

Totalrevision Laborant/in EFZ

Schulung für Betriebe und ÜK zum Kompetenznachweis
 Vertiefung vom 15.03.2023

➔ Zusammenstellung der Fragen und Antworten

Themenblöcke

1	GENERELLE FRAGEN	1
2	KOMPETENZNACHWEIS IM BETRIEB	1
3	NOTENSKALA	2
4	FAIRE BEWERTUNG	2
5	EINREICHEN UND ARCHIVIEREN DER NOTEN	3
6	AUSBILDUNG IM BETRIEB; KOMPETENZNACHWEIS / BILDUNGSBERICHT	4
7	AUSBILDUNG IM ÜK; DAUER UND AUFTEILUNG DER KURSE, KOMPETENZNACHWEIS	7
8	BETEILIGUNG MEHRERER BERUFSBILDENDEN AN DER BEURTEILUNG	8
9	ABSENZEN UND WIEDERHOLUNGEN	8
10	BILDUNGSPLAN: INHALT	9
11	BILDUNGSPLAN: HANDLUNGSKOMPETENZEN IM EIGENEN BETRIEB	9
12	QUALIFIKATIONSVERFAHREN, PRAKTISCHE ARBEIT UND PRÜFUNGSDAUER	9
13	ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN LERNORTEN UND DEN LEHRVERTRAGSPARTEIEN	11

1 Generelle Fragen

Gesetzliche Grundlagen:

[Verordnung über die berufliche Grundbildung Laborantin/Laborant, SR 412.101 - Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung \(Berufsbildungsverordnung, BBV\) \(admin.ch\), SR 412.103.1 - Verordnung vom 24. Juni 2009 über die eidgenössische Berufsmaturität \(Berufsmaturitätsverordnung, BMV\) \(admin.ch\)](#)

Was ist die Überlegung hinter der beschriebenen Notenrundungs-Hierarchie für die Abschluss Note? Erfahrungsnoten aus ÜK und Betrieb werden auf halbe Noten gerundet, die Gesamtnote dann aber auf eine Zehntelnote. Dies führt zu "blinden Flecken", welche dann in beide Richtungen zu einer unglaublicheren, finalen Benotung führen. Müsste die Hierarchie nicht umgekehrt sein oder was war die Überlegung dahinter?

Bezüglich Rundung der Noten gelten national die gleichen Vorgaben für alle Berufe. Detaillierte Informationen finden Sie in den folgenden Dokumenten:

- *Berufsbildungsverordnung (BBV), Art. 34, Abs 2*
- *«Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung Laborantin EFZ / Laborant EFZ» auf S. 4*

Die Notengebung setzt sich nun ja anders zusammen. Müssen weiterhin alle Schlussnoten im EFZ-Ausweis genügend sein oder besteht der Lernende auch, wenn die Endnote (Gesamt) genügend ist?

Die «praktische Arbeit» der Abschlussprüfung bildet die einzige Fallnote. Die Prüfung ist bestanden, wenn diese mind. mit der Note 4 bewertet wird und der Durchschnitt aller Noten mind. 4 beträgt. Informationen finden Sie in den folgenden Dokumenten:

- *Bildungsverordnung (BiVo), Art. 20 «Bestehen, Notenberechnung, Notengewichtung»*

Rückfrage zu Art. 13, 14 & 16, Bildungsverordnung: Zukünftig sind mit einem Lernenden im Verlauf der 3-jährigen Lehre diese Gespräche obligatorisch durchzuführen: 6 x Bildungsbericht / 5 x Kompetenznachweis Betrieb / 4 x Kompetenznachweis üK. In der Summe handelt es sich somit um 15 Gespräche zum Fortschritt und der Entwicklung des Lernenden. Für Betriebe mit einer grösseren Anzahl Lernenden ist dieser Mehraufwand enorm. Welche Stellung nehmen Sie dazu? Profitieren die Lernenden tatsächlich von einem mehr an Gesprächen, sollte statt der Quantität nicht eher die Qualität im Fokus stehen? Haben Sie in der Entwicklung keine Bedenken gehabt, dass gerade die Bildungsbericht (ohne Einfluss auf die Endnote) Gespräch ohne Mehrwert generieren?

Es wird empfohlen, die Besprechung von Kompetenznachweis und Bildungsbericht zeitlich zu koordinieren. So müssen pro lernende Person mind. 6 Gespräche im Betrieb geführt werden. Weil das letzte Semester mit dem Qualifikationsverfahren abgeschlossen wird, entfällt hier der Kompetenznachweis. Der Kompetenznachweis üK wird durch die zuständige Berufsbildner/-in des üK besprochen. Ein Berufsbildner / eine Berufsbildnerin muss also voraussichtlich 6 Bewertungs-Gespräche führen (nicht 15). Es kann zudem sein, dass, gerade in grösseren Lehrbetrieben, sich diese Gespräche im Verlauf der Ausbildungszeit auf mehrere Berufsbildner/-innen verteilen.

2 Kompetenznachweis im Betrieb

Wie und wo definiere ich die zu beurteilende HK? Passe ich die HK an den Lernenden an oder soll ich diese für alle immer gleich lassen?

- *Die zu beurteilenden Handlungskompetenzen (HK) sind im Kompetenznachweis vorgegeben.*
- *Der Kompetenznachweis ist ein offizielles und genehmigtes Formular, das auf nationaler Ebene anzuwenden ist.*
- *Für jede Fachrichtung stehen für Betriebe und üK's separate Formulare zur Verfügung.*

Wie können wir damit umgehen, wenn eine Handlungskompetenz a, b, e oder g in einem Semester nicht abgedeckt werden kann?

Es sind zwingend alle HK des jeweiligen Semesters zu beurteilen. Dies damit überhaupt eine Note generiert werden kann und aus Gründen der Rekursbeständigkeit. Eine lernende Person darf jedoch auch in einem Betrieb rotieren, oder, falls dies erforderlich ist, wichtige betriebliche Lerninhalte in

einem Partnerbetrieb der Lehrfirma oder in einem Ausbildungszentrum erlernen. Die Beurteilung mittels Kompetenznachweis erfordert dann selbstverständlich die notwendigen Absprachen unter den an der Ausbildung beteiligten Personen.

