

**5-Jahresüberprüfung Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA
Kurzbericht der Trägerschaft**

Version vom 9. Juli 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung (Management Summary)	4
2	Befragung	4
	2.1 Konzept der Befragung	4
	2.2 Rücklauf und Repräsentativität	5
	2.3 Stellungnahmen der Verbände	5
3	Beurteilung der Stimmigkeit und der Inhalte der Ausbildung	5
	3.1 Passung für die Zielgruppe Jugendliche	5
	3.2 Passung für die Zielgruppe Erwachsene	5
	3.3 Stimmigkeit von Anforderungsniveau und Stoffmenge	6
	3.3.1 Anforderungsniveau	6
	3.3.2 Stoffmenge	6
	3.4 Stimmigkeit der Ausrichtung der Ausbildung	6
	3.5 Umsetzbarkeit und Zielerreichung der Ausbildung in den Betrieben	7
	3.6 Beurteilung des Qualifikationsprofils (Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen) im Hinblick auf den Bedarf der Praxis	7
	3.7 Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen	7
	3.8 Beurteilung des curricularen Aufbaus durch die Fachlehrerschaft	8
	3.9 Beurteilung des curricularen Aufbaus durch den Lernort üK	8
	3.9.1 Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen	8
	3.9.2 Curricularer Aufbau (Themen, Dauer und Abfolge) im üK	8
	3.9.3 Umsetzbarkeit und Zielerreichung	8
	3.9.4 Kompetenznachweise und Erfahrungsnote im üK	8
	3.10 Beurteilung des Berufsbildes	8
4	Beurteilung des Qualifikationsverfahrens	8
	4.1 Qualifikationsbereich Praktische Arbeit	8
	4.2 Qualifikationsbereich Berufskennnisse	9
	4.3 Qualifikationsbereich Kompetenznachweise Praxis	9
	4.3.1 Konzept für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis	9
	4.3.2 Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis	9
	Handlungsbedarf im Bereich der Kompetenznachweise Praxis	10
	4.4 Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und Bestehensregeln	10
	4.5 Wegleitung zum Qualifikationsverfahren	10
5	Beurteilung der Instrumente zur Förderung der Ausbildungsqualität	10
	5.1 Modell-Lehrgang	10

5.1.1	Beurteilung aus Sicht des Lernorts Praxis.....	10
5.1.2	Beurteilung aus der Sicht des Lernorts Schule	10
5.1.3	Beurteilung aus der Sicht des Lernorts üK.....	10
5.1.4	Beurteilung hinsichtlich der Zusammenarbeit der Lernorte.....	10
5.2	Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs	10
5.2.1	Konzept	10
5.2.2	Leitfaden und Formular zur Lerndokumentation	10
5.2.3	Gesprächsleitfaden und Formular für die strukturierte Besprechung Berufsbildner/in – Lernende/r	11
5.2.4	Formular Bildungsbericht	11
5.2.5	Einführung durch die Schule.....	11
	Handlungsbedarf im Bereich Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs	11

1 Zusammenfassung (Management Summary)

Die Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (SKBQ) der beruflichen Grundbildung Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA hat gemäss Bildungsverordnung die Aufgabe, mindestens alle 5 Jahre den Bildungsplan zu überprüfen. Aus diesem Grund fand 2018 eine schweizweite Befragung der drei Lernorte sowie der Chefexpert/-innen statt. Die SKBQ hat aufgrund der Befragung der Trägerschaft die folgenden Anträge gestellt:

