



branche öffentliche verwaltung
branche administration publique
ramo amministrazione pubblica

Separatum Informationen

2018–2019

Rückblick und Ausblick
Kaufleute 2022

SEPARATUM INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	02
Rückblick und Ausblick	03
Didaktisches Design Kaufleute 2022	04
Wo KV draufsteht, ist die neue kaufmännische Lehre drin	06
Interview mit Frau Dr. Silvia Steiner, Regierungsrätin	08
Die kaufmännische Grundbildung: Auslaufmodell oder Zukunftsberuf?	10
Kompetenzorientiertes Lernen und Prüfen	11
Zwischenbericht Projekt Optimierung Qualifikationsverfahren Kauffrau/Kaufmann EFZ: «Elektronische Abschlussprüfungen ovap»	12

Vorwort



Thomas-Peter Binder
Präsident ovap

Liebe Leserinnen und Leser

Unter den Berufslehren gehört die Kaufmännische Grundbildung nach wie vor zu den Favoriten. Doch sie wandelt sich und passt sich den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes und der Dienstleistungsgesellschaft an. Viele Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber – ich bin einer davon – haben ihre berufliche Karriere mit einer Kaufmännischen Grundbildung gestartet.

Ich staune immer wieder, wie sich unsere Branche seither verändert hat. Neue Technologien nehmen Einfluss auf unsere Arbeitsabläufe und Dienstleistungen und die «Amtsstube» von einst wandelt sich zur modernen, dienstleistungsorientierten «Unternehmung». Aktuell erleben wir, wie der Generationenwechsel und die Digitalisierung die Bedürfnisse der Einwohnerinnen und Einwohner und unsere Dienstleistungen verändert haben.

Auch strukturelle Veränderungen sind längst gelebter Alltag. Ich denke da an Gemeindegrenzumschlüsse oder an Zusammenarbeiten über Gemeinde- und Kantonsgrenzen hinweg. Neue Kompetenzbündel sind gefragt. Vor nicht allzu langer Zeit war eine schöne Handschrift das A und O, damit Registerbücher und Registerkarten möglichst fehlerfrei und gut leserlich geführt wurden. Heute braucht es vertiefte Kenntnisse im Umgang mit digitalen Medien und ihrer Software sowie den Überblick im Gesetzes-Dschungel, um beispielsweise die Datenschutzbestimmungen korrekt anzuwenden.

Unsere Arbeit ist mit Herausforderungen gefüllt, und genau das macht es so spannend. Um die Aufgaben zu meistern, ist ein entsprechend adäquates Berufsbildungssystem und die Ausgestaltung der einzelnen beruflichen Grundbildungen und der daran anknüpfenden höheren Berufsbildungen von enormer Wichtigkeit, ja, sogar «matchentscheidend». Auch wenn es darum geht, den Beruf mit Freude und Interesse ausüben zu wollen.

Die Statistik zeigt, dass jede/jeder fünfte Lernende eine kaufmännische Grundbildung absolviert. Gerade die Öffent-

lichen Verwaltungen sind ganz besonders auf diese Berufsgruppe angewiesen. Dementsprechend bilden wir in unserer Branche jährlich rund 2000 Lernende aus – 85 % in der betrieblich organisierten Grundbildung BOG und 15 % in der schulisch organisierten Grundbildung.

Die Zukunft kann kommen. Als Mitträgerin des Berufes «Kaufrau/Kaufmann EFZ» sowie als zweitgrösste Ausbildungs- und Prüfungsbranche der Schweizerischen Konferenz der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen engagiert sich die ovap im Projekt «Kaufleute 2022». Mit diesem Projekt werden die Grundlagen für die neue Bildungsverordnung und den Bildungsplan, der didaktischen Rahmenkonzepte, der QV-Konzepte sowie der Umsetzungsinstrumente gelegt. Aus diesem Grund ist die diesjährige Broschüre wiederum dem Thema «Kaufleute 2022» gewidmet. Sie, liebe Leserin, lieber Leser, sollen aus erster Hand die wesentlichen Informationen erhalten.

Jetzt nutze ich die Gelegenheit, um der Projektleitung und dem Kernteam «Kaufleute 2022» ganz herzlich für das grosse Engagement zu danken. Sie verantworten ein sehr komplexes Projekt, welches die Berufsbildung nachhaltig beeinflussen wird. Viel Erfolg!

Freundliche Grüsse

Thomas-Peter Binder
Präsident ovap

Rückblick und Ausblick

Der Rückblick gilt dem Fortschritt in unserer Branche

Bis Ende 2018, während vier Jahren, durfte ich die ovap präsidieren. Es war für mich eine sehr gute und wichtige Erfahrung. Es war mir stets ein Anliegen, das Image der verstaubten und nicht wandlungsfähigen Öffentlichen Verwaltung aufzubrechen und mit der kaufmännischen Grundbildung Innovation und Entwicklung in unsere Branche zu bringen.

Ein wesentlicher Punkt dabei spielte und spielt weiterhin unser Extranet, unsere Kommunikationsplattform. Die Website www.ov-ap.ch und ihr Extranet sind das strategische Produkt der ovap. Bis Ende 2020 soll das Extranet so ausgebaut sein, dass wir Unterstützung für die Ausbildung unseres Berufsnachwuchses auf dieser Plattform vorfinden und wir ausschliesslich mit diesem Instrument arbeiten. Damit schlagen wir gleich zwei Fliegen mit einem Schlag: Erstens wird der Umgang und das Arbeiten mit digitalen Medien geübt und zweitens machen wir uns mit neuen Lernformen vertraut, wie z.B. dem Blended-Learning, das den Präsenzunterricht mit E-Learning verknüpft.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Engagement in der Schweizerischen Konferenz der Kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB). Es ist wichtig, die Trägerin des Berufes «Kaufrau/Kaufmann EFZ» zu stärken, sodass wir einen Beruf «Kaufrau/Kaufmann EFZ» und nicht 21 unterschiedliche «EFZ» im kaufmännischen Berufsfeld haben, das würde nämlich unsere Ressourcen schlicht überfordern und wohl kaum für eine arbeitsmarktorientierte Grundbildung sorgen.

Umsetzung BiVo 2012

Die Umsetzung der BiVo 2012 ist in weiten Teilen geglückt. Da und dort stelle ich jedoch noch Ungereimtheiten in der Umsetzung fest. Es gilt, die Lücken zu schliessen, damit die nächste Umstellung (BiVo 2022) einwandfrei erfolgen kann. Ein herzliches Dankeschön geht an alle, die sich mit grosser Begeisterung und Einsatz für die Ausbildung unserer Kaufleute in der Öffentlichen Verwaltung stark machen und die gültigen Rahmenbedingungen nach Bildungsverordnung und Bildungsplan 2012 sowie den nachgelagerten Instrumenten der ovap sicherstellen.