Ist bei den Bemerkungen jeweils die HK anzugeben?

Nein

Ist bei den Bemerkungen nur Fliesstext möglich?

Nein. Man kann selbstverständlich auch mit Stichworten arbeiten. Wichtig ist, dass Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit gewährleistet sind.

Ist es angedacht, dass die Bemerkungen der lernenden Person elektronisch eingegeben werden oder reicht es handschriftlich?

Das spielt keine Rolle. Empfohlen wird elektronisch, da dies wahrscheinlich den Prozess vereinfacht.

3 Notenskala

- Wenn ein Lernender alle Kompetenzen zu 51% erfüllt, erhält er die Note 5.0. Ich finde es aber ungenügend, wenn Lernende die Anforderungen nur zur Hälfte erfüllen. Wahrscheinlich verstehe ich die Definition "Anforderungen zu 50% erfüllt" falsch. Können sie dies genauer ausführen?
- Wie sind die %-Angaben zu den Kreuzen zu verstehen? Bei einer B (50 - 80% Anforderungen erfüllt) resultiert die Note 5. Wenn ein Lernender nur 50% der Aufgaben korrekt erledigt, sollte dies meiner Meinung nach nicht genügend sein.

- *Die Anforderungen zu 50% zu erfüllen, kann je nach Stand der Ausbildung und der Taxonomiestufe bereits einer guten Leistung entsprechen. Massgebend sind die entsprechenden Erwartungen, die jeweils vor Semesterbeginn formuliert und mit der lernenden Person besprochen werden. Basis dafür bilden die Leistungsziele der jeweiligen Handlungskompetenzen im Bildungsplan. Mit zunehmender Ausbildungsdauer steigen in der Regel dann auch die Erwartungen.*
- *In der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung steht nicht die reine Leistungsbeurteilung im Vordergrund.*
- *Eine Note von 2.5 lässt auf komplette Unfähigkeit der lernenden Person oder mangelnde Ausbildungskompetenz schliessen.*

Wie sind A B C und D aufgeschlüsselt? Denn momentan gibt es eigentlich nur zwei Mal genügend und zwei Mal ungenügend. Zudem stimmen dann aus unserer Sicht die Beschreibungen mit "Anforderung 50%-80%..." nicht mit der Notengebung überein. Wir finden es zu schwach bewertet in einigen Punkten resp. wir glauben dass nicht jeder Teilbereich gleich bewertet werden kann. Bsp.: Wird in der Handlungskompetenz g2 "Labor sauber und sicher halten" zu >80% eingehalten, bekommen die Lernenden ein A (6). 80% erfüllt im Thema Sicherheit ist unserer Meinung nach ein bisschen sehr wenig. Wohingegen wir mit der HKB e1 völlig einverstanden sind. Verstehen wir da was falsch?

Es ist richtig, dass nicht jede Handlungskompetenz (HK) zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung gleich bewertet werden kann. Basis der Bewertung bildet die Auswahl der Leistungsziele der jeweiligen HK, die sich von Semester zu Semester verändern/steigern kann (Breite und Tiefe).

4 Faire Bewertung

Bitte dazu auch das Kapitel 2.6 der «FAQ» konsultieren.

- Wie wird sichergestellt, dass die Berufsbildner den Lehrling fair bewerten? Beim alten ÜK3 Projektarbeit ist uns Experten mehrmals aufgefallen, dass Berufsbildner ihre Lehrlinge viel zu gut bewerten (3x Note 6.0) ...
- Wie wird sichergestellt, dass die Beurteilung von Betrieb zu Betrieb vergleichbar ist?
- Was hindert mich daran, meine Lernenden mit der Note 6 zu bewerten?
- Wer kontrolliert den Kompetenznachweis des Betriebes auf seine Richtigkeit / Vollständigkeit? Gibt es jeweils eine Rückmeldung? Woher?

- *Der Bildungsplan beschreibt das Endverhalten nach abgeschlossener Ausbildung.*
- *Für jede Handlungskompetenz soll die Auswahl der Leistungsziele aus dem Bildungsplan, dem Ausbildungsstand entsprechend erfolgen.*
- *Die Leistungsziele sollten zu Beginn des Semesters resp. des üK mit der lernenden Person besprochen werden. Vor der Schlussbesprechung sollte im Idealfall eine Zwischenbesprechung stattfinden.*
- *Die Bewertung der Lernenden erfordert ihrerseits eine Anwesenheit von mind. 80%. Ist dies erfüllt, kommt eine derart tiefe Bewertung nicht in Frage. Ist dies nicht erfüllt, kann mind. in den üK, kaum eine fundierte Bewertung vorgenommen werden.*

Wie ist das Vorgehen, wenn ein Lernender bei der Besprechung mit seiner Beurteilung nicht einverstanden ist, der Betrieb die Beurteilung aber so als korrekt ansieht?

- *Klärendes Gespräch zu den inhaltlichen Abweichungen. Falls keine Einigung: Beizug der gesetzlichen Vertretung (bei Minderjährigen) und/oder Chefexperte / Chefexpertin und oder Lehraufsicht des Kantons.*
- *Grundsätzlich würde im Falle eines Rekurses die Dokumentation auf Ebene Kompetenznachweis reichen. Weitere Nachweise können jedoch beigebracht werden (z.B. Bildungsbericht / allfällige Versuchsprotokolle oder Aktennotizen aus Standortgesprächen, falls solche durchgeführt wurden).*

5 Einreichen und Archivieren der Noten

Bitte dazu auch das Kapitel 2.7 der «FAQ» konsultieren

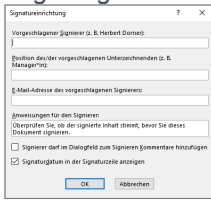
- Wohin müssen die ausgefüllten Kompetenznachweise verschickt werden? Bis wann müssen die ausgefüllten Kompetenznachweise an das zuständige Amt verschickt werden?
- Wie erfolgt der Versand des Kompetenznachweises? Wer bekommt diesen? Gibt es ein festes Einreichungsdatum? Wie wird dieser archiviert /versandt (elektronisch oder unterschriebener gescannter Ausdruck)?
- Welche Anforderungen betr. elektronischer Unterschrift bestehen beim Unterschreiben des Kompetenznachweises?
- Wird eine Liste mit den Kontakten aller Kantone erstellt?