- a. Bildungsverordnung und Bildungsplan sollen unverändert bleiben, weshalb keine Teilrevision oder Revision der Bildungserlasse erfolgen soll.
- b. Der Leitfaden und das Formular Lerndokumentation sollen auf Praxistauglichkeit sowie Vereinfachungspotential geprüft werden.
- c. Der Gesprächsleitfaden und das Formular für strukturierte Gespräche sollen auf Praxistauglichkeit sowie Vereinfachungspotential geprüft werden.
- d. Der Bildungsbericht soll auf Praxistauglichkeit sowie Aussagekraft überprüft werden.
- e. Das Konzept und die Hilfsmittel Kompetenznachweise sollen auf Praxistauglichkeit sowie Aussagekraft überprüft werden.
- f. Die Kommunikation gegenüber den Betrieben soll verstärkt und dazu eine Argumentation für eine bessere Positionierung des Berufs Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA erarbeitet werden. Dazu gehört die Klärung der Wertigkeit des Berufs sowie die Abgrenzung gegenüber dem/der Pflegehelfer/-in SRK.
- g. Mögliche Massnahmen zur Förderung der Zielgruppe Erwachsene sollen erarbeitet werden.

Die Vorstände der Trägerschaft, OdASanté und SAVOIRSOCIAL, haben den Anträgen der SKBQ im Juni bzw. im Juli 2019 zugestimmt. In Arbeitsgruppen werden die Teilprojekte b. – g. bearbeitet. Ziel ist, allfällige neue Bildungsdokumente der Teilprojekte b. – e. ab August 2021 in Kraft zu setzen.

2 Befragung

2.1 Konzept der Befragung

Mit der Befragung hat die Trägerschaft, OdASanté und SAVOIRSOCIAL, die Erfahrungen und Bedürfnisse aus der Umsetzung der Bildungserlasse an den drei Lernorten (berufliche Praxis, überbetriebliche Kurse, schulische Bildung) sowie der Chefexpert/-innen erfasst. Es handelte sich nicht um eine flächendeckende, sondern gezielte Befragung erfahrener, repräsentativer Personen, welche durch die kantonalen/regionalen OdA bestimmt worden sind.

Den kantonalen/regionalen OdA wurde das folgende Profil für die Befragung vorgegeben:

Stelle	Anzahl befragte Institutionen / Personen
Berufsbildende und Bildungsverantwortliche im Lernort Betrieb	Nach Anzahl der Lernenden im Einzugsgebiet der kantonalen/regionalen OdA. Es wird mindestens 1 Betrieb pro Versorgungsbereich befragt.
üK-Verantwortliche der kantonalen/regionalen OdA	Je 1 Person als Vertretung des Gesundheitsbereichs und 1 Person als Vertretung des Sozialbereichs.
Berufsverantwortliche Lehrpersonen in der Berufsfachschule	Je 1 berufsverantwortliche Person aus den für das Einzugsgebiet der kantonalen/regionalen OdA zuständigen Berufsfachschulen.
Chefexpertin / Chefexperte	Die Befragung der Chefexpertinnen erfolgte durch OdASanté anhand der Listen der Chefexpertinnen und Chefexperten des Gesundheits- und des Sozialbereichs.

2.2 Rücklauf und Repräsentativität

Auf die Befragung sind die folgenden Rückmeldungen eingegangen:

- 131 Antworten von Berufsbildenden und Bildungsverantwortlichen, davon 81 aus dem stationären Langzeitbereich, 25 von Spitälern, 13 aus dem Behindertenbereich und 12 von der Spitex.¹
- 21 Antworten von üK-Verantwortlichen der OdA.
- 22 Antworten von berufsverantwortlichen Lehrpersonen der Berufsfachschulen.
- 16 Antworten von Chefexpert/-innen.

Die Repräsentativität der Befragungsergebnisse ist insgesamt gegeben.

2.3 Stellungnahmen der Verbände

Auf der Basis dieser Rückmeldungen hat die Kommission den Handlungsbedarf für den Beruf Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA überprüft und entsprechende Vorschläge erarbeitet. Die Ergebnisse der Befragung sowie die Handlungsempfehlungen hat die SKBQ AGS in einem Bericht festgehalten.

Die insgesamt 11 Mitglieder von OdASanté und die insgesamt 36 Mitglieder von SAVOIRSOCIAL wurden zu einer Stellungnahme zum Entwurf des Berichts der Trägerschaft zur 5-Jahres-Überprüfung der Bildungsgrundlagen Assistent/in Gesundheit und Soziales gebeten.

