



Evaluation der kaufmännischen Grundbildung: Heft 2

Standortbericht zur Befragung nach dem I. Lehrjahr

**Eine Kurzdarstellung der Resultate der ersten Befragung zu Kompetenzen,
Leistungszielen und Innovationen der Reform**

Bern, Mai 2005

Im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT führt das Konsortium des Zentrums für empirische pädagogische Forschung (zefp) der Universität Koblenz-Landau in Deutschland und des Institut de recherche et de documentation pédagogique (irdp) in Neuchâtel zwischen 2004 und 2006 eine Evaluation zur Umsetzung der neuen kaufmännischen Grundbildung durch. Der vorliegende Standortbericht ist die zweite Publikation aus einer Reihe zu den Resultaten dieser Evaluation.

Impressum

Herausgeberin:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 3003 Bern

Autorinnen, Autoren:

Konsortium Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zefp) der Universität Koblenz-Landau und des Institut de recherche et de documentation pédagogique (irdp)

Bestellungen:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT
Philippe Wyss, Effingerstrasse 27, 3003 Bern
E-mail: philippe.wyss@bbt.admin.ch

Originaltext:

Deutsch

Layout:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Redaktion:



© Bundesamt für Berufsbildung und Technologie

Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Angabe der Quelle gestattet

Internet:

www.rkg.ch; www.bbt.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung und Überblick	4
1. Einleitung	6
2. Durchführung der Befragung	6
2.1 Befragungsinstrumente	6
2.2 Zeitraum der Befragung	6
2.3 Inhalte der Befragung	6
3. Stichprobe	7
4. Ergebnisse	8
4.1 Sozial- und Methodenkompetenzen der Lernenden	8
4.2 Fachkompetenzen der Lernenden	9
4.3 Leistungsziele	10
4.4 Innovationen der Reform	12
5. Fazit	18

Vorbemerkung und Überblick

Das Projekt "Evaluation der Implementierung der Reform der kaufmännischen Grundbildung (ImpRKG)" untersucht in der Umsetzung der neuen kaufmännischen Grundbildung (NKG) die Aspekte Akzeptanz, Machbarkeit und Wirksamkeit einzelner Innovationen und Prozesse.

Folgende drei Fragestellungen stehen hierbei im Vordergrund:

- **Wie wird die neue kaufmännische Grundbildung generell von den beiden Systemkreisen Betrieb und Schule umgesetzt? Welche Probleme haben die unterschiedlichen Systemkreise im Prozess der Umsetzung?**
- Wie können die identifizierten Probleme effektiv und effizient gemeistert werden? Welche Elemente resp. Massnahmen unterstützen die Umsetzung besonders?
- Mit welchen Effekten ist nach der Umsetzung der RKG bezüglich der Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit der Lehrlinge zu rechnen? Welche Folgewirkungen sind im Systemkreis Betrieb hinsichtlich der Akzeptanz der neuen kaufmännischen Grundbildung zu erwarten?

In der vorliegenden Befragung nach dem ersten Lehrjahr wird vorwiegend der ersten Fragestellung nachgegangen.

Das BBT hat beschlossen, zu einzelnen Ergebnissen Bemerkungen resp. Empfehlungen zu formulieren. Dies war nach dem Erscheinen des "Standortberichtes zur Einführungsphase der neuen kaufmännischen Grundbildung" mehrfach gewünscht worden. Es ist trotz dieser Empfehlungen wesentlich, dass sich alle Bildungspartner auf Grund der Ergebnisse Gedanken machen und nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen.