- *Der ausgefüllte und unterschriebene Kompetenznachweis muss zwingend archiviert werden durch den beurteilenden Betrieb / üK.*
- *Je nach Kanton muss dieser entweder an die regionale OdA, den Chefexperten oder die Chefexpertin, oder das kantonale Prüfungsamt gesendet werden.*
- *Spätestens im Frühjahr 2026 müssen die diesbezüglichen Zuständigkeiten klar sein, weil die Chefexpertinnen und Chefexperten die Schlussnote berechnen müssen.*
- *Aus Gründen der Rekursbeständigkeit muss entweder die lernende Person oder, falls diese zum Zeitpunkt der Unterzeichnung noch nicht volljährig ist, deren gesetzliche Vertretung den KN unterschreiben.*
- *Aufgrund des geringen Nutzen/Ertrag-Verhältnisses und diverser Hürden bei der Sammlung, Aktualisierung und Nachbereitung der Liste, wird auf eine allgemeine Liste verzichtet. Die SKBQ ist überzeugt, dass kantonal sehr gute Lösungen entwickelt werden.*
- *Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an die örtliche Organisation der Arbeitswelt und/oder das zuständige kantonale Prüfungsamt.*

Hinweis: Dokument elektronisch signieren

- *Positionieren Sie den Mauszeiger im Dokument oder Arbeitsblatt an der Stelle, an der Sie eine Signaturzeile erstellen möchten.*
- *Klicken Sie auf der Registerkarte Einfügen in der Gruppe Text auf die Liste Signaturzeile, und klicken Sie dann auf Microsoft Office-Signaturzeile.*

- Geben Sie im Dialogfeld Signatureinrichtung die Informationen ein, die unterhalb der Signaturzeile angezeigt werden sollen:



- Vorgeschlagener Signierer: Der vollständige Name des Signierers
- Position des vorgeschlagenen Signierers: Die Position des Signierers (sofern vorhanden)
- E-Mail-Adresse des vorgeschlagenen Signierers: Die E-Mail-Adresse des Signierers (sofern erforderlich)

- Was genau ist nochmals diese Rechtsmittelbelehrung und wie muss ich diese anwenden? In welchen Kantonen kommt sie zur Anwendung? Was müsste hier im Kompetenznachweis eingefügt werden?
- Rechtsmittelbelehrung: falls diese kantonsspezifisch sein muss (im Fall von den Ausbildungsbetrieben), wie machen wir es dann in den üK. Dürfen wir dort einfach die Rechtsmittelbelehrung des Kantons nehmen, in welcher sich die OdA befindet?

- Die Rechtsmittelbelehrung unterscheidet sich von Kanton zu Kanton. Es gibt auch Kantone, die diesbezüglich über keine Rechtsmittelbelehrung verfügen. Typischerweise geht es hier um die Verbindlichkeit der Unterschrift sowie um Einsprachemöglichkeiten und -fristen.
- Betreffend der Zuständigkeit wird empfohlen, sich auf die Rechtsmittelbelehrung des prüfenden Kantons abzustützen.

Ist eine Umsetzung in time2learn oder einem anderen elektronischen Tool vorgesehen? Welche Systeme zur elektronischen Unterschrift werden eingesetzt?

Es gibt diesbezüglich weder Vorgaben noch empfohlene Systeme, damit die jeweiligen regionalen Vorgaben und Präferenzen berücksichtigt werden können.

Wie viel Zeit steht dem Betrieb zur Verfügung zwischen Semesterende und Einreichung des Kompetenznachweises an die Kant. Sammelstelle? Wer bestimmt die Einreichungsfrist?

Es gelten die kantonalen Vorgaben resp. der Sammelstelle (z.B. zuständige OdA oder Chefexpertin/Chefexperte)

Können ungenügende Leistungen im üK den kantonalen Aufsichtsbehörden mitgeteilt werden? (Prävention QV Misserfolg)

- Ungenügende Leistungen sind mit den Lernenden zu besprechen und geeignete Massnahmen sind zu definieren. Es gelten die Vorgaben der Bildungsverordnung, Art. 13, Abs. 4:
 → Werden trotz der vereinbarten Massnahmen die Ziele nicht erreicht oder ist der Ausbildungserfolg gefährdet, so teilt die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner dies den Vertragsparteien und der kantonalen Behörde schriftlich mit.
- Mindestens in einigen Kantonen müssen unabhängig davon, ungenügende Leistungen der Lehraufsicht des zuständigen Kantons mitgeteilt werden.

6 Ausbildung im Betrieb; Kompetenznachweis / Bildungsbericht

Bitte dazu auch das Kapitel 2.5 der «FAQ» konsultieren

Zählt der ganze Semesterzeitraum als Grundlage des Kompetenznachweises oder wird nur der Stand am Ende des Semesters beurteilt?

Ende Semester erfolgt die Beurteilung. Da es sich dabei jedoch nicht um eine Prüfung zu einem festgelegten Zeitpunkt handelt, gilt es den Erreichungsgrad, der über das gesamte Semester entwickelt wurde, zu beurteilen.

Laut Webinar vom 08. Feb 2023 müssen nur einzelne Leistungsziele innerhalb einer im KN Betrieb genannten Handlungskompetenz beurteilt werden. Die Auswahl, welche Leistungsziele beurteilt werden, steht jedem Praxisausbilder frei. Wie wird sichergestellt, dass bis zum Ende der Lehre alle Leistungsziele

mindestens einmal beurteilt wurden? Erschafft man hiermit nicht die Möglichkeit, dass ein Praxisbilder, die «unangenehmen» (vielleicht nicht gut erfüllten Leistungsziele) in seiner Beurteilung umgeht, um Diskussionen mit dem Lernenden oder auch den Erziehungsberechtigten aus dem Weg zu gehen?

