



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,  
Forschung und Innovation SBF**

# **Erfahrungsaustausch eidgenössische Prüfungen**

**Biel, 10. September 2015**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,  
Forschung und Innovation SBF**

# Workshop 1:

# Fokus Qualifikationsprofil

Pius Breu, Präsident PK HRSE

Rosmarie Gygax und Patrick Leu, HBB SBF



# Inhalt Workshop

- 1. Definition Qualifikationsprofil (QP)**
- 2. Präsentation Pius Brey:  
Revision Berufsprüfung HR Fachleute -  
Vorgehen und Erfahrungen**
- 3. Diskussion**
- 4. Synthese: Empfehlungen**



# 1. Qualifikationsprofil

Drei Elemente:

- I. Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen**
- II. Berufsbild**
- III. Anforderungsniveau**



# I. Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

- Bündelung Handlungskompetenzbereiche
- Definition der beruflichen Handlungskompetenzen pro Bereich



# Beispiel

Handlungskompetenzbereiche (A - G)		Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen Wanderleiter / Wanderleiterin								
		Berufliche Handlungskompetenzen								
A	Risikomanagement in allen Jahreszeiten sicherstellen	A1 - Das Risiko bei allen Umständen / Verhältnissen aus Minimum reduzieren	A2 - Die Orientierungsmittel beherrschen	A3 - Die Methode 3 x 3 beherrschen, besonders im Winter (siehe Beilage)	A4 - Die Reduktionsfaktoren beherrschen (Risikomanagement)	A5 - Über die Machbarkeit einer Tour auf Grund der vorherrschenden Verhältnissen entscheiden	A6 - Die notwendigen Massnahmen für eine Rettungsaktion vorsehen	A7 - Benutzung des technischen Materials beherrschen (siehe Materialliste)	A8 - Die Erste Hilfe Massnahmen beherrschen	A9 - Medizinische Grundkenntnisse anwenden
B	Eine Wanderung planen	B1 - Die Route mit Varianten planen	B2 - Schwierigkeiten der Route durch Information oder Rekonoszieren festlegen	B3 - Eine der Gruppe / dem Kunde entsprechende Route auswählen	B4 - Zielgruppe aufgrund der Schwierigkeitsgrad der Route definieren	B5 - Die wichtigsten Natur- und Kultur-aspekte bei der Planung der Route einbringen	B6 - Seine Kompetenzen falls notwendig bezüglich der Wanderung verfeinern	B7 - Das benötigte Material auswählen	B8 - Das Prinzip von Camps und Biwaks beherrschen	
C	Eine Gruppe führen	C1 - Eine klare und angepasste Kommunikation mit den Kunden sicherstellen	C2 - Sich mindestens in 2 Sprachen ausdrücken	C3 - Den Kunden über den Gebrauch des Materials instruieren	C4 - Dem Kunden aktiv zuhören	C5 - Auf Kundenbedürfnisse angepasst eingehen	C6 - Konflikte bewältigen	<b>Hinweis</b> Struktur der Handlungskompetenzbereiche nach Logik: - Arbeitsprozesse, oder - Kunden / Lieferanten, oder - Produkte, oder - Dienstleistungen		
D	Eine Gruppe animieren	D1 - Über verschiedene Animationsmethoden verfügen	D2 - Eine aktive Padagogik bevorzugen	D3 - Die Methode und Didaktik der Situation anpassen (Gruppe, Umgebung)						
E	Seine Kenntnisse über die Natur vermitteln	E1 - Den Mechanismus und die Funktion eines Ökosystems erklären	E2 - Die drei Reiche erkennen: Tiere, Pflanzen, Pilze und Flechten	E3 - Tiergruppen und einige einheimische Tiere bestimmen	E4 - Zeichen und Tierspuren bestimmen	E5 - Einige Pflanzengesellschaften und ihre typischen Zeigerpflanzen identifizieren	E6 - Die Funktion der verschiedenen Teile einer Pflanze erklären	E7 - Ein Fachbestimmungsbuch benutzen	E8 - Einige Beispiele der Nahrungskette zeigen	
		E9 - Die lokalen Gesteine im Kontext der vier Gesteinsarten einreihen	E10 - Das Prinzip der Bildung von Alpen, Mittelland und Jura erklären	E 11 - Den Einfluss der Gletscher auf die Landschaft erklären	E12 - Den Einfluss des Wassers als strukturelles Element der Landschaft aufzeigen (Erosion,	E13 - Die wichtigsten Wetterphänomene erklären	E14 - Einige Planeten, Sterne, Sternbilder zeigen			
F	Seine Kenntnisse über die Aktivitäten des Menschen vermitteln	F1 - Die Nachhaltige Entwicklung durch eine soziokulturelle, umweltbezogene und wirtschaftsbezogene Ethik fördern	F2 - Die regionale Wirtschaftsentwicklung im Kontext erklären	F3 - Lokale/Regionale Produkte und Handwerk bevorzugen	F4 - Regionale Geschichte im Kontext erklären (Migration, Demographie, Politik,...)	F5 - Den Einfluss des Menschen auf die Landschaft eruieren	F6 - Bauten und Umgebung lesen (Gebäude, Mauern, Staudämme, Verkehrswege,...)	F7 - Arten von geschützten Zonen unterscheiden	F8 - Die Funktionen des Waldes präsentieren	
G	Marketing und Administratives managen	G1 - Zielpublikum identifizieren	G2 - Ein Produkt und / oder ein Programm erstellen	G3 - Reservationen vornehmen	G4 - Das Budget kalkulieren	G5 - Eine Verkaufsstrategie für die Produkteverteilung erarbeiten	G6 - Erfahrungen auswerten (Produkte)	G7 - Produkte auf dem aktuellen Stand halten	G8 - Sein Partnernetz aufbauen	G9 - Den Kunden beraten (physische Vorbereitung, Material)
		G10 - Kundentreue erreichen	G11 - Über die obligatorischen und notwendigen Versicherungen verfügen	G12 - Sich über die gesetzlichen Bestimmungen der Berufsausübung informieren	G13 - Die Buchhaltung auf dem neusten Stand halten					
H	Persönliche Kompetenzen vorweisen	H1 - Die verschiedenen Kompetenzgebiete des Berufes in Verbindung vernetzen	H2 - Für Mensch, Natur und Kultur Interesse zeigen.	H3 - Sich respektvoll gegenüber Menschen und Orten verhalten	H4 - Sein Handeln überdenken	H5 - Über genügend psychische und physische Reserven verfügen	H6 - Begeistern können	H7 - Durchhaltevermögen vorweisen	H8 - Verantwortung wahrnehmen	H9 - Initiativen ergreifen
		H10 - Sich den Situationen anpassen	H11 - Sozialen Charakter besitzen	H12 - Kreativ sein	H13 - Vor Leuten sprechen	H14 - Einen ausgeprägten Beobachtungssinn besitzen				