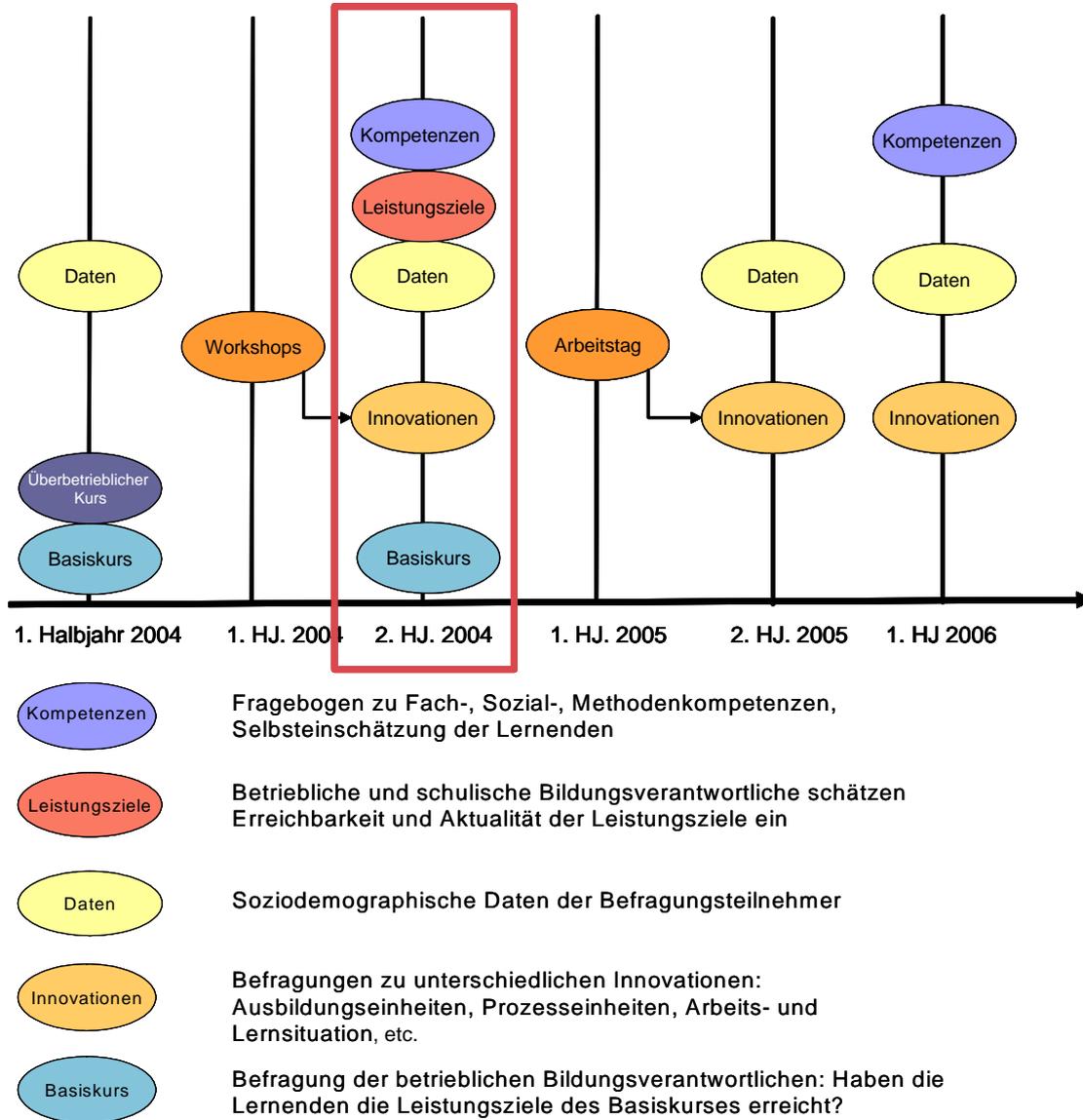
Die Textpassagen des BBT sind im Standortbericht grau hinterlegt, damit sie leicht erkennbar sind.

Viele Beteiligte erwarten, dass aufgrund von Ergebnissen sofort Massnahmen eingeleitet werden. Dies ist nur teilweise möglich. Die neue Bildungsverordnung ist auf 2009 geplant, Anpassungen in den Ausführungsbestimmungen sind auf 2006 möglich. Kurzfristig lassen sich daher nur Änderungen vollziehen, welche die Spielräume nutzen, die sowohl das Reglement als auch die Ausführungsbestimmungen bieten.

Kommentar des BBT

Abbildung 1 zeigt die Einordnung der Befragung in das Design der Evaluation:

Abbildung 1: Design der Evaluation



1. Einleitung

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Ergebnisse der Befragung nach dem ersten Lehrjahr. Befragt wurden betriebliche Bildungsverantwortliche, schulische Bildungsverantwortliche und Lernende im zweiten Lehrjahr im E-Profil.