Ausblick berufliche Grundbildung

Auch wenn ich ab 2019 nicht mehr als Präsident der ovap wirke, werde ich die Entwicklungen der kaufmännischen Grundbildung mit grossem Interesse weiterverfolgen. Eine zeitgemässe, auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete berufliche

Grundbildung ist für unsere Branche essentiell. Für die vielen Arbeiten, die im Projekt «Kaufleute 2022» bereits geleistet wurden, bedanke ich mich herzlich. Dieser Dank geht vor allem auch an unsere jungen Berufsleute, welche in Workshops die Handlungssituationen und dafür notwendige Erfolgsfaktoren erarbeitet haben und an die engagierten Personen aus unserer Branche, welche sich an der Validierung beteiligten. 2019 laufen die Arbeiten im Projekt «Kaufleute 2022» weiter und gipfeln in den Umsetzungsinstrumenten, die für den Einsatz ab Sommer 2022 zur Verfügung stehen.

Ausblick höhere Berufsbildung

Die kaufmännische Grundbildung ist das eine, eine geeignete Fortsetzung in der höheren Berufsbildung das andere. Ich wünsche mir für unsere Branche, dass es uns gelingen wird, die höhere Berufsbildung optimal auf die berufliche Grundbildung abzustimmen. Dafür ist nebst entsprechendem Fachwissen sehr viel Goodwill sowie offenes und übergreifendes Denken notwendig. Eine grosse Herausforderung für unsere Branche, doch ich bin überzeugt, es wird uns gelingen.

Für diese wichtigen und zukunftsweisenden Aufgaben wünsche ich dem Vorstand, der Geschäftsstelle sowie den Filialen der ovap und insbesondere meinem Nachfolger, Damian Kalbermatter, alles Gute und viel Elan.

Thomas-Peter Binder
Präsident ovap

Didaktisches Design Kaufleute 2022

Liebe Leserin, lieber Leser

Das Projekt «Kaufleute 2022» ist einen grossen Schritt weitergekommen: Das Kompetenzprofil ist in der letzten Phase der Entwicklung. Es berücksichtigt die auf Basis wissenschaftlicher Studien und Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Praxis entwickelten und anschliessend breit abgestützten «Zukunftskompetenzen». Inzwischen wurden auch branchenspezifische Ergänzungen erarbeitet und validiert. So haben wir es gemeinsam geschafft, die Grundlagen für die inhaltliche Ausgestaltung der kaufmännischen Grundbildung auszuarbeiten. Doch wie geht es nun weiter?

Wenn klar ist, über welche Kompetenzen Kaufleute verfügen müssen, ist viel geschafft – und es liegt noch ein gutes Stück Arbeit vor uns. Denn das «Wie» der Umsetzung ist entscheidend, damit das EFZ auch hält, was es verspricht: kompetente, engagierte Berufsleute, die Herausforderungen mit Bravour meistern und komplexe Problemstellungen des Berufslebens kreativ lösen. Damit dies gelingt, orientieren wir uns an folgenden didaktischen Grundüberlegungen:

- Die lernende Person steht im Zentrum der Betrachtung
- Kompetenzentwicklung beruht auf dem Aufbau und der Reflexion von Erfahrung
- Der Arbeitsprozess ist der wichtigste Lernort

Diese drei Schwerpunkte der konzeptionellen Überlegungen werden in den folgenden Abschnitten weiter ausgeführt.

Die lernende Person steht im Zentrum der Betrachtung!

Der Arbeitsmarkt stellt immer höhere Anforderungen an Berufspersonen – längst reicht es nicht mehr, nur «ausgelernt» zu sein. In der Ausbildung der Kaufleute muss also der Grundstein gelegt werden, damit diese ihre individuelle Kompetenzentwicklung selbstorganisiert steuern können. Denn nur, wer sich diese Fähigkeit erworben hat, kann sich im Sinne des «Lebenslangen Lernens» das ganze Berufsleben hindurch weiterentwickeln: für Arbeitsmarktfähigkeit und Freude an der Arbeit. Doch wie erreichen wir das?

Auf jeder Ebene der Konzeptionierung muss von der lernenden Person aus gedacht werden: Von übergeordneten Konzepten über die Lernortkooperation bis hin zur Ausgestaltung einzelner Instrumente oder Studententafeln stehen die Lernenden im Zentrum der Betrachtung. Ihre Kompetenzentwicklung optimal zu unterstützen ist das Ziel jedes didaktischen Designs.

Die «optimale Unterstützung» hat aber nicht zum Ziel, jeden Handlungsschritt vorzuschreiben und so den Lernenden von seiner Verantwortung zu befreien, im Gegenteil: Die selbständige, selbstorganisierte Auseinandersetzung mit dem relevanten Wissen und Können ist essentiell für die Kompetenzentwicklung. Das erworbene Wissen muss für die Arbeitssituation von Nutzen sein – und so die Motivation zur Selbstorganisation stärken. Das didaktische Design muss die Lernenden befähigen und sie dabei unterstützen, Verant-

wortung für ihren Lernprozess zu übernehmen und diesen eigenverantwortlich zu gestalten.

Kompetenzentwicklung beruht auf dem Aufbau und der Reflexion von Erfahrung!

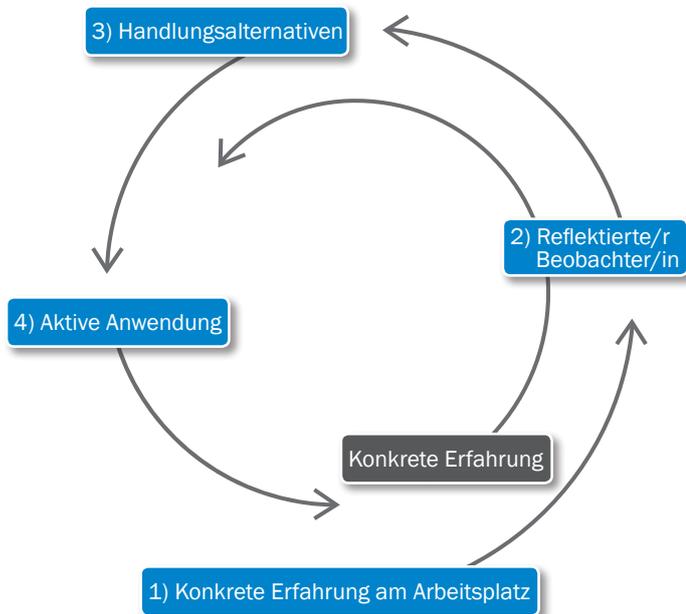
Die Berufswelt verändert sich, Megatrends wie Digitalisierung, Globalisierung, Arbeitswelt 4.0 und Upskilling sind die Treiber. Doch was heisst das für Berufsleute?

Routinearbeiten werden weniger, stattdessen müssen Kaufleute je länger je mehr in der Lage sein, komplexe Problemstellungen kreativ zu bearbeiten. Doch was heisst «komplex» und «kreativ»? Es bedeutet, dass die Aufgabenstellungen immer weniger voraussehbar sind. Tätigkeiten, die sich nach «Schema F» bearbeiten lassen, werden seltener. Vielmehr sehen sich Kaufleute mit Herausforderungen konfrontiert, für die sie selbst Lösungen finden müssen – immer wieder neue, immer wieder andere. Berufspersonen müssen in der Lage sein, mit veränderten und zum Teil undurchschaubaren Arbeitssituationen umzugehen. Genau darauf muss die Grundbildung vorbereiten.

