

SBVg-Zertifizierung Praxisausbilder^{*}

Richtlinien

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Abschnitt | Grundlage |
| 2. Abschnitt | Ziel und Zweck des Zertifizierungssystems Praxisausbilder |
| 3. Abschnitt | Zertifizierung von Instituten und Bankengruppen |
| 4. Abschnitt | Fähigkeiten sowie Betreuungs- und Führungskompetenzen des Praxisausbilders |

^{*} wo die männliche Form verwendet wird, kann auch die weibliche gemeint sein.

1. Grundlage

Die vorliegenden Richtlinien der SBVg für die Zertifizierung von Praxisausbilder vom Juni 2011 basieren auf dem ‚Reglement SBVg-Zertifizierung Praxisausbilder‘ vom 28. Juni 2011. Sie dienen als verbindliche Grundlage für die Beurteilung der von der SBVg geforderten Qualitätskriterien für Praxisausbilder von zertifizierten Mitgliedsinstituten.

2. Ziel und Zweck des Zertifizierungssystems Praxisausbilder

Mit der Schaffung eines Zertifizierungssystems Praxisausbilder mit entsprechenden Mindestkriterien bzw. Bedingungen auf Stufe SBVg (inkl. Abgabe Zertifikat SBVg an Mitarbeiter von Mitgliedbanken sowie Qualitätssicherungssystem) erhält die Praxisausbildertätigkeit einen offiziellen Charakter, belegt durch den Branchenverband und damit entsprechende Wertschätzung.

3. Zertifizierung von Instituten und Bankengruppen

Sicherstellung der Fähigkeiten und Kernkompetenzen durch Institut¹

Das Institut stellt sicher, dass der Praxisausbilder über die von der SBVg vorgegebenen Fähigkeiten sowie Betreuungs- und Führungskompetenzen verfügt.

Bedingungen für die Zertifizierung des Instituts

Die Ausbildungs- und Betreuungskonzepte für Praxisausbilder von Mitgliedsinstituten der SBVg werden anhand folgender Grundsätze und Kriterien überprüft:

Grundsätze

- **Transparenz**

Damit sich ein Institut zertifizieren lassen kann, muss es die betriebsinterne Organisation bezüglich Ausbildung und Betreuung der Auszubildenden offen legen. Des Weiteren muss es Instrumente, Formulare und Unterlagen, die zum Einsatz gelangen, im Zertifizierungsantrag dokumentieren und aufzeigen, in welcher Weise den Praxisausbildern Wertschätzung entgegengebracht wird.

- **Individualität**

Das Ausbildungs- und Betreuungskonzept der einzelnen Institute soll auf unternehmensinterne Gegebenheiten abgestimmt sein.

- **Qualitätssicherung**

Die ständige Verbesserung der Ausbildungs- und Betreuungsqualität ist innerhalb des Instituts einzuhalten und sicherzustellen.

¹ wo Institut steht, kann auch Bankengruppe gemeint sein.

- **Kaufmännische Grundbildung Bank und Bankeinstieg für Mittelschulabsolventen**

Sowohl die Kaufmännische Grundbildung Bank als auch die Bankeinstiegsprogramme für Mittelschulabsolventen zielen darauf ab, den Auszubildenden neben den bankfachlichen Kompetenzen auch Sozial- und Methodenkompetenzen zu vermitteln. Diesen Rahmenbedingungen gilt es innerhalb der Institute Rechnung zu tragen. Zudem müssen diese in den Ausbildungs- und Betreuungskonzepten berücksichtigt werden.

