

Berufsprüfung für  
Ausbilderin / Ausbilder mit eidg. Fachausweis

# Beschreibung der Abschlussprüfung

Version 7

Autorenschaft basierend auf den vorhergehenden Versionen

work in progress

# 1. Beschreibung der Abschlussprüfung

## 1.1 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

Die Abschlussprüfung besteht aus einem schriftlichen (Performanzdossier) und mündlichen Teil (Reflexionsgespräch mit Präsentation und Gespräch).

Später und mindestens vier Monate vor Abgabetermin erhalten die 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 online<sup>1</sup> statt.

## 1.2 Performanzdossier<sup>2</sup> (Schriftlicher Teil der Prüfung)

Für das Erstellen ihres Performanzdossiers erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten eine Zusammenstellung von vier Handlungskompetenzen aus verschiedenen Handlungskompetenzbereichen aus dem Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder. Von diesen vier Handlungskompetenzen müssen die Kandidatinnen und Kandidaten drei auswählen, die sie für die Prüfung bearbeiten.

Im eingereichten Performanzdossier dokumentieren und reflektieren die Kandidatinnen und Kandidaten die Umsetzung ihrer erworbenen Kompetenzen in Bezug auf die drei ausgewählten Handlungskompetenzen und in Beziehung auf die drei spezifischen Aufträge.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ein Performanzdossier zeigt die erworbenen Kompetenzen auf. Dabei dokumentieren und reflektieren die Personen ihre Umsetzung der erworbenen Handlungskompetenzen mit Situationen sowie ihrer Befähigung in ihrem beruflichen und sozialen Umfeld.

Die Kandidatinnen und Kandidaten belegen entlang von den Aufträgen, dass sie diese Handlungskompetenzen erworben haben. Zudem zeigen sie, dass sie diese Handlungskompetenzen in ihrem Kontext als Ausbilderin/Ausbilder miteinander vernetzen und den Zusammenhang begründen können.

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

### 1.2.1 Beschreibung der schriftlichen Aufträge

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

Bei jedem Prüfungslauf gibt es eine neue Serie mit einer anderen Kombination von vier Handlungskompetenzen, die Aufträge hingegen bleiben gleich.

#### 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 und in ihrer Rolle als Auszubildende haben.

Mit diesem Auftrag werden folgende Absichten 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

Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben die konkrete Umsetzung (Performanz) der ausgewählten Handlungskompetenzen in ihrer Ausbildungspraxis bzw. in den beschriebenen Arbeitssituationen. Die Beschreibungen werden mit konkreten, spezifisch ausgewählten Beispielen oder Nachweisen belegt und begründet. Als Vorgabe gilt: mindestens ein, maximal drei Beilagen pro Handlungskompetenz (zählen nicht zur Beurteilung und Zeichenanzahl). 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.

Mit diesem Auftrag werden folgende Absichten verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben und begründen nachvollziehbar, wie sie die Verbindung zwischen Handlungskompetenzen, Arbeitssituationen und eingereicherter 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

### Auftrag 3: Selbsteinschätzung, Standortbestimmung in Bezug auf professionelles Handeln

#### Beschreibung des Auftrags

Die Kandidatinnen und Kandidaten nehmen 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.

Mit diesem Auftrag werden folgende Absichten verfolgt:

- a. Die Kandidatinnen und Kandidaten schätzen ein, inwieweit sie die zu prüfenden Handlungskompetenzen in ihrem Alltag und die damit verbundenen Leistungskriterien im Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder erreichen. Sie setzen ihren Stand der Handlungskompetenzerreichung theoriegeleitet in Bezug zu Modellen und/oder Konzepten.
- 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.

## 1.3 Präsentation und Reflexionsgespräch (Mündlicher Teil der Prüfung)

Der mündliche Teil der Abschlussprüfung besteht aus:

- Präsentation
- Anschliessendes Reflexionsgespräch

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

### 1.3.1 Präsentation

Im ersten Teil der mündlichen Prüfung präsentieren die Kandidatinnen und Kandidaten die von ihnen gewählten Handlungskompetenzen und deren Umsetzung im Alltag mit Fokus ihrer erlebten Rolle als Ausbilderin und Ausbilder. Das eingereichte Performanzdossier mit den Arbeitssituationen bildet die Grundlage für diese Präsentation. Dabei beschränken sie sich auf konkrete Beispiele. Es wird nicht erwartet, dass alle drei Handlungskompetenzen und die dazugehörigen Arbeitssituationen sowie Belege und Nachweise in der Präsentation vorgestellt werden. Hier gilt das Prinzip der didaktischen Reduktion und die Bereitschaft, sich anschliessend auf einen Fachdialog mit den Expertinnen und Experten einzulassen.

Form: Analoges Setting oder online-Präsentation über Bildschirmteilung

Dauer: 10 Minuten

Sprache: Die bei der Anmeldung angegebene Prüfungssprache. In Deutsch gilt die Standardsprache.

Mit diesem Auftrag werden folgende Absichten verfolgt:

- 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. Dabei nehmen sie eine Meta-Ebene als Ausbilderin oder Ausbilder ein.
- Sie vertiefen die bearbeiteten Aufträge aus dem Performanzdossier.

### 1.3.2 Reflexionsgespräch

Im zweiten Teil der mündlichen Prüfung 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: Analoges oder online-Gespräch

Dauer: 30 Minuten

Sprache: Die bei der Anmeldung angegebene Prüfungssprache. In Deutsch gilt die Standardsprache.

Mit diesem Auftrag werden folgende Absichten verfolgt:

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

## 1.4 Bestehensregel

Für die Gesamtbeurteilung «bestanden» müssen die Anforderungen im schriftlichen wie auch im mündlichen Teil der Abschlussprüfung als «erfüllt» beurteilt werden.

Ein Auftrag wird als «erfüllt» beurteilt, wenn alle Beurteilungskriterien in wesentlichen Teilen erfüllt sind. In den jeweiligen Beschreibungen der entsprechenden Serie sind die Kriterien und möglichen Indikatoren transparent und ausführlich formuliert.

Work in progress