## II. Berufsbild

Beschreibung des Berufs:

- Arbeitsgebiet
- Wichtigste berufliche Handlungskompetenzen
- Berufsausübung
- Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur



Beispiel :

## Wanderleiter / Wanderleiterin

<b>1 Arbeitsgebiet</b>  Zielgruppen, Ansprechpartner, Kunden	Die „Wanderleiterin“ oder der „Wanderleiter“ sind professionelle Anbieter von Dienstleistungen im Bereich des Tourismus, der Erziehung und der Freizeit. Ihre Kundschaft besteht aus Einzelpersonen oder Gruppen (Familien, Institutionen, Unternehmungen, Schulen, ...)
<b>2 Wichtigste berufliche Handlungskompetenzen</b>  Arbeitsprozesse: Verantwortlichkeiten  (Fachrichtungen)	Sie sind fähig, <ul style="list-style-type: none"><li>• ein Programm ihrer Aktivitäten zu entwickeln und anzubieten (Wandern, Schneeschuhlaufen, Besichtigungen, Trekking, ohne technische Hilfsmittel zur Fortbewegung am Berg);</li><li>• zu organisieren, zu führen, zu animieren und zu leiten:<ul style="list-style-type: none"><li>◦ sicherheitsbewusst;</li><li>◦ in der Stadt, auf dem Land, von der Ebene bis ins mittlere Gebirge;</li><li>◦ gestützt auf pädagogische Animationstechniken und regionale/lokale Kenntnisse im Bereich Natur, Kultur, Geschichte und Wirtschaft;</li><li>◦ autonom, oder unter Beizug von weiteren Ressourcen.</li></ul></li><li>• ihren Dienstleistungen einen echten Mehrwert zu verleihen, indem sie die verschiedenen Handlungskompetenzbereiche des Berufes vernetzen, indem sie in mindestens zwei Sprachen mit der Kundschaft kommunizieren können, indem sie Enthusiasmus wecken können, indem sie sich situationsangepasst verhalten und die Initiative ergreifen, welche ihre Kunden motiviert;</li><li>• eine Unfallsituation zu meistern.</li></ul>
<b>3 Berufsausübung</b>  Eigenständigkeit Kreativität / Innovation  Arbeitsumfeld  Arbeitsbedingungen	Sie entwickeln ihre beruflichen Aktivitäten in Teilzeit- oder Vollzeitstätigkeit, zu allen Jahreszeiten, in der Schweiz oder im Ausland und dies draussen und drinnen (Museen, Naturzentren, Schulen,...). Für die Vorbereitung ihrer beruflichen Aktivitäten erstellen sie regelmässig einen « business plan ». Gestützt darauf entwickeln sie ihre Produktpalette sowie ihr Werbematerial und kümmern sich um den Vertrieb in Zusammenarbeit mit ihren Partnern und ihrem Beziehungsnetz. Sie beraten ihre potentielle Kundschaft kompetent und produktorientiert. Aufgrund gemachter Erfahrungen im Gelände, passen sie ihre Produktpalette regelmässig an und bewahren und entwickeln ihre Kompetenzen und Kenntnisse. Sie erledigen regelmässig die für ihr Unternehmen anfallenden administrativen und buchhalterischen Arbeiten. Sie verfügen über alle erforderlichen Versicherungen und Bewilligungen zur Ausübung ihrer beruflichen Aktivitäten.
<b>4 Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur</b>  Nachhaltigkeit	Sie bilden ein wichtiges Glied der touristischen Wertschöpfungskette. Ihre Produkte werten das natürliche und kulturelle Gut einer Region auf und binden regelmässig weitere touristische Akteure ein (Hoteliers, Restaurants, Bergbahnen, lokale Handwerker, ...). Ihre Aktivitäten sind stark vom Konzept der nachhaltigen Entwicklung geprägt und verbinden die wirtschaftlichen, sozialen und die Umweltaspekte.