Kriterien

- **Transparenz**

Die Einhaltung des Grundsatzes der Transparenz wird mittels folgender Kriterien überprüft:

- Die Ansprechpartner für Nachwuchs- und Ausbildungsfragen innerhalb des Instituts sind bezeichnet.
- Die Organisation des Nachwuchsbereichs innerhalb des Instituts ist beschrieben.
- Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen der einzelnen Stellen sind ersichtlich.
- Massnahmen, die das Ausbildungscontrolling sicherstellen, sind ersichtlich.
- Instrumente, Formulare und Unterlagen, die in der Nachwuchsausbildung zum Einsatz kommen, sind im Zertifizierungsantrag dokumentiert.
- Art und Weise der Kompetenzvermittlung, Lernziele in Bezug auf die geforderten Kompetenzen (inkl. Betreuungs- und Führungskompetenzen) sowie Zeitpunkt und Inhalte der Refresherkurse für Praxisausbilder sind ersichtlich.
- Massnahmen, die die Wertschätzung gegenüber der Praxisausbildertätigkeit ausdrücken, sind ersichtlich.

- **Qualitätssicherung**

Die Einhaltung des Grundsatzes der Qualitätssicherung wird mittels folgender Kriterien überprüft:

- Das Institut zeigt auf, wie sichergestellt wird, dass die Praxisausbilder über die notwendigen Fähigkeiten sowie Betreuungs- und Führungskompetenzen verfügen, um ihre Funktion erfolgreich ausüben zu können.
- Das Institut zeigt auf, welche Möglichkeiten den Praxisausbildern geboten werden, die zur Ausübung der Funktion notwendigen Fähigkeiten sowie Betreuungs- und Führungskompetenzen zu erlangen.
- Das Institut zeigt anhand konkreter Muster auf, wie und wann die Praxisausbilder Feedback über ihre Leistungen bezüglich Ausbildung und Betreuung der Lernenden erhalten.
- Das Institut legt das Muster eines Ausbildungsplans eines Auszubildenden vor, welches folgende Elemente enthält:
 - Ziele (aus Modell-Lehrgang und unternehmensinterne), welche der Auszubildende während seines Einsatzes in einer Abteilung erreichen muss,
 - logischer zeitlicher Ablauf,
 - Instruktionen- und Ausbildungssequenzen,
 - Methoden und Aktivitäten zur Zielerreichung,
 - Visualisierung der verschiedenen Schritte/Meilensteine.

- **Kaufmännische Grundbildung Bank und Bankeinstiegsprogramme für Mittelschulabsolventen**

Die zertifizierende Stelle der SBVg überprüft die Einhaltung der Rahmenbedingungen und die Berücksichtigung der Grundlagen der Kaufmännischen Grundbildung Bank sowie der Bankeinstiegsprogramme für Mittelschulabsolventen anhand folgender Kriterien:

- Das Institut legt Form und Periodizität der Qualifikation der Auszubildenden offen.
- Die Ausbildungsziele des Auszubildenden beinhalten Elemente von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.
- Das Institut zeigt auf, wie gewährleistet wird, dass der Auszubildende alle Lernziele während seiner Ausbildung erreichen kann.

4. Fähigkeiten sowie Betreuungs- und Führungskompetenzen des Praxisausbilders

Die von der SBVg geforderten verbindlichen Qualitätskriterien für Praxisausbilder (vgl. Reglement Art. 16) lauten im Detail wie folgt:

- **Ausbildungsplan**

Erklärung zum Begriff

Der Praxisausbilder erstellt den Ausbildungsplan, in dem festgehalten wird, in welchen (Teil-)schritten die von ihm angestrebten Ziele gemäss ALS und/oder Ziele, basierend auf dem Leistungszielkatalog des Modell-Lehrgangs oder betriebsinterne Ziele erreicht werden.

Der Ausbildungsplan beinhaltet folgende Elemente:

- Ziele (Modell-Lehrgang und betriebsinterne), Zwischenziele und Termine,
- einen methodisch zweckmässigen, logischen Ablauf,
- Instruktionen- und Ausbildungssequenzen,
- Methoden und Aktivitäten zur Zielerreichung,
- Visualisierung der verschiedenen Schritte/Meilensteine.

Der Ausbildungsplan wird vom Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle beurteilt.

In einem Gespräch erklärt der Praxisausbilder dem Auszubildenden den Ausbildungsplan. Dieses Gespräch wird jeweils vom Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle (vgl. Abschnitt Kommunikation) und vom Auszubildenden beurteilt.