Der vorliegende Standortbericht ist in folgende Teilkapitel unterteilt: nachdem kurz auf die Durchführung der Befragung eingegangen wird, folgt die Beschreibung der Stichprobe. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse zu Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen der Lernenden dargestellt. Danach wird auf die Ergebnisse zu den Leistungszielen eingegangen und es werden die Ergebnisse zu den Innovationen der Reform berichtet. Ein Fazit schliesst den Standortbericht ab.

2. Durchführung der Befragung

2.1 Befragungsinstrumente

Die Befragung wurde über Online-Fragebögen realisiert. Unter der Adresse <http://www.imprkg.zepf.uni-landau.de> wurden die Fragebögen von den Befragungsteilnehmenden direkt im Internet ausgefüllt. Der Zugang zu den Fragebögen war durch ein Passwort gesichert, so dass nur Personen den Fragebogen ausfüllen konnten, die den oben genannten Zielgruppen entsprechen. Die Befragung fand in den drei Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch statt.

2.2 Zeitraum der Befragung

Schulische Bildungsverantwortliche und Lernende wurden in der Zeit vom 22.11.2004 bis 17.12.2004 befragt¹, betriebliche Bildungsverantwortliche in der Zeit vom 29.11.2004 bis 17.12.2004.

2.3 Inhalte der Befragung

Für die drei Zielgruppen betriebliche Bildungsverantwortliche, schulische Bildungsverantwortliche und Lernende wurden jeweils spezifische Fragebögen mit zum Teil unterschiedlichen Inhalten entwickelt.

Lernende

Zur Erfassung der sozialen und methodischen Kompetenzen der Lernenden wurde der Beurteilungsbogen smk (Frey & Balzer, 2003) eingesetzt. Zur Erfassung der Fachkompetenz der Lernenden wurden Aussagen entwickelt, die auf den in der Ausbildung vorgegebenen schulischen und betrieblichen Leistungszielen basieren. Lernende beantworteten zusätzlich noch Fragen zu ausgewählten Neuerungen der Reform wie Prozess- und Ausbildungseinheiten, Arbeits- und Lernsituationen und zu organisatorischen Aspekten der Reform.

¹ Wir danken den teilnehmenden Schulen für ihre organisatorische Unterstützung.

Schulische Bildungsverantwortliche

Schulische Bildungsverantwortliche beurteilten die Erreichbarkeit und Aktualität der schulischen Leistungsziele in ihrem jeweiligen Lernbereich. Sie beantworteten zusätzliche Fragen zu Ausbildungseinheiten und organisatorischen Aspekten der Reform.

Betriebliche Bildungsverantwortliche

Betriebliche Bildungsverantwortliche beurteilten die Erreichbarkeit und Aktualität der betrieblichen Leistungsziele. Zudem beurteilten sie, ob ihr Lernender am Ende des Basiskurses die Leistungsziele des Basiskurses erreicht hatte. Betriebliche Bildungsverantwortliche beantworteten zusätzliche Fragen zu Prozesseinheiten, Arbeits- und Lernsituationen und einigen organisatorischen Aspekten der Reform.

3. Stichprobe

Insgesamt nahmen an der Befragung 2479 Personen teil, die an der Ausbildung der Lernenden der Generation 2003-2006 beteiligt sind. Davon waren 1691 Lernende im zweiten Lehrjahr im E-Profil, 569 betriebliche Bildungsverantwortliche und 219 schulische Bildungsverantwortliche.

Tabelle 1 zeigt die Geschlechterverteilung, die Herkunft und die Anzahl der Mitarbeiter des Ausbildungsbetriebs der Befragten:

Tabelle 1: Beschreibung der Stichprobe

	Betriebliche Bildungsverantwortliche	Schulische Bildungsverantwortliche	Lernende
Geschlecht	62% weiblich 38% männlich	47% weiblich 53% männlich	66% weiblich 34% männlich
Sprachregion	88% deutschsprachig 10% französischsprachig 2% italienischsprachig	71% deutschsprachig 17% französischsprachig 12% italienischsprachig	88% deutschsprachig 8% französischsprachig 4% italienischsprachig
Anzahl der Mitarbeitenden des Betriebs	<10 MA: 13% <50 MA: 36% <250 MA: 24% >250 MA: 27%	-	<10 MA: 19% <50 MA: 30% <250 MA: 20% >250 MA: 31%