Die Stellungnahmen der Mitgliederorganisationen decken sich durchwegs mit den Ergebnissen aus der vorgängig durch die Trägerschaft durchgeführte Befragung der drei Lernorte (und Chefexpert/-innen).

3 Beurteilung der Stimmigkeit und der Inhalte der Ausbildung

3.1 Passung für die Zielgruppe Jugendliche

Die Passung der Ausbildung für Jugendliche (Frage: «Spricht die Ausbildung zur Assistentin Gesundheit und Soziales die Jugendlichen an») wird von der grossen Mehrheit der Antwortenden positiv (48.8%) bis sehr positiv (36.6%) beantwortet, dies namentlich mit den folgenden Argumenten:

- Bei Jugendlichen mit bekannter Lernschwäche ist diese Ausbildung sehr beliebt.
- Für Jugendliche mit Lernschwäche und Jugendliche mit Migrationshintergrund und Sprachschwäche ist die Ausbildung eine grosse Chance, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen.
- Auf die ausgeschriebenen Lehrstellen treffen jeweils sehr viele Bewerbungen ein.
- Die Ausbildung bietet den Jugendlichen ein Sprungbrett in eine spätere FaGe- oder FaBe-Ausbildung.

3.2 Passung für die Zielgruppe Erwachsene

Die Passung der Ausbildung für Erwachsene (Frage «Spricht die Ausbildung zur Assistentin Gesundheit und Soziales Erwachsene an») wird von knapp der Hälfte der Antwortenden positiv (29.5%) bis sehr positiv (14.7%) beantwortet. Die positive Haltung wird namentlich mit den folgenden Argumenten begründet:

- Erwachsenen mit Migrationshintergrund und Sprachproblemen bietet die Ausbildung eine gute Einstiegschance in die Arbeitswelt.

¹ Die Verteilung unter die Versorgungsbereiche spiegelt die Ausbildungstätigkeit der Institutionen, wie die Lernendenzahlen der Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2016 zeigen: 88 Lernende im Behindertenbereich; 42 Lernende in der Hilfe und Pflege zu Hause; 1'161 Lernende in Alters- und Pflegeheimen; 188 Lernende in Spitälern und Kliniken.

- Die Ausbildung öffnet dieser Zielgruppe die Türe zu einer späteren FaGe- oder FaBe-Ausbildung.

28.4% der Antwortenden beurteilen die Passung kritisch, beachtliche 20.0% als sehr kritisch. Die wichtigsten Kritikpunkte sind:

- Der Kompetenzzuwachs in der Praxis ist gegenüber der Pflegehelfer/in SRK nicht sichtbar, in einigen Fällen wird sogar ein Kompetenzabbau befürchtet.
- Ein Lehrgang zur Pflegehelfer/in SRK kann in kurzer Zeit absolviert werden und führt rascher zu einem Erwerbseinkommen und zur wirtschaftlichen Selbständigkeit. Für Wiedereinsteigerinnen sind die SRK-Kurse eine grosse Konkurrenz.
- Nicht alle Handlungskompetenzen sind für junge Erwachsene attraktiv.
- Die Nachfrage Erwachsener nach Ausbildungsplätzen ist gering.
- Zusammen mit Jugendlichen in Schule und üK gehen zu müssen, senkt die Attraktivität der Ausbildung.
- Die Inhalte der Ausbildung werden Erwachsenen mit grosser Lebenserfahrung zu wenig gerecht.

Bei der Beurteilung durch die verschiedenen Lernorte fällt auf, dass der Lernort Betrieb die Passung der Ausbildung für die Zielgruppe Erwachsene deutlich kritischer sieht als die Lernorte Schule und üK.

Handlungsbedarf:

- Die Kommunikation der beruflichen Grundbildung Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA soll verstärkt werden und die Wertigkeit der Grundbildung sowie ihrer Abgrenzung gegenüber dem/der Pflegehelfer/-in SRK geklärt werden.
- Mögliche Massnahmen für die Forderung der Zielgruppe Erwachsene sollen erarbeitet werden.