Ein Blick in die Wissenschaft zeigt, dass Erfahrung dafür ein unabdingbarer Faktor ist. Hacker (1992) und Plath (2002) erachten Erfahrung als besonders relevant im Umgang mit unvollständigen Informationen, gestörten Prozessabläufen oder nicht vollständig durchschaubaren oder berechenbaren Situationen – also den künftig immer öfter auftretenden Aufgaben des Berufsalltags. Und vor allem wenn eine Situation ein Entscheiden ohne langes Nachdenken erfordert, ist laut den Autoren die Erfahrung von besonderer Bedeutung. Erfahrung erleichtert demnach den Umgang mit unvorhergesehenen Situationen, da es sowohl routiniertes als auch sicheres Handeln ermöglicht. Berufspersonen, die über viel Erfahrung verfügen, nutzen bei der Bewältigung von Aufgaben eine gekonnte und routinierte Kombination aus rational-logischen Überlegungen, ihren Intuitionen und Gefühlen sowie Rückkoppelungsschleifen zwischen dem, was passiert, dessen kognitiv-emotionaler Verarbeitung und der Tätigkeitsausführung (vgl. Plath 2002). Um den Herausforderungen des Berufsalltags gewachsen zu sein, braucht es also Erfahrung. Ist die Erfahrung der Schlüssel zum Erfolg, darf deren Aufbau und Reflexion nicht dem Zufall überlassen werden. Vielmehr ist es für den Aufbau von Handlungskompetenz von grösster Bedeutung, dass Erfahrungen systematisch aufgebaut und reflektiert werden. Lernende müssen dabei natürlich begleitet werden, bspw. durch die folgenden Instrumente und Aufgabenstellungen:

1. Die Lernenden halten konkrete Umsetzungen schriftlich fest. Die erworbene Erfahrung wird damit sichtbar gemacht.
2. Anhand konkreter Fragestellungen reflektieren die Lernenden die gemachten Erfahrungen.
3. Aus der Reflexion leiten die Lernenden «Lessons learned» ab und erarbeiten sich Handlungsalternativen für vergleichbare zukünftige Situationen. Was mache ich beim nächsten Mal anders?

4. Die Lernenden erproben ihre Handlungsalternativen und erleben, ob diese wirken – sie lernen aus ihren eigenen Erfahrungen.



Quelle: Ectaveo (i. A. an Kolb)

Das didaktische Design muss also sicherstellen, dass die Lernenden sich das benötigte Grundlagenwissen aneignen. Dieses muss aber in der konkreten Arbeitssituation angewendet werden, damit die Lernenden Handlungsroutine aufbauen: Die Lernenden sammeln Erfahrung in verschiedenen Situationen. Die gemachten Erfahrungen werden reflektiert, neues Wissen erarbeitet und dieses wiederum in konkreten Arbeitssituationen erprobt.

Das didaktische Design gewährleistet einerseits, dass kein träges Wissen vermittelt wird, sondern dieses im Arbeitsprozess zum Einsatz kommt. Andererseits leitet es die Reflexion an und unterstützt die Lernenden dabei, daraus Handlungsalternativen abzuleiten. Die Lerndokumentation ist dabei das ideale Instrument, um die Lernenden beim systematischen Aufbau von Erfahrung und ihrer Kompetenzentwicklung bestmöglich zu unterstützen.

Der Aufbau von Wissen und Handlungskompetenz kann also nur in Verbindung mit konkreten Arbeitssituationen stattfinden.

Der Arbeitsprozess ist der wichtigste Lernort!

Die Ausführungen des vorhergehenden Abschnitts machen deutlich: Ohne die konkrete Arbeitssituation bleibt Wissen träge. Erfahrung ist zentral für den Kompetenzerwerb – und kann nicht auf der Schulbank stattfinden. Damit wird der Arbeitsprozess, also der Betrieb, zum wichtigsten Lernort.

Die Aufgabe der Berufsfachschulen und der überbetrieblichen Kurse ist es, im Sinne der Unterstützung wichtige

Grundlagen zu vermitteln. Die Lernenden haben dort Raum, sich mit dem theoretischen Hintergrund und Grundlagenwissen ihres Berufsfeldes auseinanderzusetzen. Verschiedene Instrumente gewährleisten, dass das erworbene Wissen im Arbeitsprozess eingesetzt wird – damit Wissen zu Können wird. Das kontextgebundene Fach-, Betriebs-, Branchen-, Prozess- bzw. Produktwissen fließen zusammen und bilden die Basis für eine professionelle Berufstätigkeit. Überbetriebliche Kurse und Berufsfachschulen sind also essentiell für eine erfolgreiche Grundbildung. Damit ihre Stärke aber zum Tragen kommt, braucht es eine zielführende Lernortkooperation. Die Lernortkooperation ist damit ein zentrales Element bei der Konzeption der «Kaufleute 2022». Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, diese Zusammenarbeit im Sinne der Lernenden zu vereinfachen. Die Lerndokumentation stellt sicher, dass die Kompetenzentwicklung an allen drei Lernorten aufeinander abgestimmt ist.

Bei der weiteren Arbeit am Projekt «Kaufleute 2022» stellen wir also die Lernenden ins Zentrum der Überlegung, richten die didaktischen Designs auf den Aufbau und die Reflexion von Erfahrung aus und orientieren uns am wichtigsten Lernort: dem Arbeitsprozess. Auf dieser Basis gestalten wir Bildungsverordnung und Bildungsplan aus und freuen uns auf eine weiterhin engagierte und zielführende Zusammenarbeit! Update folgt ...



Dr. Petra Hämmerle
Ectaveo AG

Wo KV draufsteht, ist die neue kaufmännische Lehre drin

Die kaufmännische Lehre hat die Zeichen der Zeit erkannt. Sie erneuert, nein, sie revolutioniert sich von Innen, und stärkt dadurch ihre Position als wichtigste Berufslehre der Schweiz. Dass die Ansprüche der Branchen und der digitalen Welt in alle Bereiche der kaufmännischen Lehre einfließen, versteht sich von selbst. Einzig das Tempo, mit dem sich Veränderungen ankündigen und durchsetzen, hat sich massiv erhöht. Was die kaufmännische Lehre weiterhin auszeichnet, ist die breite Einsatzmöglichkeit in den unterschiedlichsten Branchen und Betrieben und der allgemeinbildende Charakter, der durch einen Mix von Wirtschafts-, Informatik- und Sprachthemen vermittelt wird.

Auch die neue oder revolutionierte kaufmännische Lehre ist weiterhin eine super Wahl als Einstieg ins Berufsleben. Sie ist eine solide Grundlage, auf der, je nach Begabung oder Eignung, im Sinne des lebenslangen Lernens wunderbar aufgebaut werden kann. Sie verlangt nicht schon im Alter von knapp 15 Jahren eine eindimensionale fachliche Spezialisierung, sondern verknüpft praktische Anforderungen aus dem Beruf mit schulischen Fähigkeiten. Dabei werden Kompetenzen erworben, die im beruflichen Alltag relevant sind, welche jedoch die Berufswahl oder die Weiterbildungsmöglichkeiten nicht einschränken.