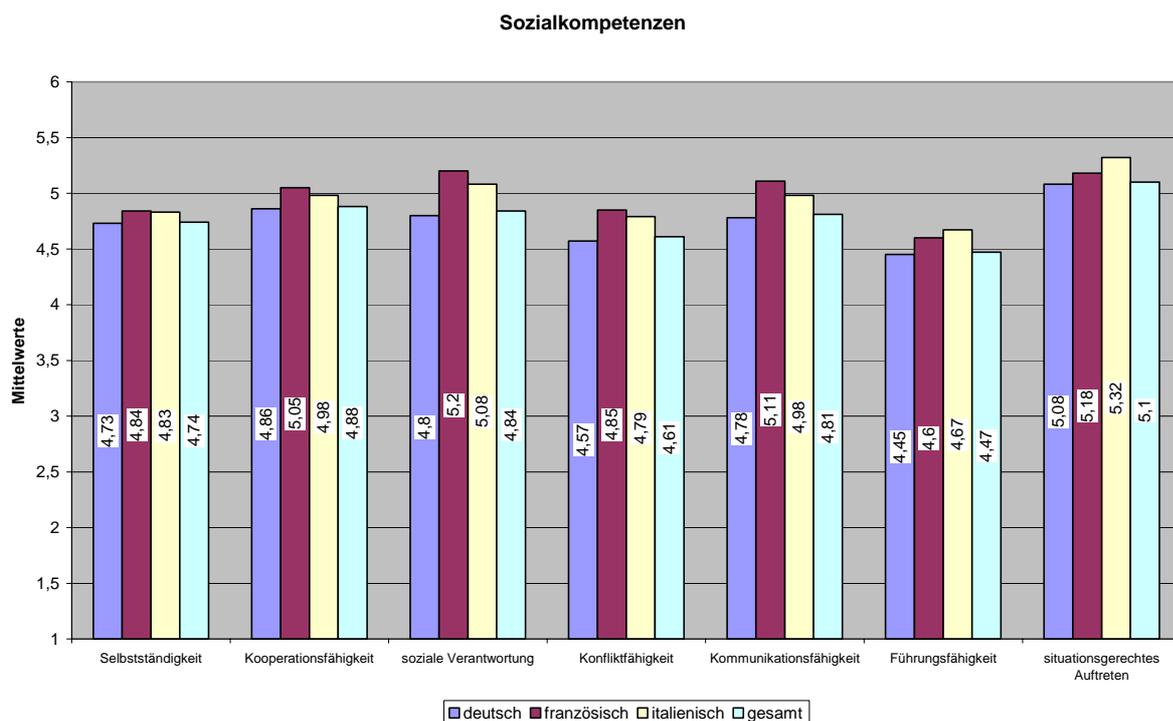
4. Ergebnisse

4.1 Sozial- und Methodenkompetenzen der Lernenden

Zur Erfassung der Sozial- und Methodenkompetenzen der Lernenden wurde der Beurteilungsbogen smk² (Frey & Balzer, 2003) eingesetzt. Der Bogen erfasst über die Selbsteinschätzung der Befragten die Fähigkeitskonzepte Selbständigkeit, soziale Verantwortung, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Führungsfähigkeit, situationsgerechtes Auftreten, Analysefähigkeit, Flexibilität, zielorientiertes Handeln, Arbeitstechniken und Reflexivität.

Die Darstellungen beinhalten sowohl die Ergebnisse für alle Befragten als auch die Ergebnisse unterteilt in den deutschsprachigen, französischsprachigen und italienischsprachigen Teil der Schweiz.