3.3 Stimmigkeit von Anforderungsniveau und Stoffmenge

3.3.1 Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau wird von der grossen Mehrheit der Antwortenden positiv (50.5%) oder sehr positiv (43.2%) beurteilt. Nur 5.3% der Antwortenden nehmen eine kritische Haltung ein.

Bei der Beurteilung durch die verschiedenen Lernorte fällt auf, dass die Lernorte Betrieb mit nur 3.1% kritischen Stimmen und üK mit 4.8% kritischen Antworten das Anforderungsniveau deutlich positiver beurteilen als der Lernort Schule mit 13.6% kritischen Stimmen und die Chefexpert/-innen mit 12.5% kritischen Antworten.

3.3.2 Stoffmenge

Auch die Stoffmenge wird von der grossen Mehrheit der Antwortenden positiv (55.3%) oder sehr positiv (34.7%) beurteilt. Nur 8.4% der Antwortenden nehmen eine kritische Haltung ein.

Bei der Beurteilung durch die verschiedenen Lernorte fällt auf, dass vom Lernort Betrieb kaum kritische Antworten kommen (Anteil von lediglich 2.3%), während die Stoffmenge seitens der Schulen recht oft kritisch (36.4%) bis sehr kritisch (4.5%) gesehen wird.

3.4 Stimmigkeit der Ausrichtung der Ausbildung

Die breite Ausrichtung der Ausbildung beurteilen 68.4% der Antwortenden als positiv bis sehr positiv, 24.2% der Antwortenden nehmen eine kritische bis sehr kritische Haltung ein. Dabei fällt auf, dass die Akzeptanz bei den Lernorten Betrieb (70.3%) und üK (71.4%) entschieden höher liegt als beim Lernort Schule (50.0%).

Im Hinblick auf die Passung der Breite der Ausbildung ist namentlich die Haltung der Praxis von Bedeutung. Der Vergleich der vier Versorgungsbereiche Akutspitäler, stationärer Langzeitbereich, Spitex und Behindertenbereich zeigt, dass die Zufriedenheit unterschiedlich ist. Am höchsten ist

sie im Behindertenbereich (76.9%), gefolgt vom stationären Langzeitbereich (71.6%) und den Spitälern (68.0%). An letzter Stelle folgt die Spitex mit einer positiven Beurteilung der Breite der Ausbildung von noch 58.3%.

Unter den Bemerkungen zur Frage nach der Passung der Breite der Ausbildung finden sich in allen vier Versorgungsbereichen Stimmen, welche betonen, dass die Assistent/innen Gesundheit und Soziales mit ihrer generalistischen Ausbildung sehr gut eingesetzt werden können. Auch die Entwicklungsfähigkeit der Absolvent/innen in Richtung FaGe wird breit betont.

Unter den kritischen Stimmen wird verschiedentlich moniert, dass die AGS je nach betrieblicher Organisation im Betrieb nicht in allen Handlungskompetenzbereichen zum Einsatz kommen und dass es dadurch schwierig ist, das ganze Spektrum in der Praxis zu vertiefen. Demgegenüber finden sich zahlreiche Stimmen, welche diese Vielseitigkeit der Einsatzmöglichkeiten ausdrücklich begrüßen. Kritische und lobende Stimmen betonen die Bedeutung von Pflege und Betreuung, diese Handlungskompetenzen scheinen für alle den Kern zu bilden. Ein Betrieb des Behindertenbereichs moniert die fehlenden agogischen Themen.

3.5 Umsetzbarkeit und Zielerreichung der Ausbildung in den Betrieben

Die Rückmeldungen der Betriebe zeigen, dass die Handlungskompetenzen in der Praxis ausgebildet werden können, die Zustimmungquote liegt bei 91.6% und ist in den verschiedenen Versorgungsbereichen ähnlich hoch.