Der Praxisausbilder muss innerhalb der Periode von insgesamt mindestens zwölf Monaten mindestens drei Gespräche geführt haben.²

² Gemäss Reglement muss der Praxisausbilder während der Mindestdauer von zwölf Monaten mindestens drei Auszubildende geführt haben. In dieser Periode erhält der Praxisausbilder mindestens drei Feedbacks vom Vorgesetzten und von drei verschiedenen Auszubildenden.

Beurteilungskriterien

Anhand folgender Beurteilungskriterien wird überprüft, ob der erstellte Ausbildungsplan die geforderten Kriterien erfüllt:

- Vollständigkeit (alle vorgegebenen Elemente müssen im Ausbildungsplan enthalten sein)
- Gesamteindruck des Ausbildungsplans
 - Die wesentlichen Elemente des Ausbildungsplans sind klar ersichtlich.
 - Die Auswahl der Leistungsziele muss dem Anspruchsniveau und dem Arbeitsinhalt des Tätigkeitsbereichs entsprechen.
 - Logischer Aufbau btr. Leistungsziele
 - Fachliche Richtigkeit
 - Termingerechte Erstellung des Ausbildungsplans
 - Übersichtliche graphische Darstellung
- Gespräch (siehe Beurteilungskriterien unter „Kommunikation“)

Instrumente für die Überprüfung der geforderten Kriterien

Die Beurteilungskriterien werden mittels folgenden Instrumenten beurteilt:

- Ausbildungsplan
- Feedbackinstrument des Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle (zu Ausbildungsplan- oder Instruktionsgespräch)
- Feedbackinstrument des Auszubildenden (zu Ausbildungsplan)

• Instruktion

Erklärung zum Begriff

Erläuternde, unterstützende Anleitung für die Ausführung eines Arbeitsprozesses. Eine ausführliche Instruktion findet bei Einführung in eine neue Aufgabe oder auch in ein neues Thema / Produkt statt.

Grundsätzlich ist folgender Ablauf vorzusehen:

A Ausrichten	Lernziel bekannt geben.
R Reaktivieren	Auf dem Vorwissen und dem vorhandenen Können des Auszubildenden wird aufgebaut. Neues wird mit bereits Bekanntem verknüpft.
I Informieren	In dieser Phase werden neue Inhalte vermittelt.
V Verarbeiten	Gelerntes wiederholen, Aufgaben zum Gelernten stellen.
A Auswerten	In der Schlussphase der Instruktion soll gemeinsam der Erfolg ermittelt werden. Aus dieser Auswertung

	lassen sich Massnahmen ableiten, die zu neuen Lernzielen führen.
--	--

Das Instruktionsgespräch wird von mindestens einem der drei Auszubildenden, welchen den Praxisausbilder innerhalb von 12 Monaten mindestens einmal beurteilen müssen und auch durch den Vorgesetzten oder die zuständige Stelle (vgl. Abschnitt Kommunikation) beurteilt.

Beurteilungskriterien

Anhand folgender Beurteilungskriterien wird überprüft, ob der Praxisausbilder die Kernkompetenz ‚Instruieren‘ erfüllt:

- Der Auszubildende kann erklären,
 - welches Ziel mit der Erfüllung der Aufgabe erreicht werden soll,
 - in welchem Zeitrahmen die Aufgabe erledigt werden muss,
 - welche Sachmittel einzusetzen sind.
- Der Auszubildende kann den Auftrag selbständig ausführen.

Instrumente für die Überprüfung der Beurteilungskriterien

Die Beurteilungskriterien werden mittels folgenden Instrumenten beurteilt:

- Feedbackinstrument des Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle (zu Ausbildungsplan- oder Instruktionsgespräch).
- Feedbackinstrument des Auszubildenden (zu Instruktion).

• Qualifikation

Erklärung zum Begriff

Beurteilung des Auszubildenden mittels ALS und/oder weiteren Beurteilungsinstrumenten (PE, Projektarbeit, Qualifikation für Praktikanten, etc.).