Abbildung 2: Mittelwerte der Fähigkeitskonzepte zur Sozialkompetenz



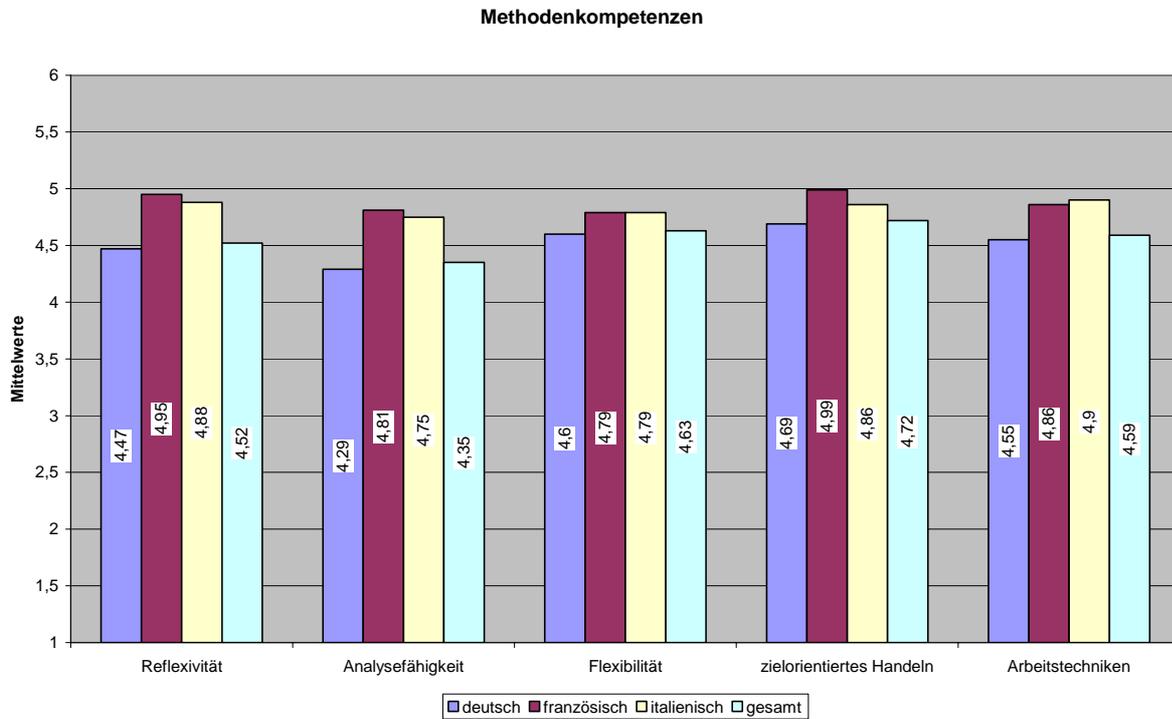
Anzahl der Personen: gesamt = 1686; deutschsprachig = 1489; französischsprachig = 139; italienischsprachig = 58; Antwortskala: 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“

Die Kompetenzwerte der Lernenden in den Fähigkeitskonzepten zur Sozialkompetenz liegen durchweg im oberen Bereich. Die Unterschiede zwischen den Sprachregionen sind gering. Weibliche und männliche Lernende unterscheiden sich in ihren Sozialkompetenzen in den Fähigkeitskonzepten Selbständigkeit,

² vgl. Frey, A. & Balzer, L. (2003). Soziale und methodische Kompetenzen - der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen. *Empirische Pädagogik*, 17(2), 148-175.

Kooperationsfähigkeit, soziale Verantwortung, Kommunikationsfähigkeit und situationsgerechtes Auftreten. In allen Bereichen weisen weibliche Lernende geringfügig höhere Werte auf.

Abbildung 3: Mittelwerte der Fähigkeitskonzepte zur Methodenkompetenz



Anzahl der Personen: gesamt = 1686; deutschsprachig = 1487; französischsprachig = 141; italienischsprachig = 58; Antwortskala: 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“

Die Kompetenzwerte der Lernenden in den Fähigkeitskonzepten zur Methodenkompetenz liegen ebenfalls durchweg im oberen Bereich. Die Unterschiede zwischen den Sprachregionen sind gering. Weibliche und männliche Lernende unterscheiden sich nicht in ihren Methodenkompetenzen.

Das BBT freut sich über die durchwegs hohen Ergebnisse, welche die Lernenden in den Sozial- und Methodenkompetenzen erreicht haben. Die eingesetzten Instrumente und Aktivitäten zeigen Wirkung. Da der Aufbau dieser Kompetenzen prozesshaft geschieht, darf aber die Förderung in diesen Bereichen nicht vernachlässigt werden.