Sämtliche Handlungskompetenzen sind in ihrer Gesamtheit bis zum Ende der Lehrzeit zu beurteilen. Im Einzelfall ist sicher mit Nuancierungen auf Ebene der Leistungsziele zu rechnen. Grosse Lücken sollten jedoch vermieden werden. Dies aufgrund der Rekursbeständigkeit.

Wie viele Leistungsziele Betrieb aus dem Bildungsplan sollen zur Beurteilung im Kompetenznachweis verwendet werden? z.B. HKB a1 geht ja von a1.1-a1.9. Muss ausgewiesen werden, welche Leistungsziele im Kompetenznachweise beurteilt wurden?

- Die Kompetenznachweise folgen der Logik des sukzessiven Aufbaus der einzelnen Kompetenzen
- Die Auswahl obliegt dem/der zuständigen Berufsbildner/in und erfolgt unter Berücksichtigung des Lernfortschritts und des Ausbildungsstands der lernenden Person.
- Die Leistungsziele müssen gegenüber der Prüfungskommission/Chefexpertin/Chefexperte nicht ausgewiesen werden. Transparenz gegenüber der lernenden Person macht jedoch Sinn und dient gleichzeitig der Dokumentation über die Lehrzeit.
- Die Leistungsziele sollten zu Beginn des Semesters resp. des üK mit der lernenden Person besprochen werden. Vor der Schlussbesprechung sollte im Idealfall mind. eine Zwischenbesprechung stattfinden.

Wie viele der Unterpunkte pro Kompetenz sollten mindestens beurteilt werden?

Es macht wenig Sinn eine Zahl zu nennen, da sich die Leistungsziele hinsichtlich ihrer Anforderungen (Breite und Tiefe) zu stark unterscheiden. Ein Sinnvoller Aufbau über die Lehrzeit wird empfohlen.

Müssen Bildungsbericht und Kompetenznachweis ausgefüllt werden oder ersetzt der Kompetenznachweis den Bildungsbericht ganz?

Dies sind zwei verschiedene Dokumente. Während der Kompetenznachweis dem Leistungsnachweis in der beruflichen Praxis entspricht, sind im Bildungsbericht die Leistungen aller 3 Lernorte (Betrieb, üK und BfS) zusammengefasst.

Bildungsbericht gibt es eine Vorlage mit den Minimalanforderungen?

Ja, die Minimalanforderungen der drei Lernorte sind in der Bildungsverordnung festgelegt. Minimalanforderung erfüllt = genügend (4.0)

Muss der Bildungsbericht jeweils mit dem Kompetenznachweis mitgeschickt werden?

Nein

Die Bildungsberichte werden ja trotzdem ausgefüllt. Werden diese weiterhin einfach bei uns abgelegt?

Ja

Werden die Grundausbildungsmethoden die der Betrieb auszubilden und zu benoten hat irgendwo noch konkret festgelegt (also z.B. Fotometrie, Titration usw.)? Oder ist dies komplett betriebsabhängig? Die Leistungsziele sind ja nicht Methodenspezifisch formuliert.

- Hier gelten die regionalen resp. die betrieblichen Vorgaben. Es wird kein nationaler Betriebslehrgang ausgearbeitet.
- Dies aufgrund der bestehenden regionalen, betrieblichen und fachrichtungsspezifischen Ausprägungen. National verpflichtend sind die Bildungsverordnung und der Bildungsplan sowie die entsprechenden Umsetzungsdokumente.

Kann der betriebsspezifische Ausbildungsplan beibehalten werden?

Ja, falls damit die Vorgaben der Bildungserlasse (Bildungsverordnung und Bildungsplan) abgedeckt werden können.

Im Kanton Aargau gibt es einen einheitlichen Betriebslehrgang zur Grundausbildung. Wird es weiterhin solche Dokumente geben?

Ja, wenn doch sich zwischen den Regionen und Kantonen unterscheiden werden. Ob es im Kanton Aargau eine neue Version des Betriebslehrgangs geben wird, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Gibt es eine Auflistung an Lehraufgaben die zur Umsetzung der Handlungskompetenzen benutzt werden kann?

- *Abgesehen von den Situationsbeschreibungen und Leistungszielen im Bildungsplan nicht. Es geht darum, die Lernenden bestmöglich in die Arbeitsprozesse zu integrieren.*
- *Es braucht in den Betrieben weder ein Sonderprogramm noch Prüfungen, um die Lernenden zu beurteilen. Ideal ist es, wenn die Lernenden in den beruflichen Alltag eingebunden werden und entlang dessen ihre Leistung durch die zuständige Berufsbildnerin den zuständigen Berufsbildner beurteilt wird.*

Welche Methodik muss zukünftig ausgebildet werden? Was wird geprüft (Praktisches QV) Dies muss bekannt sein, um den Betriebslehrgang erstellen zu können!

Es sind keine expliziten Methoden vorgeschrieben. Die Methodenwahl richtet sich nach den regionalen betrieblichen (betriebliche Berufspraxis) und den überbetrieblichen (überbetriebliche Berufspraxis) Ausprägungen im Sinne der Arbeitsmarktfähigkeit.

Die LOK-Tabelle ist aktuell nur als PDF abrufbar. Wäre es möglich, diese als Excel zu erhalten?

Nein, die offiziellen Versionen der Umsetzungsdokumente werden bis auf wenige Ausnahmen lediglich als PDF-Versionen, auf den genannten Websites, zur Verfügung gestellt. Es geht darum zu vermeiden, dass mehrere Versionen eines Umsetzungsdokuments in Umlauf sind.

Gibt es einen Reminder für das Zustellen der halbjährlichen KN? Wir sind alles Menschen, Fehler können passieren. Ein QV-Misserfolg wäre dadurch evtl. etwas unverhältnismässig bei guten Leistungen.