Die heutigen Kaufleute avancieren zu flexiblen Kommunikations- und Organisationstalenten

Die heutigen Kaufleute avancieren zu flexiblen Kommunikations- und Organisationstalenten und wenden digitale Hilfsmittel gekonnt an. Beispielsweise bedienen Sekretariatsmitarbeitende heute zu 90 % ihrer Arbeitszeit den Computer. Die Zeit des «Kaffeekochens» und des «Briefeabtippens» ist endgültig vorbei. Sie kennen nicht nur die üblichen Programme, sondern sind manchmal auch kleine «First-Level-Supporter» und unterstützen damit die IT Mitarbeitenden. Sie kümmern sich um Websites, Infoscreens und schreiben Newsletter. Kaufleute organisieren die unterschiedlichsten Betriebe in ihrem Zuständigkeitsbereich und sind besonders gefragt, wenn sie kreative Lösungen zu Problemen selbstständig finden. Dabei wenden sie nicht selten ihre digitalen Kenntnisse an und binden elektronische Prozesse in ihre Lösungsfindung mit ein. Ihre logischen Überlegungen sind beim Gestalten von Prozessabläufen gefragt, und sie optimieren die Arbeiten rund um ihr Aufgabengebiet beständig. Ihre situationsgerechten Kommunikationsfähigkeiten werden stark gefördert, weil sie im erfolgreichen Umgang mit Kunden und Mitarbeitern zu einer der Schlüsselkompetenzen gehören

und intern auch das Klima einer Firma wesentlich beeinflussen. Das Gelingen von Projekten hängt erfahrungsgemäss zu einem wesentlichen Teil davon ab, wie Teams zukünftig zusammenarbeiten und wie sie sich gegenseitig in ihrer Arbeit ergänzen und unterstützen.

Eine ganz wichtige Rolle wird die Teamarbeit spielen

In unserer technologiegesteuerten Zeit hat die Geschwindigkeit von Veränderungsprozessen enorm zugenommen. Wir wechseln die Hardware alle drei Jahre, die Software wird regelmässig aktualisiert und auf der Apps-Ebene schiessen neue Anwendungen wie Pilze aus dem Boden. Wir lernen im Computerbereich täglich Neues, prüfen es, wenden es an und verwerfen es dann wieder. Wir sind gefordert flexibel zu sein und uns daran zu gewöhnen, dass nichts beständiger ist als der Wandel. Wir müssen mit Unsicherheit bezüglich zukünftiger Herausforderungen umgehen lernen und dabei unser kreatives Potential entfalten. Um diesen Anforderungen auch in Zukunft gerecht zu werden, spielt nicht nur die Flexibilität, sondern auch die Teamarbeit eine ganz wichtige Rolle. In der Teamarbeit wird einerseits das zu erstellende Produkt hinterfragt und optimiert, andererseits aber auch die Softskills im Umgang miteinander gefördert. Lernende Kaufleute müssen bereits im Kleinen analysieren, verhandeln und argumentieren können. Ihre Überzeugungskraft ist gefragt und ihre Fähigkeit auch mal Frustrationen auszuhalten. In der Reflexion, also in der Fähigkeit sein eigenes Handeln zu hinterfragen, liegt grosses Potential für das Erwerben von Erfahrungswissen. Dieses Erfahrungswissen soll in der reformierten Lehre durch die beschriebenen Handlungskompetenzen erworben werden.

«Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste, es ist diejenige, die sich am ehesten dem Wandel anpassen kann.»

Charles Darwin

Wir verfolgen alle das gleiche Ziel

Um das kaufmännische Berufsbild zu stärken und die angesprochenen Kompetenzen zu erlernen, sind gute Absprachen zwischen den Organisationen der Arbeitswelt (ODAs), den Berufsfachschulen und den Anbietern von überbetrieblichen Kursen notwendig. Das Erwerben von Basiswissen

muss für die prozeduralen Abläufe in den Betrieben von Nutzen sein. Eine gut abgestimmte Lernortkooperation muss deshalb bereits in der Festlegung der zu erreichenden Kompetenzen verankert sein. Diese Absprachen im Vorfeld sind nützlich und auch machbar. Es braucht dazu einfach den Willen aller Beteiligten und das Verständnis für die jeweiligen Anliegen. Dabei ist im Auge zu behalten, dass wir alle das gleiche Ziel verfolgen. Wir wollen unsere Lernenden zu fähigen Berufsleuten ausbilden, welche den Anforderungen der Zukunft gewachsen sind. Mit diesem Ziel vor Augen sollte eine funktionierende Lernortkooperation ohne weiteres gelingen.



Dr. Esther Schönberger
Präsidentin der SKKBS
(Schweizerische Konferenz
kaufmännischer Berufsfachschulen)

Interview mit Frau Dr. Silvia Steiner, Regierungsrätin

Frau Regierungsrätin Steiner, vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen, die Fragen zu beantworten. Sie sind einerseits Bildungsdirektorin des Kantons Zürich und andererseits Präsidentin der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).

Erleben Sie, als Regierungsrätin, die Lernenden der Kaufmännischen Grundbildung direkt in Ihrem Arbeitsalltag, gibt es Kontakte zwischen Ihnen und Lernenden der Kantonalen Verwaltung Zürich?

Innerhalb der Bildungsdirektion bilden wir in den verschiedenen Ämtern, aber auch in den Sekretariaten der Schulen KV-Lernende aus – und zwar mit EFZ- und EBA-Abschluss. Bei meinen Besuchen in den Ämtern und Schulen treffe ich immer wieder auf die Lernenden – beispielsweise, wenn sie am Empfang arbeiten – und tausche mich gerne kurz mit ihnen aus.

Es ist mir wichtig, dass wir unsere eigenen Lernenden bestmöglich ausbilden, wertschätzen und fördern.

Als Bildungsdirektorin des Kantons Zürich stehen Sie dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) vor. Ich erlebe die Mitarbeitenden der betrieblichen Bildung des MBA Zürich als sehr offen und lösungsorientiert. Ich gehe davon aus, dass Sie nicht ganz «unschuldig» an dieser positiven Feststellung sind.

Die Angestellten der kantonalen Verwaltung sind kompetente und lösungsorientierte Dienstleister und werden als solche auch wahrgenommen.

Wir in der Bildungsdirektion verfolgen alle ein gemeinsames Ziel: Optimale Bedingungen zu schaffen, damit einerseits die Lehrpersonen optimale Arbeitsbedingungen haben und andererseits junge Menschen erfolgreich ihren Platz in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft finden.

Wie unterstützt die Bildungsdirektion die Lehrbetriebe?

Im Kanton Zürich bilden über 12'000 Lehrbetriebe rund 36'000 Lernende aus.

Wir unterstützen die Betriebe dabei, beispielsweise mit Tools wie dem Online-Lehrbetriebsportal.

Wir stellen das reibungslose Handling der vielen Lehrverträge sicher, und erarbeiten gemeinsam mit den anderen Bildungspartnern Lösungen für Fälle mit besonderen Problematiken. Unser Ziel ist es, dass möglichst viele Lehrverhältnisse erfolgreich abgeschlossen werden können.

