache
- Sorgfältige Darstellung
- Maximale Zeichenzahl inklusive Leerzeichen: 6000

Beurteilungskriterien

Formale Anforderungen:

- Es sind vier Handlungskompetenzen aus den fünf vorgegebenen Handlungskompetenzen ausgewählt worden.
- Die Texte sind weitgehend fehlerfrei und gut verständlich.
- Die maximale Zeichenzahl von 6000 (inkl. Leerzeichen) wird nicht überschritten.
- Für jede der vier Handlungskompetenzen wird eine Arbeitssituation beschrieben.

Inhaltliche Anforderungen:

- Die beschriebenen Arbeitssituationen passen zu den Handlungskompetenzen.

- Die ausgewählten Handlungskompetenzen werden anhand der beschriebenen Arbeitssituationen auf nachvollziehbare Weise sichtbar gemacht.
 - Die Begründungen, weshalb die Arbeitssituationen zu den Handlungskompetenzen passen, sind nachvollziehbar.
 - Die Erklärungen, weshalb die Arbeitssituationen zu den Handlungskompetenzen passen, sind konkret.
 - Die Bedeutung der Handlungskompetenz für die Bewältigung der Arbeitssituation ist erkennbar und argumentiert.
-

Work in progress

Auftrag 2: Dokumentation der Handlungskompetenzen

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben und begründen nachvollziehbar, wie sie die Verbindung zwischen Handlungskompetenzen, Arbeitssituationen und eingereichter Belege und Nachweise herstellen.
- b. Sie beschreiben und begründen die Bedeutung der Belege und Nachweise für die Erfüllung der Handlungskompetenzen und das Bewältigen der Arbeitssituationen.
- c. Sie nehmen, wenn möglich und sinnvoll Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten.

Teilaufträge:

- a) Stellen Sie nachvollziehbar und konkret dar, wie Sie die beschriebenen Arbeitssituationen zu den Handlungskompetenzen bewältigt haben.
- b) Dokumentieren Sie mit je mindestens einem konkreten, anschaulichen Beispiel, Beleg oder Nachweis, wie Sie in den beschriebenen Arbeitssituationen vorgegangen sind. Beispiele, Belege und Nachweise können aussagekräftige Dokumente und Beschreibungen, Planungen, Aufträge, Fotoprotokolle, Methodenbeschreibungen, Feedbackresultate, Konzepte, Ausbildungsergebnisse etc. sein.
- c) Beschreiben und begründen Sie die Bedeutung der aufgeführten Beispiele, Belege oder Nachweise für das Bewältigen der beschriebenen Arbeitssituationen. Nehmen Sie wenn möglich und sinnvoll Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten

Erwartete Form

- Pro Handlungskompetenz sowie Arbeitssituation mindestens ein eingefügtes Beispiel oder Nachweis
- Beschreibung und Begründung in verständlicher und korrekter Sprache
- Sorgfältige Darstellung
- Pro Begründung maximal 1000 Zeichen inkl. Leerzeichen

Beurteilungskriterien

Formale Anforderungen:

- Die Texte sind weitgehend fehlerfrei und gut verständlich.
- Die maximale Zeichenzahl von 1000 (inkl. Leerzeichen) wird nicht überschritten.
- Es sind zu den vier Handlungskompetenzen passende Arbeitssituationen beschrieben.
- Für jede der vier Handlungskompetenzen bzw. Arbeitssituation wird mindestens ein Beispiel, Beleg bzw. ein Nachweis beigefügt.

Inhaltliche Anforderungen:

- Das Vorgehen zur Bewältigung der Arbeitssituationen ist nachvollziehbar beschrieben.

- Beispiele, Belege bzw. Nachweise passen zur Arbeitssituation.
 - Beispiele, Belege bzw. Nachweise zeigen auf, wie die Arbeitssituation bewältigt wurde.
 - Beispiele, Belege bzw. Nachweise sind hilfreich und sinnvoll, um die Arbeitssituation erfolgreich zu bewältigen.
 - Die Bedeutung der Beispiele, Belege bzw. Nachweise fürs Bewältigen von Arbeitssituationen ist erkennbar.
-

Work in progress

Auftrag 3: Selbsteinschätzung

Auftragsziele

Mit diesem Auftrag werden folgende Ziele verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten schätzen ein, inwieweit sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen und die damit verbundenen Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder erreichen.
- b. Sie zeigen anhand von konkreten Beispielen auf, in welchen Bereichen sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen und die damit verbundenen Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder weiter entwickeln können bzw. möchten.
- c. Sie setzen ihren Stand der Handlungskompetenzerreichung in Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten.