Es kann sein, dass die örtliche/kantonale Sammelstelle der KN jeweils eine Erinnerung versendet. Dies hängt davon ab, wie die desbezügliche regionale Organisation aussieht.

Wieso keine zentrale Speicherung der Nachweise bei der Prüfungsstelle z.B. VSLF?

Das ist aus unserer Perspektive schwierig zu beantworten. Es spricht jedoch grundsätzlich nichts dagegen. Der diesbezügliche Entscheid liegt wohl beim zuständigen Kanton und beim VSLF.

KN: die Beschreibung ist viel zu wenig streng, so muss ich unrealistisch gut benoten. ZB Anforderung 50% gibt noch Note 5, dabei ist so ein Lernender nicht tragbar für den Betrieb.

Eine 50 %-ige Erreichung muss nicht in jedem Fall schlecht sein. Es gilt hier auch die Taxonomie (K-Stufen) der Leistungsziele zu berücksichtigen sowie der Ausbildungsstand der lernenden Person. Wenn eine lernende Person «nicht tragbar» ist für den Betrieb – wofür wahrscheinlich auch andere Gründe als mangelhafte Leistung in Frage kommen – zeigt sich dies in der Bewertung. «Nicht tragbar» bedeutet letztendlich, dass die betreffende Person definitiv nicht am richtigen Ort ist und der Lehrvertrag höchstwahrscheinlich aufgelöst wird.

Ist es erlaubt den Kompetenznachweis in ein Tool einzuprogrammieren wenn das Ergebnis am Schluss identisch ist?

Aus Gründen der Rekursbeständigkeit, ist dies nicht erlaubt. Die Verwendung des offiziellen Formulars ist zwingend.

Aufs Schulnetz haben auch die Lehrer zugriff, wie kann gewährleistet werden, dass die Lehrer den Bildungsbericht nicht einsehen können?

Schulnetz ist ein Programm, das nicht flächendeckend eingesetzt wird. Unabhängig davon, sind die Veröffentlichung von Daten und Zugangsberechtigungen in jedem Fall entsprechend zu regeln. Dies muss jedoch nicht in jedem Fall bedeuten, dass Lehrer/-innen keinen Zugriff auf Leistungsdaten von Lernenden haben dürfen.

7 Ausbildung im üK; Dauer und Aufteilung der Kurse, Kompetenznachweis

Bitte dazu auch das Kapitel 3.3 der «FAQ» sowie das Organisationsreglement der überbetrieblichen Kurse konsultieren

Darf ich als üK-Leiter/Instruktor und Berufsbildner den Kompetenznachweis Betrieb auch ausfüllen und einreichen, wenn die Lernenden nach den üK' bei mir an einem weiteren Modul teilnehmen? Oder müssen diese von verschiedenen Personen bewertet werden.

Ja.

Es gibt üK-Zentren, die auch betriebliche Ziele abdecken. In solchen Fällen braucht es eine Absprache mit den Lehrbetrieben betreffend der Zuständigkeiten in Sachen Kompetenznachweis.

Wenn z.B. UEK 1 und 2 zusammengelegt werden, müssen dann trotzdem 2 Kompetenznachweise gemacht werden?

Ja, es müssen zwingend alle Kompetenznachweise ausgefüllt und besprochen werden (wichtig für die Erfahrungsnote und die Rekursbeständigkeit).

- Muss bei den transversalen Kompetenzen immer ein Kommentar eingefügt werden? (Sonst ist es bei meinem Ausdruck immer noch gelb unterlegt)
- Beim üK-Zentrum ist auch noch ein Lernort verlangt. Ist das der Lehrbetrieb oder der Kanton?

Der Standort des üK-Zentrums.

Ist es richtig, dass nicht in jedem Kurs zwingend alle Leistungsziele unter einem HKB für die Bewertung berücksichtigt werden müssen (je nach dem zu welchem Zeitpunkt im vorgesehenen Semester der Kurs durchgeführt bzw. der KN ausgefüllt wird)?

Es ist weder sinnvoll noch möglich, zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung alle Leistungsziele aller Handlungskompetenzen zu beurteilen.

Inwiefern kann oder soll der Kompetenznachweis in einem separaten Assessment (Prüfung) während des ÜK erfolgen? Wenn die Lernenden sozusagen unter ständiger Beurteilung stehen, scheint mir das etwas stressig, gleichermassen für ÜK-Leitende wie für Lernende.

Es braucht in den üK keine Assessments oder Prüfungen, um die Lernenden beurteilen zu können. Jedoch sollte den Lernenden zu Beginn jedes üKs aufgezeigt werden, welche Handlungskompetenzen und Leistungsziele im Rahmen des üK beurteilt werden.

HKB a3 ist gemäss LOK-Tabelle im ÜK 3 NICHT Aufgeführt, im KN ÜK3 aber schon, gibt es da einen Grund dafür, dass dies nicht übereinstimmt?

Bei der LOK-Tabelle handelt sich um eine Orientierungshilfe für Auszubildende. Daraus ersieht man, wann ungefähr wo und was stattfindet. Es ist jedoch keinesfalls als Weisung zu verstehen. Abweichungen von der LOK sind in der Realität möglich und manchmal auch nötig. Die LOK zeigt den optimalen curricularen Aufbau der Ausbildung unter Berücksichtigung der Lernortkooperation.

Gibt es ein Programm, was genau gelehrt wird und welche Versuche gemacht werden?

Ein nationales Programm gibt es nicht. Es kann jedoch sein, dass in Ihrem Betrieb ein betriebsspezifisches Ausbildungsprogramm existiert resp. erarbeitet wird.