Mit dem Projekt «Kaufleute 2022» werden derzeit die Grundlagen für eine neue Bildungsverordnung erarbeitet. Was ist Ihnen als Präsidentin der EDK in Bezug auf die berufliche Grundbildung des Berufs Kauffrau/Kaufmann EFZ besonders wichtig?

Zuerst einmal: Kaufleute werden auch in Zukunft zentrale Funktionen in öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen übernehmen.

Die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt zwingen jedoch auch die Verantwortlichen in den einzelnen Berufen dazu, sich zu überdenken. Gerade bei den Kaufleuten, der meistgewählten Grundbildung der Jugendlichen, ist es wich-

tig, die bestehenden Bildungsinhalte zu überprüfen und der neuen Arbeitswelt anzupassen.

Studien zeigen, dass Routinearbeiten abnehmen oder sogar verschwinden werden – anspruchsvolle und kooperative Tätigkeiten hingegen nehmen zu. Künftige Berufsleute benötigen Kreativität und kritisches Denken, damit sie die immer komplexeren Problemlösungen erarbeiten können. Auch die Zusammenarbeit in interdisziplinären Projekten wird zunehmen. Dabei sind Organisationskompetenzen und Teamfähigkeit gefragt.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der kaufmännischen Grundbildung braucht es in erster Linie geeignete Ausbildungsplätze mit engagierten und kompetenten Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Eine Studie des EHB stellt fest, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zu wenig Anerkennung erhalten und auch der unklar formulierte gesetzliche Rahmen zu dieser unbefriedigenden Situation beitragen. Wie sehen Sie die Stellung bzw. den Stellenwert der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Ausbildungsbetrieben?

Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind Schlüsselpersonen in unserem dualen Bildungssystem und tragen massgeblich zum Erfolg der jeweiligen Grundbildungen bei. Sie begleiten die jungen Erwachsenen auf dem herausfordernden Weg während der Lehrzeit. Sie sind Vorbilder, übernehmen neben der fachlichen Führung eine Mentoren- oder Coach-Funktion. Und sie führen die jungen Leute in die Berufswelt ein – dies meist im Nebenamt, zusätzlich zum eigentlichen Tätigkeitsgebiet. Diese Aufgabe verdient Respekt.

Die gesetzlichen Grundlagen sind vorhanden, was die Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner betrifft. Ich glaube nicht, dass Anpassungen der richtige Weg sind, um den Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben mehr Anerkennung zu verschaffen.

Es braucht vielmehr eine Sensibilisierung in den Betrieben. Man muss bei den HR-Abteilungen und in den Chefetagen ansetzen. Die Betriebskultur sollte so sein, dass man die Arbeit der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner schätzt, dass man stolz ist, dass es im eigenen Betrieb Mitarbeitende gibt, die diese nicht immer leichte Aufgabe auf sich nehmen und sich für den Berufsnachwuchs engagieren.

Wie diese Anerkennung aussieht, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich und kann nicht gesetzlich geregelt werden.

Im Synthesebericht zur 5-Jahre-Überprüfung der Bildungsverordnung 2012 «Kauffrau/Kaufmann EFZ» wird das Thema der Lernortkooperation als wichtiger Punkt für die neue Bildungsverordnung 2022 aufgenommen. Wie sieht aus Ihrer Sicht eine optimale Lernortkooperation aus und welche Rahmenbedingungen braucht es dafür?

Die Lernortkooperation gilt als Hauptpfeiler unseres gut funktionierenden Bildungssystems. Nur wenn alle Bildungspartner an einem Strick ziehen, ist der Erfolg garantiert. Jeder Partner stellt aber auch Forderungen, die teilweise konträr zu anderen Anliegen stehen. Gleichzeitig muss man feststellen: Es gibt weder die allgemeingültige Meinung

«des Lernenden», noch sind sich die Ausbildungsstätten immer einig. Einen Konsens zu finden, ist eine grosse Herausforderung.

Es gilt immer sorgfältig abzuwägen, was den Beruf weiterbringt und welche Entscheide den arbeitsmarktfähigen Berufsnachwuchs fördern. Ich erlebe die Zusammenarbeit der verschiedenen Bildungspartner als engagiert und fordernd, aber gleichzeitig auch ziel- und lösungsorientiert.



Dr. Silvia Steiner
Regierungsrätin

Die Kantone handhaben gewisse Bereiche der Ausbildung unterschiedlich, beispielsweise die überbetrieblichen Kurse. Bei den Vereinbarungen stellen wir grosse Unterschiede bezüglich den Leistungsansprüchen und -nachweisen fest. Da es sich beim EFZ um einen eidgenössischen Abschluss handelt, sind wir bestrebt, die Inhalte und die Qualität der überbetrieblichen Kurse über die Kantonsgrenzen hinweg möglichst vergleichbar zu gestalten. Braucht es diesbezüglich mehr inhaltliche Koordination?

Wie in vielen anderen Bereichen befinden wir uns in der Berufsbildung in einem Spannungsfeld. Der Bund erlässt die Gesetze, die Kantone setzen diese um. Das tönt nach klarer Kompetenzverteilung, lässt aber den Kantonen einen gewissen Spielraum.

Dass in unterschiedlichen Kantonen aber unterschiedliche Umsetzungen zu beobachten sind, hat mit Faktoren zu tun wie Grösse, Mengengerüst der Lernenden, finanzielle Mittel, kulturelle Unterschiede, etc. Wir sind bestrebt, dass der Vollzug möglichst einheitlich erfolgt, dafür stehen auch die nationalen Gremien wie die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) oder die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) ein.

Trotzdem müssen wir auch den kantonalen Gesetzen Rechnung tragen. Abweichungen im Vollzug sind oftmals gut begründet und basieren nicht auf Willkür. Hinweise zu Abweichungen, die behindern, nehmen wir ernst und versuchen eine Optimierung herbeizuführen.

Ich möchte betonen: Trotz oder gerade wegen dem gelebten Föderalismus in der Schweiz können wir stolz sein, dass die eidgenössischen Abschlüsse als Qualitätslabel gelten, die im ganzen Land anerkannt und geschätzt werden und sich auch im internationalen Wettbewerb nicht verstecken müssen.

Die Stärke unseres Berufsbildungssystems liege in der Verbundpartnerschaft von Organisationen der Arbeitswelt (OdAs), Kantonen und dem Bund. Wie erleben Sie diese Partnerschaft als EDK-Präsidentin und als Bildungsdirektorin des Kantons Zürich? Kann es da zu Zielkonflikten kommen?

Die Verbundpartnerschaft ist in der Tat eine Stärke des Berufsbildungssystems, weil in diesem System alle Akteure zusammenarbeiten müssen und dies auch tun. Dabei kann die Suche nach einem Konsens durchaus auch eine Herausforderung darstellen. Ich erlebe die Verbundpartnerschaft aber als sehr positiv und konstruktiv.