95.4% der Betriebe bestätigen, dass die Ausbildungsziele erreicht werden können, in diesem Punkt fallen die Rückmeldungen der Versorgungsbereiche unterschiedlich aus. Die tiefste Zustimmungquote zeigt die Spitex mit 83.3%, gefolgt von den Spitälern mit 88.0% und dem Langzeitbereich 98.8%. Im Behindertenbereich stimmen alle Betriebe zu. Verschiedene Betriebe weisen darauf hin, dass AGS-Lernende viel Unterstützung, Begleitung und Struktur benötigen, um die Ausbildungsziele zu erreichen und dass zudem oft sprachliche oder soziale Probleme den Lernprozess erschweren.

3.6 Beurteilung des Qualifikationsprofils (Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen) im Hinblick auf den Bedarf der Praxis

Die Antworten auf die Frage, ob die beruflichen Handlungskompetenzen nach abgeschlossener Ausbildung dem Bedarf der Praxis entsprechen, zeigt ein recht kritisches Bild. Lediglich 74.8% der Betriebe stimmen dieser Frage zu, die Zustimmungsraten zeigen unter den Versorgungsbereichen eine starke Differenzierung. Am positivsten fällt die Beurteilung im Langzeitbereich mit einer Quote von 79.0% aus, gefolgt von den Spitälern mit einer Zustimmungquote von 76.0%. Im Behindertenbereich sind noch 61.5% der Betriebe der Meinung, dass der Bedarf der Praxis abgedeckt wird, bei der Spitex nur noch 58.3%.

Die vorgeschlagenen Kompetenzerweiterungen würden jedoch einen stark erhöhten Wissenshintergrund erfordern, der die Stoffmenge und das Anforderungsprofil der zweijährigen Ausbildung deutlich sprengen würde. Das definierte Profil soll deshalb beibehalten werden.

3.7 Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen

87.8% der Betriebe beurteilen den Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen als wirksames Instrument für die Ausbildung in der Praxis, nur 9.2% der Antwortenden nehmen eine kritische Haltung ein. Unter Akutbereich, Langzeitbereich und Behindertenbereich sind keine auffälligen Unterschiede in der Beurteilung festzustellen, die Spitex nimmt nur positive bis sehr positive Beurteilungen vor.

Auch die 86.4% der Schulen beurteilen dem Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen als wirksames Ausbildungsinstrument, lediglich 13.6% der Schulen äussern Kritik.

3.8 Beurteilung des curricularen Aufbaus durch die Fachlehrerschaft

Der curriculare Aufbau (Zahl der Lektionen pro Handlungskompetenzbereich und Ausbildungsjahr) wird nur von 54.6% der Schulen positiv bis sehr positiv beurteilt, 36.4% nehmen eine kritische und weitere 9.1% eine sehr kritische Beurteilung vor.

3.9 Beurteilung des curricularen Aufbaus durch den Lernort üK

3.9.1 Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen

Die Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen wird von 80.9% der Lernorte üK als adäquat eingestuft, 9.5% der Lernorte üK beurteilen die Aufteilung kritisch.

3.9.2 Curricularer Aufbau (Themen, Dauer und Abfolge) im üK

Der curriculare Aufbau der üK wird von 81.0% der Antwortenden als adäquat bezeichnet, 14.3% beurteilen ihn kritisch.

3.9.3 Umsetzbarkeit und Zielerreichung

Die Themen und die Ziele der üK und die Zielerreichung werden von 90.5% der Antwortenden als gut umsetzbar bzw. erreichbar eingestuft, 9.5% der Antwortenden äussern Kritik.

3.9.4 Kompetenznachweise und Erfahrungsnote im üK

71.4% der Antwortenden beurteilen den Verzicht auf Kompetenznachweise und eine Erfahrungsnote im üK als richtig. 23.8% stehen diesem Verzicht kritisch (9.5%) bis sehr kritisch (14.3%) gegenüber. Unter den Bemerkungen finden sich viele Aussagen, die den Verzicht auf Kompetenznachweise und Erfahrungsnote unterstützen: Lernraum ohne Notendruck, Ort zum Sammeln von Erfahrungen und Lernen aus Fehlern, Lernort mit Raum und Zeit ohne Leistungsdruck.