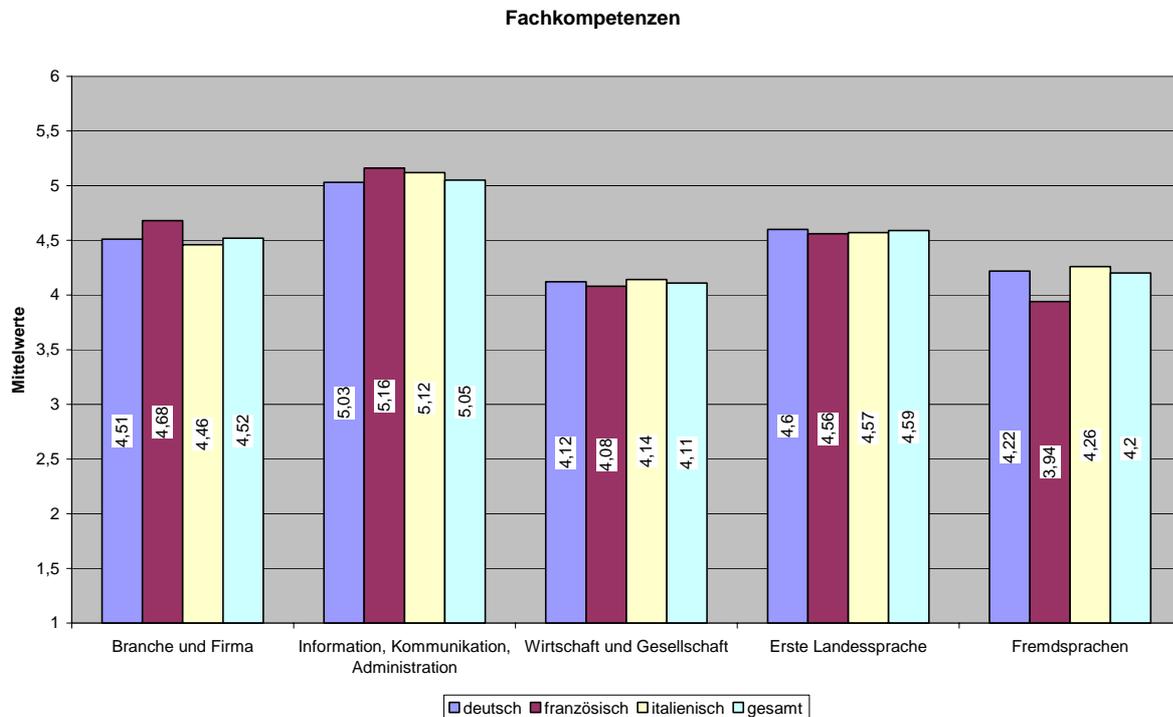
Kommentar des BBT

4.2 Fachkompetenzen der Lernenden

Die Fachkompetenzen der Lernenden wurden über die schulischen und betrieblichen Leistungsziele erhoben. Zu den Leistungszielen wurden Aussagen formuliert, die den Lernenden verhaltensnah die Einschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten in den Bereichen Branche und Firma, Information/Kommunikation/Administration, Wirtschaft und Gesellschaft, Erste Landessprache sowie Fremdsprachen erlaubten.

Die Darstellung beinhaltet sowohl die Ergebnisse für alle Befragten als auch die Ergebnisse unterteilt in den deutschsprachigen, französischsprachigen und italienischsprachigen Teil der Schweiz.

Abbildung 4: Mittelwerte der Fachkompetenzen



Anzahl der Personen: gesamt = 1643; deutschsprachig = 1446; französischsprachig = 139; italienischsprachig = 58; Antwortskala: 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“

Die Werte der Lernenden bewegen sich durchweg im oberen Bereich. Im Bereich Information/Kommunikation/Administration weisen die Lernenden die höchsten Werte auf, im Bereich Wirtschaft und Gesellschaft die geringsten. Die Unterschiede zwischen den Sprachregionen sind gering. Weibliche und männliche Lernende unterscheiden sich in der Einschätzung ihrer Fachkompetenz in den Bereichen Branche und Firma, Wirtschaft und Gesellschaft und Erste Landessprache. In allen Bereichen weisen männliche Lernende höhere Werte auf.

Das BBT freut sich über die durchwegs hohen Fachkompetenzen, welche die Lernenden im ersten Drittel ihrer Ausbildung erworben haben. Es müssen jedoch die weiteren Messzeitpunkte abgewartet werden, um zu sehen ob sich diese Ergebnisse erhärten.