Interview: Martina Oertli, Geschäftsführerin der Branche Öffentliche Verwaltung (ovap)

Die kaufmännische Grundbildung: Auslaufmodell oder Zukunftsberuf?

Im aktuellen Kontext der Digitalisierung haben die Medien bereits das Ende des kaufmännischen Berufs prophezeit. Die Automatisierung der Aufgaben und die Auslagerung gewisser Tätigkeiten würden den in der Schweizer Berufsbildung am häufigsten gewählten Beruf verdrängen. Für das SBFI ist die kaufmännische Lehre hingegen ein hervorragendes Beispiel für einen Beruf der Zukunft: eine Verbindung aus berufsspezifischen und transversalen Kompetenzen.

Kauffrauen und Kaufmänner mit einem EFZ müssen nach Abschluss ihrer Lehre eine Arbeitsstelle finden. Die Unternehmen von heute suchen leistungsfähige Mitarbeitende, die mit oftmals spezialisierten und komplexen Prozessen umzugehen wissen. Branchenspezifische Kompetenzen sind ein wesentlicher Faktor für den beruflichen Erfolg.

Heutzutage wird aber der ursprünglich erlernte Beruf immer seltener auch Jahre nach der Lehre noch ausgeübt. Gerade deshalb ist es wichtig, über Kompetenzen zu verfügen, die auch in der weiteren beruflichen Laufbahn von Nutzen sind. Solche sogenannten transversalen Kompetenzen sind im kaufmännischen Beruf bereits heute vorgesehen. Dazu gehören unter anderem effizientes und systematisches Arbeiten, vernetztes Denken und Handeln, Beraten und Verhandeln, Kommunikationsfähigkeit und eine breite Allgemeinbildung. Diese transversalen Kompetenzen sollen im revidierten Beruf nach 2022 noch mehr Gewicht erhalten.

Auch wenn das EFZ Kauffrau/Kaufmann dank dieser ausgewogenen Mischung von berufsspezifischen und transversalen Kompetenzen ein Vorbild für Zukunftsberufe ist, soll nach der aktuell laufenden Totalrevision nicht alles beim Alten bleiben. Es stellen sich nämlich zahlreiche Herausforderungen.

Die erste betrifft die Handlungskompetenzorientierung, die zwar in aller Munde, aber nicht von allen gleich definiert ist. Erreicht wird die Handlungskompetenzorientierung durch die Zusammenarbeit aller Lernorte bei der Entwicklung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um eine berufliche Aufgabe zu bewältigen. Der betriebliche Bereich der kaufmännischen Lehre wurde in den vergangenen beiden Reformen bereits auf konkrete Arbeitssituationen ausgerichtet. Nun gilt es, die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse besser auf die Arbeitssituationen auszurichten. Diese Herausforderung betrifft vor allem die Schulen, dies aber mit einem ganz grossen Mehrwert: Der Unterricht wird besser auf den Berufsalltag der Lernenden ausgerichtet und ihnen das nötige Rüstzeug für die im Betrieb auszuführenden Tätigkeiten mitgeben. Und dies wiederum fördert zweifellos die Lernmotivation.

Ein weiterer Punkt ist die Regulierungsdichte, die die Umsetzung erschwert. Derzeit bestehen neben der Bildungsverordnung zwei Bildungspläne, einer für die betriebliche Ausbildung und einer für die schulisch organisierte Grundbildung. In Zukunft soll ein einziger Bildungsplan für beide Bildungswege zum EFZ gelten, womit die von den Handels- und Handelsmittelschulen in den letzten zehn Jahren geleistete Grundlagenarbeit konsolidiert wird.

Überdies ist zu klären, wie die beiden Profile (B und E) vor dem Hintergrund eines kompetenzorientierten Bildungsplanes angemessen zu positionieren sind. Eine weitere wichtige Frage: Soll der allgemeinbildende Unterricht in Zukunft integriert bleiben? Müsste ihm nicht ein eigenständiger Platz im Unterricht eingeräumt werden? Mit einer Trennung der Allgemeinbildung von den Berufskennntnissen könnten die Handlungskompetenzen, die künftig das Fundament des Berufsfachschulunterrichts bilden sollen, klarer abgegrenzt werden. Ausserdem würde eine Trennung auch die Durchführung der Berufsmaturität während der EFZ-Ausbildung vereinfachen, ein gewichtiger Vorzug in der kaufmännischen Laufbahn von EFZ-Absolventinnen und Absolventen.

An Herausforderungen mangelt es also nicht. Gelingt es aber, diese zu meistern, werden die Kauffrauen und Kaufmänner von morgen in einem wirtschaftlich immer anspruchsvolleren Umfeld mit Sicherheit eine wichtige Rolle einnehmen können.



Toni Messner

Leiter Ressort Berufliche Grundbildung
Staatssekretariat für Bildung, Forschung
und Innovation SBFI

Kompetenzorientiertes Lernen und Prüfen

Die Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz (IGKG Schweiz) ist Trägerin der Ausbildungs- und Prüfungsbranche «Dienstleistung und Administration» (D&A) für Kaufleute mit EFZ und des Berufs «Büroassistent/in EBA». Für die Umsetzung vor Ort sind 21 Kurskommissionen verantwortlich.

Im Hinblick auf die im kaufmännischen Berufsfeld anstehenden Entwicklungen und den damit verbundenen Herausforderungen hat der Vorstand der IGKG Schweiz im Rahmen der Ziele und Massnahmen 2016 bis 2019 unter anderem das folgende übergeordnete Ziel beschlossen:

Im Rahmen der Bildung in beruflicher Praxis ermöglichen wir die konsequente Umsetzung von kompetenzorientiertem Lernen und Prüfen. Zu diesem Zweck:

- fördern wir das selbstgesteuerte Lernen
- unterstützen wir das Lernen in der Arbeit
- stärken wir den ÜK als Ort der Reflexion
- optimieren wir die Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb und ÜK
- sorgen wir für ein kohärentes Qualifikationsverfahren

Auf Lehrbeginn 2017 hat die IGKG Schweiz zwei zusätzliche ÜK-Tage für das Leistungsziel «Kommunikation und Zusammenarbeit im Betrieb» eingeführt. Didaktisch umgesetzt werden die beiden Tage als «angeleitete Selbstlernphasen». So kann eine sinnvolle Verzahnung von On- und Offline-Elementen realisiert werden. Mit der Einführung des ÜK-Kompetenznachweises auf Lehrbeginn 2018 wurde das Blended Learning-Konzept optimiert. Den Lernenden steht eine attraktive digitale Lernumgebung zur Verfügung, welche auch die Kompetenzentwicklung im Betrieb unterstützt. Und

das zu einem Inhalt, der neben der Entwicklung zentraler beruflicher Handlungskompetenzen auch die erfolgreiche Bewältigung der betrieblichen Ausbildung fördert.