Teilaufträge:

- a) Schätzen Sie zu jeder der vier Handlungskompetenzen ein, inwieweit Sie diese erreichen. Orientieren Sie sich dabei an den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder (Wegleitung ab Seite XXX). Setzen Sie Ihren Stand der Entwicklung der Handlungskompetenzen in Bezug zu Modellen, Theorien und Konzepten. Beispiele dafür sind Lerntheorien, Kompetenzentwicklungstheorien und -modelle, Kompetenzstufenmodelle, Lernprozessmodelle, Transferkonzepte, Evaluationskonzepte.
- b) Zeigen Sie auf, in welchen Bereichen Sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen und die damit verbundenen Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder noch weiter entwickeln können bzw. möchten. Setzen Sie Bereiche der Entwicklung der Handlungskompetenzen in Bezug zu Modellen, Theorien und Konzepten. Beispiele dafür sind Lerntheorien, Kompetenzentwicklungstheorien und -modelle, Kompetenzstufenmodelle, Lernprozessmodelle, Transferkonzepte, Evaluationskonzepte.

<p>Handlungskompetenz G5: Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln</p> <p><i>Leistungskriterien</i></p> <p><i>Erfüllt, wenn die Kandidatin / der Kandidat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> › ein Transferkonzept mit Formen, Richtungen, Zeitpunkten, etc. unter Zuhilfenahme theoretischer Begründungen beschreibt. › Transfer auf personaler, interpersonaler und materieller Ebene konzipiert. 	
<p>Selbsteinschätzung zur Erreichung der Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.</p>	<p>Selbsteinschätzung zu eigenen Entwicklungsbereichen zur Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.</p>

<p>Handlungskompetenz B7: Geeignete Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen</p> <p><i>Leistungskriterien</i></p> <p><i>Erfüllt, wenn die Kandidatin / der Kandidat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> › geeignete Methoden und Aufgaben zum Lerntransfer einsetzt. › den Lerntransfer mit konkreten Aufgabenstellungen sicherstellt. › Transferergebnisse durch die Teilnehmenden reflektieren lässt. 	
<p>Selbsteinschätzung zur Erreichung der Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.</p>	<p>Selbsteinschätzung zu eigenen Entwicklungsbereichen zur Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.</p>
<p>Handlungskompetenz D2: Wertschätzende Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen</p> <p><i>Leistungskriterien</i></p> <p><i>Erfüllt, wenn die Kandidatin / der Kandidat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> › Zeit zum Nachdenken und zur Beantwortung von Fragen lässt. › Impulse gibt und offene Fragen stellt. › Dialoge im Plenum strukturiert und moderiert. › Widerspruch, Dissens und offene Diskussionen zulässt und moderiert. › Ambiguitätstoleranz fördert. 	
<p>Selbsteinschätzung zur Erreichung der Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.</p>	<p>Selbsteinschätzung zu eigenen Entwicklungsbereichen zur Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.</p>
<p>Handlungskompetenz G2: Fachliche sowie überfachliche Kompetenzen formulieren</p> <p><i>Leistungskriterien</i></p> <p><i>Erfüllt, wenn die Kandidatin / der Kandidat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> › ein Kompetenzprofil für eine Lernveranstaltung im eigenen Fachbereich formuliert. › Aus Kompetenzen Ressourcen ableitet. › Für Kompetenzen relevante Arbeitssituationen identifiziert und formuliert 	
<p>Selbsteinschätzung zur Erreichung der Handlungskompetenz mit Bezug zu den</p>	<p>Selbsteinschätzung zu eigenen Entwicklungsbereichen zur Handlungskompetenz mit Bezug zu den</p>

Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.	Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.
	›
<p>Handlungskompetenz I6: Lehr-/Lernprozesse als Ermöglichung von Lernen interpretieren</p> <p><i>Leistungskriterien</i></p> <p><i>Erfüllt, wenn die Kandidatin / der Kandidat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> › <i>Settings bietet, die Selbststeuerung und -regulierung fördern.</i> › <i>zur Selbstreflexion anregt und zugleich Mittel und Methoden dazu anbietet.</i> › <i>auf eine Ko-Konstruktion des Lernwegs achtet.</i> 	
Selbsteinschätzung zur Erreichung der Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.	Selbsteinschätzung zu eigenen Entwicklungsbereichen zur Handlungskompetenz mit Bezug zu den Leistungskriterien im Qualifikationsprofil und zu Modellen, Theorien oder Konzepten.
	›

Erwartete Form

- Beschreibung und Begründung in verständlicher und korrekter Sprache
- Sorgfältige Darstellung
- Pro Selbsteinschätzung zur Erreichung und zur Entwicklung einer Handlungskompetenz insgesamt je max. 1000 Zeichen inklusive Leerzeichen (ganzer Auftrag 3 max. 8000 Zeichen inkl. Leerzeichen)

Beurteilungskriterien

Formale Anforderungen:

- Die Texte sind weitgehend fehlerfrei und gut verständlich.
- Die maximale Zeichenzahl von 1000 (inkl. Leerzeichen / insgesamt 8000 für Auftrag 3) pro Selbsteinschätzung zur Erreichung und Selbsteinschätzung zu eigenen Entwicklungsbereichen wird nicht überschritten.
- Es sind zu vier Handlungskompetenzen und dazugehörige Arbeitssituationen Selbsteinschätzungen zu Erreichung und eigenen Entwicklungsbereichen beschrieben.

Inhaltliche Anforderungen:

- Die Selbsteinschätzungen nehmen Bezug auf die gewählten Handlungskompetenzen und die entsprechenden Leistungskriterien.
- Alle Selbsteinschätzungen werden mit konkreten Beispielen veranschaulicht.
- Die Selbsteinschätzungen sind nachvollziehbar.
- Die Selbsteinschätzungen nehmen Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten und werden damit in Verbindung gebracht

4.3 Abgabe auf der Prüfungsplattform, weiteres Vorgehen

Wenn Sie alle drei Aufträge gelöst, gesichert und in einer PDF-Datei zusammengefügt haben, können Sie die PDF-Datei hochladen.

Nach dem Abgabedatum ist die Prüfungsplattform für Sie gesperrt. Ein Versäumen der Abgabe gilt als ein «Nichtantreten» an die Prüfung. Sie gilt als nicht bestanden.

4.4 Reflexionsgespräch, inkl. Präsentation

4.4.1 Zugang Reflexionsgespräch

Nach Einreichen des Performanzdossiers erhalten Sie die Zugangsdaten für das online durchgeführte Reflexionsgespräch. Der genaue Termin wurde Ihnen bereits mit der Zulassung zur Abschlussprüfung kommuniziert.

Beachten Sie, dass Sie im Vorfeld:

- den Zugang testen. Sie erhalten dazu einen Testlink.
- das Teilen der Präsentation testen.
- sicherstellen, dass Sie an einem ungestörten Ort mit der nötigen Internetinfrastruktur die Prüfung ablegen können

4.4.2 Ablauf des Reflexionsgesprächs

Vor Beginn der Prüfung müssen Sie sich mit Ihrer Identitätskarte, Pass oder Personalausweis ausweisen.

Das Reflexionsgespräch ist in zwei Teile gegliedert:

Im ersten Teil des Reflexionsgesprächs präsentieren Sie in Standardsprache während 15 Minuten eine Auswahl der von Ihnen gewählten Handlungskompetenzen, Arbeitssituationen und deren Umsetzung im Alltag. Das eingereichte Performanzdossier bildet die Grundlage dieser Präsentation.

Im zweiten Teil des Reflexionsgesprächs mit den Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten reflektieren Sie während 30 Minuten das Erreichen der Handlungskompetenzen, das eingereichte Performanzdossier mit den vier bearbeiteten Handlungskompetenzen, Arbeitssituationen, Beispielen und Nachweisen sowie Ihr Professionsverständnis.