Die Leistungsziele lassen zum Teil eine recht offene/flexible Interpretation zu, welche sehr minimalistisch aber auch mit sehr hohen Anforderungen ausgelegt werden können. Dabei stellt sich die Frage, ob ausnahmslos alle Leistungsziele für den ÜK im Verlaufe der 4 Kurse bzw. 40 Tage abgedeckt werden müssen? Bei einem Ja werden vermutlich einige äusserst minimalistisch interpretiert (entsprechen dann nicht unbedingt den angegebenen K-Stufen!). Diese "Gefahr" besteht insbesondere, weil in einigen Kantonen die Kurse isoliert (und z.B. ÜK1/ÜK2 direkt am Anfang der Lehre) und nicht in eine erweiterte Grundausbildung eingebettet sind. Dadurch sind komplexere Arbeiten und Zusammenhänge schwieriger abzudecken bzw. Leistungsziele bedeutungsvoll zu bearbeiten.

- *Die Taxonomie (K1 bis K6) schränkt die Interpretationsfreiheit stark ein.*
- *Es müssen über die 4 üK alle Leistungsziele abgedeckt werden.*
- *Bitte auch das «Organisationsreglement üK» konsultieren.*

Die Noten werden dann seitens ÜK- Leitung weitergeleitet oder ist dies Sache des Lehrbetriebs?

Beides ist denkbar. Es gilt dies entsprechend der örtlichen Vorgaben und Präferenzen einheitlich zu regeln.

Wer bewilligt die Zusammenlegung von ÜK 1-3 in einen Kurs?

Falls dies bewilligt werden sollte, dann durch den zuständigen Kanton.

Konkrete Benotungsbeispiele (Prozentangaben wie zu verstehen)?

Es ist eine Ermessensfrage und sollte weniger wissenschaftlich und eher nach gesundem Menschenverstand beurteilt werden. Erfahrene Berufsbildner/-innen können sehr gut einschätzen, in welcher Ausprägung eine lernende Person die vereinbarten Leistungsziele einer Handlungskompetenz oder die Handlungskompetenz als solche beherrschen. Bei Unsicherheiten hilft der Austausch mit erfahrenen Berufs- und Praxisbildner/-innen.

8 Beteiligung mehrerer Berufsbildenden an der Beurteilung

Wir haben auch Lernende von anderen Lehrbetrieben für 3-12 Monate bei uns im Betrieb. Welcher Betrieb ist jetzt zuständig für den Kompetenznachweis in dieser Zeit, in welcher die Lernenden in einem anderen Betrieb sind?

Es macht Sinn, dass die Lernenden von der betreuenden Person beurteilt werden. Dies sollte bei der Planung so vereinbart werden. Lernende zu beurteilen, die man nicht selbst «erlebt» hat ist nicht möglich und hält auch keinem Rekurs stand.

Können innerhalb eines Semesters verschiedene Kompetenznachweise gemacht werden und zu einem abschliessenden Semester Komp. zusammengefasst werden? Bsp. wenn mehrere unterschiedliche Abteilungen innerhalb eines Semesters vom Lernenden besucht werden.

- *Es macht Sinn, dass bei der Bewertung der Lernenden mittels Kompetenznachweis alle Betreuer/innen involviert sind (sofern sie die Lernenden über einen längeren Zeitraum betreut haben)*
- *Es dürfen mehrere Kompetenznachweise pro Semester ausgefüllt werden. Diese sind danach zu einer gültigen Endversion zusammenzufassen durch die zuständige Berufsbildnerin)*

Rückfrage zum Art. 14, Bildungsverordnung: Eine Beurteilung soll jedes Semester erfolgen. Dieser starre, an das Semester-gebundene Rhythmus widerspiegelt den Praktikumswechsel der Lernenden im Betrieb nicht. Soll dann die Beurteilung KN Betrieb bereits nach z.B. 3-monatigem Einsatz erfolgen, da der Einsatz Semesterübergreifend ist? Wie ist hier vorzugehen?

Es braucht 1 Kompetenznachweis pro Semester. Dies auch wegen des semesterweisen Aufbaus an den anderen Lernorten (Berufsfachschule und ÜK).

In unserem Betrieb werden die Lernenden teilweise von Praxisbildnern betreut, welche dann jeweils den Bildungsbericht ausfüllen und mit den Lernenden besprechen. Kann diese Praxis beim Kompetenznachweis angewandt werden oder muss der KN explizit von Berufsbildnerinnen geführt werden?

Die beschriebene Praxis kann angewendet werden. Es empfiehlt sich, die diesbezüglichen Zuständigkeiten intern klar zu regeln.

9 Absenzen und Wiederholungen

Bitte dazu auch das Kapitel 3.5 der «FAQ» sowie das Organisationsreglement der überbetrieblichen Kurse konsultieren.

- Wie werden die Kompetenznachweise Betrieb gewichtet bei einer Wiederholung eines Lehrjahres?
- Wie werden die Kompetenznachweise ÜK gewichtet bei einer Wiederholung eines Lehrjahres?

Die Gewichtung der Abschlussnote/Erfahrungsnote für Repetierende ist in der Bildungsverordnung geregelt (Art. 21).

- Ab welcher Anzahl Krankheitstage bzw. Prozent Abwesenheit ist keine Beurteilung mehr möglich? Wie können ÜKs ggf. nachgeholt werden und wann?
- Wo ist beschrieben wie vorgegangen werden muss, wenn Lernende weniger als 80% des ÜK besucht haben?

- *Bei längeren Abwesenheiten und Fehltagen gilt es die individuelle Situation zu beurteilen. Im Vordergrund steht die Erreichung der Handlungskompetenz. Ist diese nicht gewährleistet, muss Versäumtes nachgeholt werden.*
- *Betreffend üK kann Versäumtes entweder in einem Folge-üK oder auch im Betrieb nachgeholt werden. Dies erfordert klare Absprachen zwischen Lehrbetrieb und üK.*
- *Es macht keinen Sinn ein national einheitliches Vorgehen zu definieren für den Fall, in dem eine lernende Person einen bestimmten Prozentwert der Anwesenheit unterschreitet. Es gilt stets die individuelle Situation zu beleuchten und darauf basierend die notwendigen Massnahmen zu treffen.*
- *In den Betrieben gelten bezüglich Anwesenheit die betrieblichen Vorschriften, weil die Lernenden in einem Vertragsverhältnis mit ihrer Lehrfirma stehen.*

10 Bildungsplan: Inhalt

Bitte dazu auch die Präsentation der Informationsveranstaltung vom 27. April resp. 05. Mai 2022 konsultieren (Folien 8-16).