### III. Anforderungsniveau

<b>Handlungs- kompetenz- bereich</b>	<b>Berufl. Handlungs- kompetenz</b>	<b>Leistungskriterien</b>
<b>Mitarbeitende anleiten</b>	Mitarbeitende informieren, instruieren, motivieren	Fachleute sind fähig,  ... ihre Mitarbeitenden stufen- und zielgerecht zu informieren  ... ihre Mitarbeitenden klar zu instruieren  ... ihren Mitarbeitenden eine zielgerichtete Ausbildung zu ermöglichen
	Lernende und Praktikantinnen/ Praktikanten betreuen	... Auszubildende stufen- und themengerecht in ihre Arbeit einzuführen  ... Auszubildende zu betreuen



## **2. Praxisbeispiel:**

**Revision**

**Berufsprüfung für HR Fachleute**



## 4. **Synthese**

### Erfahrungen und Empfehlungen

Qualifikationsprofil:

Übersicht der Handlungskompetenzen

Berufsbild

Anforderungsniveau

Schlussfolgerung



# Übersicht der Handlungskompetenzen

## Gemachte Erfahrungen:

- Vorrangige Bedeutung der Auswahl der Teilnehmenden zur Durchführung der Analyse.
- In die Übersicht sind aufzunehmen:
  - (a) die Kompetenzen zur bekannten Entwicklung des Berufs
  - (b) die wichtigen sozialen/persönlichen Kompetenzen
- Eine Begleitung des Prozesses durch eine Expertin/einen Experten einer Analysemethode ist empfehlenswert.

## Verwendung:

- Anhang zur Wegleitung.
- Referenzdokument für die Positionierung im NQR.
- Ermöglicht eine einfache Aktualisierung entsprechend den Bedürfnissen.
- Berufliche Grundbildung: Format- und Inhaltsdokument ähnlich.



# Berufsbild

## Gemachte Erfahrungen:

- Die Unterteilung des Dokuments in vier Teile ermöglicht eine klare und ausreichend umfassende Beschreibung des Berufs (auf 1 bis 1½ Seiten).
- Umfasst das Berufsprofil mehrere Fachrichtungen, sind zuerst die gemeinsamen Kompetenzbereiche, anschliessend die spezifischen Kompetenzen der Fachrichtungen zu beschreiben.
- Die Aufnahme des Berufsbilds in die Prüfungsordnung trägt dazu bei, die Übereinstimmung von Berufsbild und Prüfungsteilen sicherzustellen.

## Verwendung:

- Prüfungsordnung (Ziff. 1.2).
- Berufsberatungsstellen, [www.orientation.ch](http://www.orientation.ch), etc.
- Marketing des Berufs durch die Trägerschaft.



# Anforderungsniveau

## Gemachte Erfahrungen:

- Bedeutung der Definition von Leistungskriterien für jeden Handlungskompetenzbereich.
- Bei der Prüfung wird die Leistung der Kandidatinnen und Kandidaten aufgrund vorgängig festgelegter Kriterien beurteilt und nicht anhand eines Vergleichs der Kandidatinnen und Kandidaten untereinander.
- Diese Kriterien – sowie die Skala zur Notenvergabe – sollten den Kandidatinnen und Kandidaten vor der Prüfung bekannt sein.

## Verwendung:

- Für die Bildungsanbieter zur Erarbeitung kompetenzorientierter Vorbereitungskurse.
- Für die Expertinnen und Experten zur Vorbereitung der Prüfungsaufgaben (Liste der Leistungskriterien).
- Für die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten zur Information, was geprüft wird und nach welchen Kriterien.