3.10 Beurteilung des Berufsbildes

In der Gesamtschau der Antworten wird das Berufsbild in der vorliegenden Form breit getragen. Vereinzelt wird der Kinderbereich vermisst. Dieser wurde aufgrund der Ergebnisse des Abklärungsprojekts zur Gestaltung der AGS-Ausbildung bewusst weggelassen. Aktuell trifft der Vorstand von SAVOIRSOCIAL vertiefte Abklärungen zu einer Attest-Ausbildung im Kinderbereich. Das Berufsbild der AGS kann unverändert beibehalten werden.

4 Beurteilung des Qualifikationsverfahrens

4.1 Qualifikationsbereich Praktische Arbeit

Die Chefexpert/-innen beurteilen die Praktische Arbeit insgesamt sehr positiv, sie nehmen die folgenden Wertungen vor:

Frage	Bewertung		
	++	+	-
Dauer der praktischen Arbeit	68.8%	25.0%	6.3%
Dauer des Fachgesprächs	56.3%	31.3%	12.5%
Anspruchsniveau der praktischen Arbeit	43.8%	50.0%	6.3%
Bestehenskriterien für die praktische Arbeit	50.0%	43.8%	6.3%

4.2 Qualifikationsbereich Berufskennnisse

Auch der Qualifikationsbereich Berufskennnisse wird durch die Chefexpert/-innen mit den folgenden Bewertungen insgesamt sehr positiv beurteilt:

Frage	Bewertung			
	++	+	-	Weiss nicht
Dauer der Prüfung in Berufskennnissen	56.3%	31.3%	6.3%	6.3%
Anspruchsniveau der Prüfung in Berufskennnissen	43.8%	43.8%	6.3%	6.3%
Bestehenskriterien für die Prüfung in Berufskennnissen	43.8%	37.5%	12.5%	6.3%

4.3 Qualifikationsbereich Kompetenznachweise Praxis

4.3.1 Konzept für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis

95.5% und damit die ganz grosse Mehrheit der Betriebe stimmen dem Konzept der Kompetenznachweise in der Praxis zu, lediglich 3.9% nehmen eine kritische oder sehr kritische Sicht ein. Das Konzept wird insbesondere begrüsst, weil

- ein Kompetenznachweis in der Praxis den eher praktisch veranlagten AGS-Lernenden entgegenkommt,
- der Druck auf die IPA sinkt, ist eine gute Vorbereitung auf die IPA und gibt Sicherheit,
- die Kompetenznachweise die praktische Leistung über 2 Jahre abbilden, während die IPA eine Momentaufnahme ist,
- die Empfehlungen zur Planung der Kompetenznachweise sind sehr hilfreich.

Kontrovers diskutiert wird die Zahl der Kompetenznachweise. Es gibt sowohl Stimmen, die sich für eine Reduktion auf einen Kompetenznachweis pro Semester wie bei der FaGe aussprechen wie solche, die gerade dies ausdrücklich ablehnen würden.

Die kritischen Stimmen konzentrieren sich auf die folgenden Punkte:

- Der Kompetenznachweis hat den Charakter einer Zwischenprüfung und ist zu wenig aussagekräftig, um als Erfahrungsnote für die berufliche Praxis zu gelten.
- Zusätzlich wäre eine theoretische Abfrage (Transfer Theorie – Praxis) sinnvoll.
- Es wäre zu begrüssen, wenn die Beurteilung im Bildungsbericht auch in die Erfahrungsnote einfliessen würde.
- Die Resultate fallen in der Regel hoch aus mit Noten zwischen 5 und 5,5, selten einer 4,5. Die Kompetenznachweise differenzieren nicht ausreichend.