Bleiben die Lernziele grösstenteils unverändert?

- *Es gelten die neuen Bildungserlasse (Bildungsplan und Bildungsverordnung)*
- *Bildungsplan: Qualifikationsprofil (S. 8+9), alle Handlungskompetenzbereiche, Handlungskompetenzen und Leistungsziele je Lernort (S. 1 –46).*

11 Bildungsplan: Handlungskompetenzen im eigenen Betrieb

Bitte dazu auch die Präsentation der Informationsveranstaltung vom 27. April resp. 05. Mai 2022 konsultieren (Folien 8-16).

- Wie soll im KN bewertet werden, wenn einzelne HK's im entsprechenden Semester nicht beurteilt werden können' - Bsp. Sem 4, HKB f3 (neue Techn. implementieren)?
- Arbeitsumfeld der Lernenden ist ein reguliertes Umfeld der Qualitätskontrolle. Die Lernenden arbeiten hier streng nach GMP- oder ISO-Vorschrift. Handlungskompetenzen f1, f2 oder f3 werden die Lernenden dort nicht erlernen. Wie soll mit dieser Situation umgegangen werden?
- Wie sind die Handlungskompetenzen f1 –f3 definiert? Beispiel f2.2 (Taxonomiestufe K5) Ist dies wirklich in jedem Betrieb umsetzbar und mit den QM-Bestimmungen des Betriebes vereinbar?

- *Wenn ein Betrieb eine kantonale Bildungsbewilligung hat, muss davon ausgegangen werden, dass dieser auch die Ausbildung sicherstellen kann.*
- *In einem stark regulierten Umfeld, wo Lernende nicht in alle Arbeitsabläufe integriert werden können, kann auch mit anderen Abteilungen und Betrieben zusammengearbeitet werden oder einzelne Lernziele mit «Sonderaufträgen», wie z.B. der Recherche zu Problemstellungen, abgedeckt werden.*
- *Es gibt auch die Möglichkeit, betriebliche Bildungsziele in einem gemeinsamen überobligatorischen Ausbildungssetting abzudecken (zum Beispiel in einem üK-Zentrum).*

12 Qualifikationsverfahren, Praktische Arbeit und Prüfungsdauer

Bitte dazu auch Kapitel 5 der «FAQ» sowie die «Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung Laborantin EFZ / Laborant EFZ», S. 6-10 konsultieren.

- In wie weit grenzen sich die normalen Labor/Versuchsprotokolle von der Lerndokumentation der Lernenden ab?

- Wird das Laborjournal als Lerndokumentation anerkannt, oder muss diese als separate Dokumentation geführt werden?
- Die Führung einer separaten Lerndokumentation kollidiert bei uns frontal mit der Führung des Laborjournals. So müssten die Lernenden neu ihre Arbeiten doppelt aufzeichnen, einmal, wie gehabt, nach Vorgabe des Lehrbetriebes im Laborjournal und einmal in der Lerndokumentation. Das scheint mir jetzt etwas (zu) viel administrativer Aufwand für die Lernenden (und die Praxis- und Berufsbildenden). Kann man hier allenfalls das Laborjournal als vollwertigen Ersatz der Lerndokumentation betrachten?
- Wie ausführlich sollte eine Lerndokumentation aus der Linie sein?
- Das Lernjournal welches der/die Lernende führen soll anhand eines konkreten Beispiels aufzeigen.

- Bitte dazu das Umsetzungsdokument «Lerndokumentation» konsultieren.
 - Es gibt mehrere Varianten zur Führung der Lerndokumentation. Die Benutzung der aktuellen Vorlage ist nicht obligatorisch. Das Führen einer solchen hingegen schon. Es ist wichtig zu verstehen, dass die Lernenden die Lerndokumentation aus den üK's und dem Betrieb, für die praktische Abschlussprüfung nutzen dürfen. Es müsste also sichergestellt werden, dass mind. Auszüge aus dem Laborjournal in die Lerndokumentation fließen.

Was soll mit unserem Dokument Lern-Leistungsbeurteilung passieren, abhängig vom Einsatz des Kompetenznachweises. Wird die LL abgespeckt, oder ersetzt um einen Beurteilungsdschungel zu verhindern.

Die Lern- und Leistungsbeurteilung erfolgt neu mittels Kompetenznachweis (Betrieb und üK).

- Wie wird die Praktische Prüfung genau aufgebaut?
- Neu wird das QV bei den Laboranten Biologie auch (nur) 16 Stunden sein. Wie funktioniert das in der Mikrobiologie, wo die Keimkulturen 2 Tag bebrütet werden müssen.?

- Bitte dazu die «Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren» konsultieren.
 - Die Durchführung der praktischen Prüfung am Ende der Ausbildung richtet sich nach den Vorgaben der BiVo. Konkretisiert ist dies in den Ausführungsbestimmungen zum QV. Daraus ist ersichtlich, dass die Settings durchaus regionale und fachliche Bedürfnisse berücksichtigen. Neu ist das Abschliessende praktische QV deshalb auf 16h begrenzt, weil es auch eine Erfahrungsnote aus der Praxis gibt. Diese 16 h können flexibel auf mehrere Tage verteilt werden, falls dies sachdienlich sein sollte.
 - Der Aufbau richtet sich u.A. auch nach den kantonalen Vorgaben.