Auf dieser Grundlage und im Sinne einer konsequenten Weiterentwicklung dieses Konzeptes wird im Hinblick auf die Bildungsverordnung 2022 in fünf Kurskommissionen der IGKG Schweiz (Bern, Solothurn, Schwyz, St. Gallen – Appenzell – Fürstentum Liechtenstein und Zürich) ein alternatives und vereinfachtes Qualifikationsverfahren erprobt. Ziel ist der Ersatz der heutigen schriftlichen Prüfung. Um dabei eine ganzheitliche Überprüfung der beruflichen Handlungskompetenzen zu erzielen, erstellen die Lernenden eine online-gestützte Portfolioarbeit. Das E-Portfolio bietet einen Rahmen für die Kompetenzentwicklung, ermöglicht die Dokumentation des eigenen Lernens, die Beschreibung und Reflexion des eigenen Lernprozesses sowie die Bewertung der Lernentwicklung. Zentral sind geeignete Aufgaben (Praxisaufträge) und deren Auswertung im ÜK sowie eine regelmässige Standortbestimmung der eigenen Kompetenzen, Einstellungen und Haltungen.

Konsolidierte Erkenntnisse liegen Mitte 2019 vor und fliesen in das Projekt «Kaufleute 2022» ein (s. Kasten).



Roland Hohl
Geschäftsführer IGKG Schweiz

Branchenübergreifende Zusammenarbeit

Optimierung Qualifikationsverfahren Kauffrau/Kaufmann EFZ	
<p>Übergeordnetes Ziel: Optimierung des Qualifikationsverfahrens (betrieblicher Teil der Abschlussprüfungen) unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Anforderungen sowie der übergeordneten Ziele des Projekts «Bildungsverordnung 2022». Beide Projekte werden im Rahmen der Projektförderung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterstützt und betreffen die Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich». Die geltenden Bestimmungen des Bildungsplans müssen bei der Pilotierung respektiert werden.</p>	
Dienstleistung und Administration (D&A)	Öffentliche Verwaltung (ovap)
<p>D&A pilotiert ein innovatives Prüfungsverfahren. Mithilfe eines Portfolioansatzes wird die ganzheitliche Überprüfung der Handlungskompetenzen angestrebt und der Prüfungsablauf erprobt. Ziel ist der Ersatz der heutigen schriftlichen Prüfung.</p>	<p>Es werden Ansätze und Verfahren pilotiert, welche zu einer höheren Wirksamkeit und einer Vereinfachung der Umsetzung der Prüfung führen. Die Prüfung soll durch den Einsatz eines Online-Testing-Tools effizienter ausgestaltet werden.</p>
Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB)	
<p>Die SKKAB stellt als Projektpartnerin sicher, dass die Erkenntnisse in das Projekt «Kaufleute 2022» einfliessen.</p>	

Zwischenbericht Projekt Optimierung Qualifikationsverfahren Kauffrau/Kaufmann EFZ: «Elektronische Abschlussprüfungen ovap»

Mit 58 Kandidatinnen und Kandidaten aus vier lokalen/regionalen Organisationen haben wir das Pilotprojekt in einem ersten Lauf gestartet. Gerne berichten wir über die ersten Erfahrungen. Wir halten fest, dass wir froh sind, 2019 mit einer erweiterten Pilotgruppe und dem Einbezug des Tessins und der Romandie noch mehr Daten für eine abschliessende Auswertung zu bekommen.

So basieren die folgenden Aussagen aufgrund der ersten Erfahrungen mit den 58 Teilnehmenden aus der Deutschschweiz. Wir legen diesen Zwischenbericht entlang von vier gesetzten Projektzielen dar. Nachstehend wichtige Informationen zur Ausgangs- und Übungsanlage.

Ausgangslage für die Prüfungsaufgabenerstellung:

Die Verteilung der betrieblichen und überbetrieblichen Leistungsziele und deren Taxonomiestufen (ohne LZ Betriebsgruppen) verteilen sich (gerundet) wie folgt:

K1: 2 %	K4: 4 %
K2: 40 %	K5: 16 %
K3: 38 %	K6: 0 %

Den Pilotkandidatinnen und -kandidaten wurden verschiedene **Fragetypen** unterbreitet:

- Single Choice (SC)
- Multiple Choice (MC)
- Reihenfolge (RH)
- Zuordnung (ZO)

Dauer der Prüfung: 30 Minuten

Prüfungsaufgaben	Punkte	Zeit
15x einfach à 1 Pkt.	15	15 Minuten
5x komplex à 3 Pkt.	15	15 Minuten
20	30	30 Minuten

Komplexität der Aufgaben/Fragestellungen und Punktevergabe

Komplexität der Aufgabe	Punkte	Zeit
Gering	1	1-2 Minuten
Hoch	1-3	3-4 Minuten

Prüfungsserien

Für die 58 Pilotkandidatinnen und -kandidaten wurden 4 gleichwertige Prüfungsserien erstellt. Die Prüfungsserien sind vergleichbar mit Bezug auf:

- Leistungsziel und Taxonomie
- Fragetypen
- Komplexität

1. Zielsetzung: Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzmessungen mittels Online-Testing ausloten

Als Grundlage der Prüfungsfragen dienen, wie bei der regulären Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich», die Leis-

tungsziele. In unseren Umsetzungsinstrumenten sind die Leistungsziele (Fachkompetenz) so formuliert, dass sie mit zugewiesenen Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen in konkrete Situationen gesetzt werden können und wir mit diesem System vor allem bei der betrieblichen Ausbildung, namentlich auch mit der Arbeits- und Lernsituation (ALS) und der Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich» eine Kompetenzorientierung ausweisen können.

Mit der ordentlichen Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich» wie auch mit den pilotierten «Elektronischen Abschlussprüfungen» stossen wir an Grenzen bezüglich der Kompetenzorientierung. Es gelingt uns Fachkompetenz über die Taxonomiestufen K1 bis K3, also Grundlagenwissen (Deklaratives Wissen) abzufragen und dieses teilweise in Situationen zu setzen oder Mini Cases dafür zu formulieren.

Da sich die Prüfungsaufgaben auf ein konkretes Leistungsziel beziehen, haben wir die Erfolgsquoten der «Elektronischen Abschlussprüfung» mit der Erfolgsquote der ordentlichen Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich» der 58 Pilotkandidatinnen und -kandidaten pro Leistungsziel verglichen. Einige Beteiligte haben in beiden Formen sehr ähnlich abgeschnitten. Es ist ein Muster erkennbar, welches zeigt, mit welchen Leistungszielen sie sich auseinandergesetzt haben und mit welchen nicht. Die ersten Auswertungen zeigen, dass die komplexen Multiple-Choice-Aufgaben die grösste Herausforderung für die Kandidatinnen und Kandidaten darstellen.

Es wird interessant sein, die Resultate des zweiten Durchganges 2019 (mit ca. 150 Beteiligten), mit dem ersten Durchgang 2018 (58 Beteiligte) zu vergleichen.