4.3.2 Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis

71.8% der Betriebe beurteilen die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise in der Praxis als hilfreich, 18,3% nehmen eine kritische bis sehr kritische Haltung ein. Neben den zahlreichen zustimmenden Kommentaren werden vor allem die folgenden Punkte kritisiert:

- Es ist nicht benutzerfreundlich, dass alle Kompetenzen ein eigenes Formular haben.
- Die Hilfsmittel werden eingesetzt, aber ergänzt mit eigenen Kriterien innerhalb der einzelnen Kompetenzen.
- Da die Kompetenznachweise benotet und dann in den Prüfplan eingesetzt werden müssen, ist das Hilfsmittel eher ungeeignet.
- Die Inhalte sind sinnvoll, sie sollten jedoch in das Bewertungsblatt des Kompetenznachweises integriert werden.
- Es fehlen semesterbezogene Angaben.
- Zuviel Formulare mit ähnlicher Aussagekraft, dadurch sehr aufwändig, wir setzen sie nicht ein.

Handlungsbedarf im Bereich der Kompetenznachweise Praxis

Das Konzept für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis wird sehr breit gestützt, hier kann bzw. muss auf Anpassungen verzichtet werden. Die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis werden mehrheitlich getragen und eingesetzt, dennoch ist erhebliche Kritik festzustellen. Diese Kritik legt nahe, die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis sorgfältig zu prüfen und diese in Richtung Vereinfachung und verbesserte Anwenderfreundlichkeit zu überarbeiten.

4.4 Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und Bestehensregeln

Die Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und die Bestehensregeln werden von ¾ der Chefexpert/-innen als gut bis sehr gut beurteilt, 18.8% nehmen dagegen eine kritische Haltung ein.

4.5 Wegleitung zum Qualifikationsverfahren

Die Wegleitung zum Qualifikationsverfahren wird von 87.5% der Chefexpert/-innen als gut bis sehr gut beurteilt, die restlichen 12.5% stehen der Wegleitung kritisch gegenüber.

5 Beurteilung der Instrumente zur Förderung der Ausbildungsqualität

5.1 Modell-Lehrgang

5.1.1 Beurteilung aus Sicht des Lernorts Praxis

81.7% der Betriebe beurteilen den Modell-Lehrgang als wirksames Instrument für die Ausbildung in der Praxis, 15.3% beurteilen ihn kritisch (12.2%) bis sehr kritisch (3.1%). Unter den Versorgungsbereichen sind keine auffälligen Unterschiede in der Beurteilung festzustellen.

5.1.2 Beurteilung aus der Sicht des Lernorts Schule

81.8% der Schulen beurteilen den Modell-Lehrgang als wirksames Instrument für die Ausbildung, 13.6% beurteilen ihn kritisch (9.1%) bis sehr kritisch (4.5%).

5.1.3 Beurteilung aus der Sicht des Lernorts üK

90.3% der Lernorte üK beurteilen den Modell-Lehrgang als wirksames Instrument für die Ausbildung, 9.56% beurteilen ihn kritisch.

5.1.4 Beurteilung hinsichtlich der Zusammenarbeit der Lernorte

Die Betriebe beurteilen die Zusammenarbeit der beiden Lernorte üK – Schule mit den Betrieben mit einer deutlichen Mehrheit von 83.2% als gut, lediglich 12.6% der Betriebe nehmen eine kritische bis sehr kritische Haltung ein. Insbesondere Lernortkooperationstagungen und Besuchstage in der Schule werden als wertvolle Gefässe wahrgenommen. Persönliche Kontakte erleichtern auch ein abgestimmtes Vorgehen bei Schwierigkeiten mit Lernenden.

5.2 Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs

5.2.1 Konzept

76.6% der Betriebe beurteilen das Konzept zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs positiv bis sehr positiv, 14.8% nehmen eine kritische (10.7%) bis sehr kritische (3.1%) Haltung ein.

5.2.2 Leitfaden und Formular zur Lerndokumentation

Aus der Sicht von 80.3% der Betriebe hat sich der Leitfaden zur Lerndokumentation und für 74.0% auch das zugehörige Instrument bewährt, während 13% der Betriebe den Leitfaden und 16.8% das Formular kritisch bis sehr kritisch beurteilen.