Die formalen Aspekte der Qualifikation werden vom Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle beurteilt.

Bestandteile der Qualifikation sind ein Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch zwischen Praxisausbilder und Auszubildendem btr. Praxiseinsatz und Förderungs-massnahmen. Eines der beiden Gespräche wird durch den Vorgesetzten oder die zuständige Stelle beurteilt (bspw. in Verknüpfung mit MbO).

Beurteilungskriterien

Anhand folgender Beurteilungskriterien wird überprüft, ob der Praxisausbilder die Kernkompetenz ‚Qualifizieren‘ erfüllt:

- Der Praxisausbilder hat die ALS und/oder weitere Beurteilungsinstrumente (PE, Projektarbeit, Qualifikation für Praktikanten, etc.) entsprechend internen und externen Vorgaben formal korrekt ausgefüllt.

- Die Gespräche (Zielvereinbarung, Beurteilungsgespräch) zwischen Praxisausbilder und Auszubildendem haben termingerecht stattgefunden.
- Abweichungen zwischen der Zielsetzung und den konkreten Ergebnissen wurden festgehalten und begründet.
- Entwicklungsschwerpunkte wurden besprochen und festgehalten

Instrumente für die Überprüfung der Beurteilungskriterien

Die Beurteilungskriterien werden mittels folgenden Instrumenten beurteilt:

- Qualifikation (Feedback Vorgesetzter oder zuständige Stelle zu ALS oder weiteren Beurteilungsinstrumenten wie PE, Projektarbeit, Qualifikation für Praktikanten, etc.).
- Feedbackinstrument des Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle (zu Qualifikationsgespräch).

• **Kommunikation**

Erklärung zum Begriff

Sich verständlich ausdrücken, aktiv zuhören, Feedback geben und empfangen können.

Damit ein Praxisausbilder zertifiziert werden kann, muss er in Bezug auf die kommunikativen Fähigkeiten sechs Mal beurteilt werden:

- drei Mal vom Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle
- von drei verschiedenen Auszubildenden (wobei sowohl Instruktion als auch Ausbildungsplangespräch mindestens ein Mal beurteilt werden müssen).

Feedback durch Vorgesetzten oder zuständige Stelle

Der Vorgesetzte oder die zuständige Stelle beurteilt die kommunikativen Fähigkeiten des Praxisausbilders mindestens einmal pro Jahr mittels

- Qualifikationsgespräch
- Instruktionsgespräch- und
- Ausbildungsplangespräch mit Auszubildenden

Feedback durch Auszubildenden

Der Auszubildende beurteilt die kommunikativen Fähigkeiten seines Praxisausbilders (einheitlich und strukturiert) bezogen auf die gesamte Einsatzzeit mittels

- Instruktionsgespräch oder
- Gespräch im Zusammenhang mit dem Ausbildungsplan

Beurteilungskriterien

Anhand folgender Beurteilungskriterien wird überprüft, ob der Praxisausbilder die Kompetenz ‚Kommunizieren‘ erfüllt:

- Das Gesprächsziel wird bekannt gegeben.
- Das Gespräch weist einen logischen Ablauf auf und ist klar strukturiert.

- Kritik wird in konstruktiver Weise angebracht.
- Eine offene Kommunikation findet statt.
- Die Sprache ist klar und verständlich.
- Der Praxisausbilder geht auf den Auszubildenden ein, lässt ihn ausreden, hört ihm aktiv zu.

Instrumente für die Überprüfung der Beurteilungskriterien

Die Beurteilungskriterien werden mittels folgenden Instrumenten beurteilt:

- Feedbackinstrument des Vorgesetzten oder der zuständigen Stelle (zu Qualifikations- sowie zu Ausbildungsplan- und Instruktionsgespräch).
- Feedbackinstrument des Auszubildenden (zu Gespräch im Zusammenhang mit Instruktion oder Ausbildungsplan).

Schweizerische Bankiervereinigung, Fachgremium Zertifizierungssystem
Basel, 28. Juni 2011