2. Zielsetzung: Möglichkeiten der Kompetenzmessung in einer Prüfungszeit von 30 Minuten erkennen

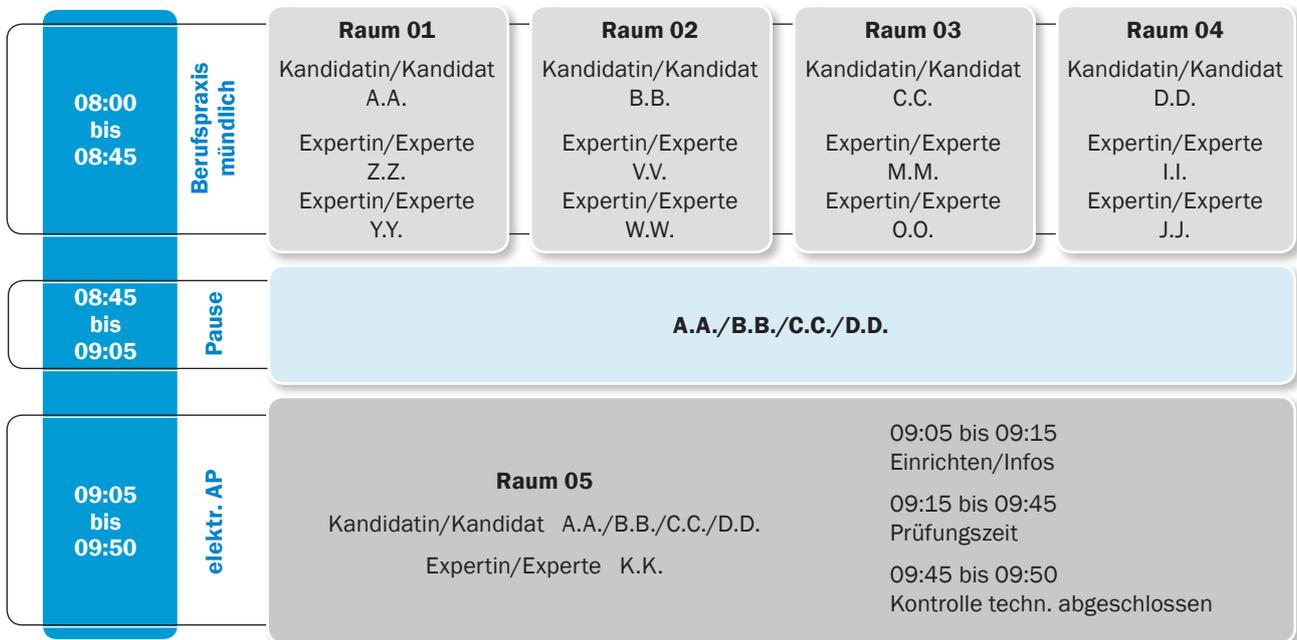
Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Prüfungszeit von 30 Minuten eher knapp bemessen ist. Für die Beantwortung der Fragen vor allem auch von komplexen Multiple-Choice-Fragen, benötigen die Kandidatinnen und Kandidaten mehr Zeit. Ein weiterer Aspekt bezüglich der notwendigen Prüfungszeit ist die Performance der zur Verfügung stehenden IT-Umgebung. Mit den zusätzlichen Daten aus dem zweiten Durchlauf 2019 werden wir verlässlichere Aussagen machen können.

3. Zielsetzung: Digitale Möglichkeiten insbesondere des branchenspezifischen Extranets nutzen und

4. Zielsetzung: Vereinfachung der Umsetzung der Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich»

- **mit Bezug auf Erstellungsprozess, Realisation, Produktion und Distribution sowie Korrektur der Prüfungen und Notenmeldung**

Vorgeschlagene Organisation (Beispiel):



Die Übungsanlage bietet grosses Potenzial, Ressourcen auf verschiedenen Ebenen einzusparen:

- Die ganze Prüfungsorganisation insbesondere die Prüfungsaufgebote werden vereinfacht und transparenter. Die Abschlussprüfungen «Berufspraxis schriftlich» und «Berufspraxis mündlich» finden nacheinander statt. Dies führt zu weniger Präsenzzeiten für die Chefexpertinnen und -experten, da diese Prüfungen parallel laufen.
- Die Lernenden reisen einmal an, die Spesen können reduziert werden. Die Lernenden fehlen dadurch auch weniger im Betrieb.
- Die Korrektur der schriftlichen Prüfung fällt weg (rund 2'000 Prüfungen «Berufspraxis schriftlich»), die Korrektur wird durch das System erledigt. Der Einsatz der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten (PEX) reduziert sich enorm. Die PEX können sich vermehrt auf die mündliche Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich» konzentrieren.
- Die grossen Unterschiede der Korrekturen der schriftlichen Prüfungen können eliminiert werden.
- Die Prüfungsergebnisse «Berufspraxis schriftlich» und «Berufspraxis mündlich» liegen früher vor. Detaillierte Auswertungen sind schnell und mit wenig Aufwand verfügbar.

- **und unter Berücksichtigung der Kompetenzmessung und Qualitätssicherung**

Wir stellen insbesondere bei den Korrekturen der schriftlichen Prüfung grosse Unterschiede zwischen den einzelnen lokalen/regionalen Organisationen respektive der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten fest. In den überbetrieblichen Kursen wird vor allem das branchenspezifische Grundlagenwissen vermittelt. Deshalb sind hier wichtige Verbindungen zu der Qualitätssicherung der überbetrieblichen Kurse, wie auch zur Qualitätssicherung der Prüfungsfragen auszumachen. Die Kompetenzorientierung ist mit dieser Art Prüfung nur teilweise

erfüllt (siehe oben). Mit komplexen Multiple Choice- und Mini Case-Aufgaben kann eine Kompetenzorientierung ausgemacht werden. In Kombination mit der kompetenzorientierten Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich», welche sich auf konkrete berufliche Handlungssituationen stützt, kann eine solche eher wissensorientierte Prüfung Sinn machen.

Ernüchternde Erfolgsquote

Die erzielten Resultate der Pilotprüfungen waren ernüchternd (Erfolgsquote «Elektronische Abschlussprüfung»: 43,3%/ordentliche Prüfung «Berufspraxis schriftlich»: 63%). Es hat sich herausgestellt, dass sich die Pilotkandidatinnen und -kandidaten von der ökonomischen Seite gezeigt haben: «Mit minimalem Aufwand, maximalen Erfolg erzielen». Da die Pilotprüfungen vor den ordentlichen Prüfungen stattgefunden haben, hat das erzielte Resultat der «Elektronischen Abschlussprüfung» den Beteiligten aufgezeigt, wo sie für die ordentliche Prüfung «Berufspraxis schriftlich» noch lernen müssten. Sie sind mit minimalster Vorbereitung zu den Pilotprüfungen angetreten. Ein weiterer Aspekt ist der Umgang mit Multiple-Choice-Fragen. Diese wurden eher schlecht gelöst. Wie bereits oben erwähnt, zeigt jedoch die Auswertung der Prüfungsaufgaben nach Leistungszielen und die Gegenüberstellung der Erfolgsquote pro Aufgabe/Leistungsziel, dass einige Kandidatinnen und Kandidaten sowohl bei der «Elektronischen Abschlussprüfung» wie bei «Berufspraxis schriftlich» leistungszielbezogen die gleichen Stärken und Schwächen ausweisen.

Martina Oertli

Geschäftsführerin ovap

Herausgeber/Editeur/A cura di



branche öffentliche verwaltung
branche administration publique
ramo amministrazione pubblica

www.ov-ap.ch