Neben den zahlreichen befürwortenden Bemerkungen finden sich insbesondere die folgenden kritischen Bemerkungen:

- Die OdA stellt der Praxis eine bessere Lerndokumentation zur Verfügung.
- Wir setzen betriebseigene Formulare ein.

- Bei wenigen Lernenden ist es schwierig, für die AGS-Lernenden andere Unterlagen zu nutzen als für die FaGe-Lernenden, darum müssen betriebliche Anpassungen vorgenommen werden.
- Die Umsetzung in der Praxis ist sehr aufwändig, da AGS-Lernende sprachlich und grammatikalisch Probleme haben.
- Die Lernenden benötigen eine engmaschige Begleitung und Führung im Reflexionsprozess, sie sind damit fast überfordert.
- Die Lernenden brauchen viel Hilfestellung beim Führen der Lerndokumentation. Das schriftliche Formulieren und Reflektieren fällt ihnen schwer.
- Wird leider nicht an allen Lernorten angewendet, für die üK ist dafür teilweise ein Praxisauftrag nötig.
- Die Spalte «Was ist an diesem Tag sonst noch an wichtigen Ereignissen passiert?» ist für die Lernenden zu abstrakt und wird kaum genutzt.

5.2.3 Gesprächsleitfaden und Formular für die strukturierte Besprechung Berufsbildner/in – Lernende/r

Nur 67.9% der Betriebe beurteilen den Gesprächsleitfaden für die strukturierte Besprechung Berufsbildner/in – Lernende/r positiv bis sehr positiv, 18.3% nehmen eine kritische Haltung ein. Das Formular findet mit lediglich 57.2% Zustimmung und 24.5% Kritik eine noch geringere Akzeptanz.

Neben den befürwortenden Bemerkungen finden sich insbesondere die folgenden kritischen Bemerkungen:

- Die strukturierte Besprechung ergibt in dieser Form keinen Sinn.
- Ist eigentlich gut, aber wir nutzen eigene Dokumente.
- Inhaltlich etwas zu analytisch für die AGS-Lernenden.
- Zu ausführlich, aber die Beschreibungen der einzelnen Fragen sind in Ordnung.
- Zu umfangreich, zudem ist die Periodizität zu hoch.
- Das Formular bietet zu wenig Platz für die einzelnen Rubriken, auch elektronisch.
- Noch nie damit gearbeitet, wird nicht genutzt.
- Wir haben das Formular vereinfacht.
- Doppelte Arbeit, da alles im Verlaufsblatt festgehalten wird.
- Wir benutzen das Formular der OdA.

5.2.4 Formular Bildungsbericht

Das Formular Bildungsbericht findet mit nur 57.3% Zustimmung und 29.8% Kritik die geringste Akzeptanz. Neben ausdrücklich befürwortenden Stimmen, welche eine Beibehaltung des Formulars wünschen, fokussiert die Kritik auf die folgenden Punkte:

- Wir bilden in verschiedenen Berufen aus und nutzen durchgängig das Formular der SDBB.
- Das Formular ist zu wenig konkret, zu oberflächlich und zu wenig prozessorientiert.
- Das Formular ist zu wenig aussagekräftig.
- Wir benutzen hausinterne Formulare.
- Wir benutzen das Formular der OdA.

5.2.5 Einführung durch die Schule

Lediglich 50% der Berufsfachschulen erklären, dass sie die Lernenden in die Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs einführen. Diese Aufgabe wird somit in weiten Teilen der Praxis überlassen.

Handlungsbedarf im Bereich Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs

Das Konzept und die Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs werden mehrheitlich getragen und auch eingesetzt, dennoch ist auch erhebliche Kritik festzustellen. Diese zielt insbesondere auf eine Aktualisierung und Vereinfachung des Konzepts und der Instrumente sowie

auf eine Anpassung der Komplexität an die Möglichkeiten der AGS-Lernenden ab. Diese Kritik legt nahe, die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis sorgfältig zu prüfen und diese in Richtung Vereinfachung und verbesserte Zielgruppenorientierung zu überarbeiten.