# Schlussfolgerung

**Ein Qualifikationsprofil ist von guter Qualität, wenn...**

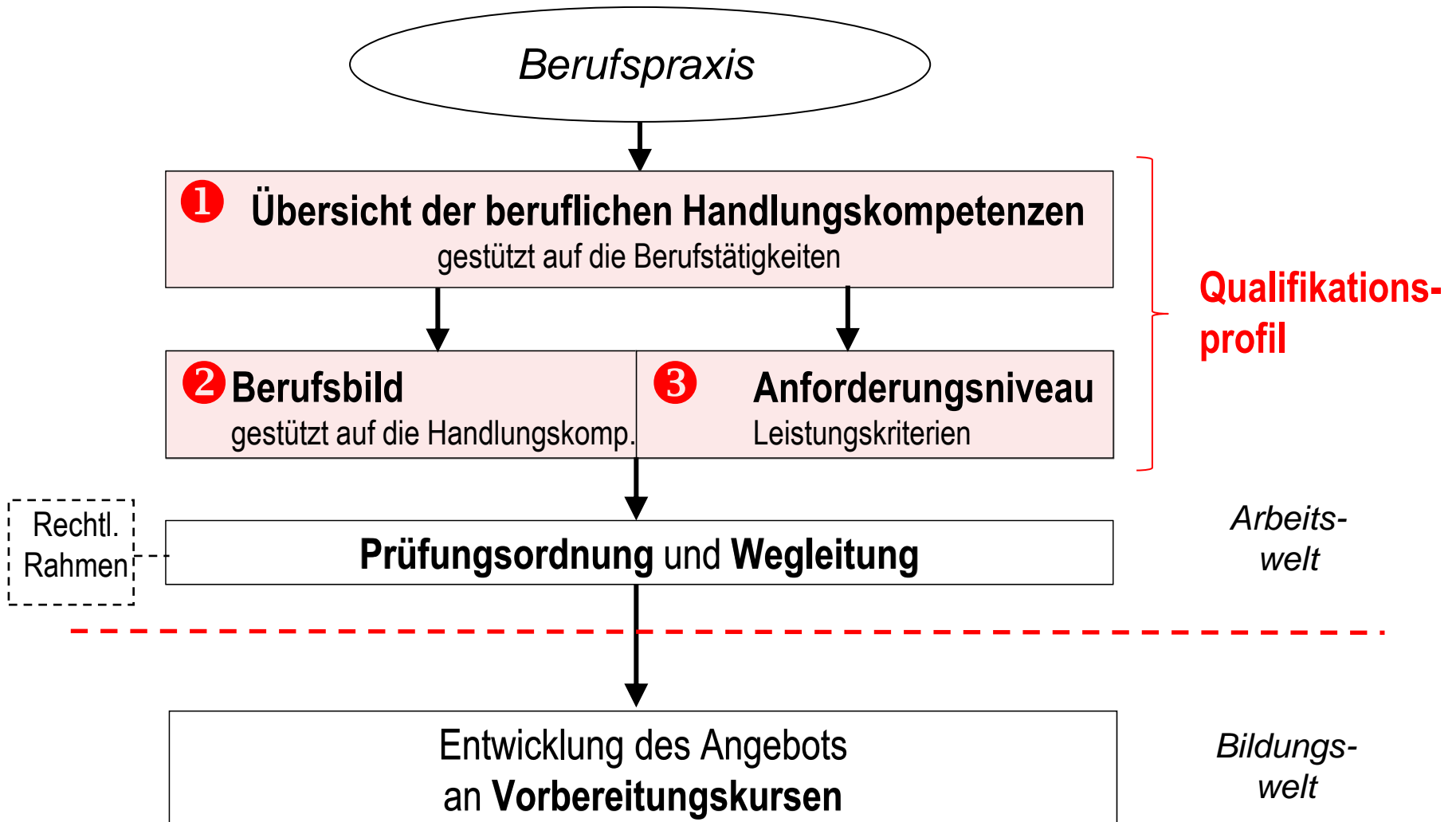
... die drei Dokumente Folgendes liefern:

- (a) den Bildungsanbietern die nötigen Elemente zur Erarbeitung von Vorbereitungskursen, die den realen Arbeitsmarktbedürfnissen entsprechen;
- (b) den Prüfungsexpertinnen/-experten die nötigen Elemente aus der Berufspraxis zur Vorbereitung von Prüfungsaufgaben;
- (c) den Kandidatinnen und Kandidaten präzise und vollständige Informationen zur von ihnen absolvierten Prüfung.

**... wenn die Mitglieder der Berufsverbände, die die Trägerschaft bilden, sich in den drei Dokumenten des Qualifikationsprofils wiederfinden: «Corporate Identity».**



# Erinnerung: Prozess der Erarbeitung einer Prüfungsordnung







**Danke!**

**Fragen?**