4.4.3 Inhalt des Reflexionsgesprächs

Zu Beginn des Reflexionsgesprächs präsentieren Sie während 10 Minuten, wie Sie die vier von Ihnen gewählten Handlungskompetenzen im Alltag umsetzen. Dabei nehmen Sie Bezug auf die abgegebenen Aufträge 1-3 im Performanzdossier. Bei der Präsentation beschränken Sie sich auf konkrete Beispiele, die Sie visualisieren und mit Bildschirmteilung sichtbar machen. Es wird nicht erwartet, dass alle vier bearbeiteten Handlungskompetenzen und die dazugehörigen Arbeitssituationen sowie Belege und Nachweise in der Präsentation vorgestellt werden.

In Ihrer Präsentation zeigen Sie auf, wie Sie die Handlungskompetenzen in Ihrer Ausbildungspraxis realisieren. Sie schätzen Ihre Herausforderungen, Stärken und Entwicklungsbereiche ein und stellen diese dar.

Das anschließende Gespräch führt eine Hauptexpertin beziehungsweise ein Hauptexperte. Dabei reflektieren Sie das Erreichen der ausgewählten Handlungskompetenzen sowie das Performanzdossier mit den geschilderten Arbeitssituationen, eingereichten Beispielen, Belegen und Nachweisen sowie Ihr Professionsverständnis. Sie bringen die bearbeiteten Handlungskompetenzen in Verbindung mit anderen Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder sowie mit Modellen, Theorien oder Konzepten. Die Co-Expertin beziehungsweise der Co-Experte protokolliert das Gespräch.

Mögliche Reflexionsthemen können zum Beispiel sein:

- Vertiefung von Aufträgen, Elementen, Inhalten und Beiträgen aus dem Performanzdossier
- Eigenes Rollen- und Professionsverständnis
- Herausforderungen, Stärken und Entwicklungsbereiche
- Weitere für die eigene Tätigkeit als Ausbilderin/Ausbilder relevante Handlungskompetenzen und Leistungsziele aus dem Qualifikationsprofil

- Zusammenhänge und Vernetzung von Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil
- Bezüge zu Modellen, Theorien und Konzepten

Erwartete Form

- digitale Präsentation über Bildschirmteilung (Präsentationsmedium frei wählbar)
- Vortrag in Standardsprache
- Reflexionsgespräch in Standardsprache

Beurteilungskriterien:

Formal:

- Präsentation bezieht sich auf das Performanzdossier
- Mündliche Ausführungen werden angemessen visuell unterstützt.
- Präsentation und Gespräch finden in Standardsprache statt
- Die Präsentation dauert nicht länger als 10 Minuten

Inhalt, Qualität:

Präsentation

- Die Präsentation ist klar strukturiert
- Die Präsentation ist sprachlich prägnant und verständlich.
- Die Präsentation bezieht sich auf ausgewählte und priorisierte Beiträge aus dem Performanzdossier
- Die Präsentation der eigenen Performanz erfolgt nachvollziehbar.
- Die Visualisierung unterstützt die mündlichen Ausführungen
- Die visuelle Unterstützung ist ansprechend gestaltet (Layout, Bilder, Grafiken, visuelle Elemente etc.)
- Die Präsentation zeigt Herausforderungen, Stärken und Entwicklungsbereiche der Kandidatin, des Kandidaten auf.
- Die Präsentation bringt den Stand der Handlungskompetenzentwicklung in Bezug zu Modellen, Theorien oder Konzepten.

Reflexionsgespräch

- Handlungskompetenzen werden im Reflexionsgespräch miteinander vernetzt.
- Die Reflexion ist differenziert und selbstkritisch, d.h. die Kandidatin/der Kandidat geht auf ihre/seine persönlichen Stärken und Entwicklungsbereiche ein, die in den ausgewählten Situationen zum Vorschein kommen und kann mögliche Entwicklungen beschreiben.
- Fragen zu Inhalten von Performanzdossier und Präsentation werden konkret und fundiert beantwortet
- Die Reflexion sowie dokumentierte Beispiele und Nachweise werden mit Modellen, Theorien oder Konzepten in Verbindung gebracht oder damit erklärt.

4.5 Bestehensregel

Für die Gesamtbeurteilung «bestanden» müssen die Anforderungen an alle drei Aufträge und das Reflexionsgespräch als «erfüllt» beurteilt werden.

Ein Auftrag wird als «erfüllt» beurteilt, wenn alle Beurteilungskriterien in wesentlichen Teilen erfüllt sind.

Work in progress