- In Zukunft gibt es eine vorgegebene praktische Arbeit (entweder an einem zentralen Ort oder im Lehrbetrieb). Wer stellt die Aufgaben für die VPA? Sind die Aufgaben für alle Lernenden die gleichen?
- Werden für die praktische Abschlussprüfung allgemeine Aufgabenkataloge erstellt und wenn ja von wem? Bleibt ein Teil davon trotzdem noch betriebsspezifisch?
- Wird die QV der Laboranten Chemie inhaltlich anders gewichtet? Werden andere Aufgaben prüfungsrelevant sein oder bleibt der Aufgabenkatalog gleich?
- QV, auch praktische Aufgaben sollen angepasst und vereinheitlicht werden. Per wann sind diese Verfügbar, um die Lernenden dementsprechend auf die neuen Aufgabenstellungen vorzubereiten? Gibt es auch beispielhafte Lehlaboraaufgaben, die uns zur Verfügung gestellt werden?
- Wie können wir die Lernenden auf die praktische QV vorbereiten? Wie sieht die künftige praktische Prüfung aus? Muss noch ein Präparat hergestellt werden? Gibt es Standard-Analysen, die im Betriebslehrgang zwingend enthalten sein müssen?
- Entscheidet die PK, ob die VPA 2.5 oder 3.5 Tage dauert und ob diese im Lehrbetrieb oder im UEK-Zentrum statt findet? Oder wie ist das angedacht?
- Bezüglich Grundaufgabenkatalog: Der aktuelle Katalog ist aus dem Jahre 1998. Wir sind der Meinung, dass da ein neuer gemacht werden müsste gerade bezüglich LOK. Zudem müssten aus unserer Sicht zur fairen Bewertung und für gleichbleibende Ausbildungsqualität in jedem Betrieb die gleichen Grundaufgaben gemacht werden -> gleiche Aufgabenstellung. Ist so was in Planung resp. wann ist dieser zugänglich?

- Die Erstellung der Prüfungsaufgaben ist weiterhin in der Verantwortung der (Chef-)Experten/Expertinnen

- Einzelne Fragen können an dieser Stelle deshalb nicht beantwortet werden, weil sie auf regionale Ausprägungen bei der Umsetzung ausgerichtet sind und daher an die zuständige Prüfungsleitung gerichtet werden müssten.
- Die Gewichtung der einzelnen Positionen sind in der Bildungsverordnung und in den «Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren» ersichtlich.

13 Zusammenarbeit zwischen den Lernorten und den Lehrvertragsparteien

- Wie werden Personen für die Beurteilung geschult (z.B. Praktikumsleiter)? Wir haben bei uns bereits um die 10 Personen, die solche Beurteilungen ausfüllen werden.
- Wie werden die Linienbetreuer eingebunden? Erfahrungsaustausch.

- Für die meisten Berufs- und Praxisausbildner/-innen ist das Beurteilen von Lernenden nichts neues. Der Erfahrungsaustausch ist ein gutes Mittel, um Sicherheit im Umgang mit den Kompetenznachweisen zu gewinnen.
- Auf nationaler Ebene werden zu gegebener Zeit Schulungen für Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten sowie Chefexpertinnen und Chefexperten angeboten.
- Falls betriebsspezifische oder regionale Schulungen gewünscht werden, müssen diese mit den entsprechenden Anbietern zusammen organisiert werden. Solche Schulungen sind in der Regel kostenpflichtig.

Allgemeine Frage Expertenschulungen: Weiss man schon, wie umfangreich diese Schulungen ausfallen werden? Wird es dann darauf hinauflaufen, dass es neben den PEX-Basiskursen einen berufsspezifischen Kurs geben wird?

Es darf davon ausgegangen werden, dass diese Schulungen im üblichen Rahmen stattfinden. Ein Detailliertes Programm liegt noch nicht vor, weil die Schulungen nicht vor 2025 stattfinden werden.

Wie ist die Zusammenarbeit Berufsschule / Lehrbetrieb zu verstehen? Sind übergreifende Projektarbeiten angedacht?

- Die Lernortkooperation bezieht sich weniger auf ein gemeinsam ausgearbeitetes Ausbildungsprogramm sondern auf das Treffen gegenseitiger Absprachen im Rahmen der Ausbildung und eine gut funktionierende Zusammenarbeit unter den drei Lernorten.
- Es macht Sinn, sich unter den Lernorten regional abzusprechen und die Lerninhalte gegenseitig transparent zu machen.

Bezüglich der LOK und des Schullehrplans: Ist der erhaltene Schullehrplan der endgültige? Es ist nicht so ganz ersichtlich welche Fachaufgaben wie weit mit dem Lernenden gemacht werden sollen um koordiniert mit der Schule zu agieren. Bsp.: Thema in der Schule = Molare Masse, Stoffmenge usw. Zur Festigung kann in der Praxis könnte beispielsweise dann eine Säure/Base-Titration oder eine Stoffmengenbestimmung mit UV-Vis gemacht werden dies ist jedoch ein Semester oder noch später ein Thema im Unterricht. Kann ich die Lernenden trotzdem in die Titration oder ins UV-Vis einführen?

Das Umsetzungsdokument «möglicher Schullehrplan» zeigt lediglich ein mögliches Beispiel. Alle betroffenen Berufsfachschulen sind angehalten, einen «neuen» Schullehrplan zu erstellen auf Basis der neuen Vorgaben.

Bezüglich QV-Theorieprüfung: Für uns ist die Aufgabenstellung nicht ganz klar. Wie wird eine Fragestellung and der Theoretischen QV lauten? Haben sie da ein Beispiel damit wir unsere Lernenden bei der Vorbereitung zur QV auch im Theoretischen unterstützen können?

Aktuell beschäftigt sich eine nationale Arbeitsgruppe mit dem «Prüfen auf Basis der Handlungskompetenzorientierung». Die Erarbeiteten Hilfsmittel werden zu gegebener Zeit in allen drei Landessprachen zur Verfügung gestellt.

Wo kann man nachfragen oder Unterstützung anfordern, was für neue Ausbildungspunkte man konkret umsetzen muss. Z.B. auf das Thema Digitalisierung bezogen.

- Bildungsplan konsultieren und die entsprechenden Leistungsziele als Ansatzpunkte verwenden
- Ausbildungsprogramm der üK und Lehrplan der Berufsfachschule konsultieren.

- *Lernende in alle Arbeitsprozesse integrieren*