Kommentar des BBT

4.3 Leistungsziele

Schulische Leistungsziele

Schulische Bildungsverantwortliche schätzten aufgrund von Aussagen, welche die schulischen Leistungsziele repräsentierten, diese hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit und Aktualität ein. Dabei beurteilten sie jeweils die Leistungsziele, die sich auf den von ihnen unterrichteten Lernbereich bezogen.

Tabelle 2: Erreichbarkeit und Aktualität der schulischen Leistungsziele nach Lernbereichen in Prozent

	Erreichbarkeit	Aktualität
Information/Kommunikation/Administration	80,7	85,5
Wirtschaft und Gesellschaft	85,7	84,3
Erste Landessprache	71,3	83,5
Fremdsprachen	74,7	88,7

Die Leistungsziele im Bereich Erste Landessprache werden als am wenigsten erreichbar eingestuft und als am wenigsten aktuell. Die Leistungsziele im Bereich Wirtschaft und Gesellschaft werden von allen Bereichen als am ehesten erreichbar eingestuft. Nach Meinung der schulischen Bildungsverantwortlichen sind die Leistungsziele im Bereich Fremdsprachen am aktuellsten.

Die überwiegende Mehrzahl der schulischen Bildungsverantwortlichen ist der Meinung, dass die Inhalte der schulischen Leistungsziele abdecken, was künftig an theoretischem Wissen von Kaufleuten erwartet wird.

66% der schulischen Bildungsverantwortlichen wissen nicht bzw. eher nicht, welche ihren Lernbereich betreffenden Leistungsziele im Betrieb behandelt werden.

Betriebliche Leistungsziele

Betriebliche Bildungsverantwortliche schätzten aufgrund von Aussagen, welche die betrieblichen Leistungsziele repräsentierten, diese hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit und Aktualität ein.

Tabelle 3: Erreichbarkeit und Aktualität der betrieblichen Leistungsziele nach Lernbereichen in Prozent

	Erreichbarkeit	Aktualität
Branche und Firma	72,8	78,2
Information/Kommunikation/Administration	84,9	78,9
Wirtschaft und Gesellschaft	68,3	80,3
Erste Landessprache	86,3	71,6

Die Leistungsziele im Bereich Wirtschaft und Gesellschaft werden als am wenigsten erreichbar, dabei aber als am aktuellsten eingestuft. Die Leistungsziele im Bereich Erste Landessprache werden von allen Bereichen als am ehesten erreichbar eingestuft, sind dabei aber nach Aussage der betrieblichen Bildungsverantwortlichen am wenigsten aktuell.

Betriebliche Bildungsverantwortliche sind überwiegend der Meinung, dass die Inhalte der betrieblichen Leistungsziele abdecken, was künftig von Kaufleuten erwartet wird.

58% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen wissen nicht bzw. eher nicht, welche Leistungsziele in der Schule behandelt werden.

Dem BBT ist klar, dass vor allem der Leistungszielkatalog E-Profil einige ambitionöse Ziele enthält und dass auch die Zuordnung der Ziele auf die einzelnen Lernorte nicht immer einwandfrei geschehen ist. Die detaillierten Ergebnisse der Befragung ermöglichen es, einzelne Ziele in Bezug auf die Erreichbarkeit und Aktualität anzupassen. Auf 2006 sollen u.E. nur die Leistungsziele korrigiert werden, bei welchen die Evaluation eindeutig Mängel festhält. Die gesammelten Ergebnisse zu den Leistungszielen dienen hauptsächlich der Erstellung der neuen Bildungsverordnung.

Kommentar des BBT

Leistungsziele des Basiskurses

Betriebliche Bildungsverantwortliche schätzten aufgrund von Aussagen welche die Leistungsziele des Basiskurses repräsentierten, ein, inwieweit ihre Lernenden am Ende des Basiskurses die Leistungsziele des Basiskurses erreicht hatten.

Die Leistungsziele des Basiskurses wurden von den Lernenden in allen inhaltlichen Bereichen im Durchschnitt teilweise erreicht. Am besten erreicht wurden sie im Bereich Information/Kommunikation/Administration, am wenigsten erreicht wurden sie im Bereich Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Vergleich der Mittelwerte der Beurteilungen zwischen der Gruppe der Lernenden, die den Basiskurs als Blockkurs absolviert hat und der Gruppe der Lernenden, die den Basiskurs über mehrere Wochen während des Schulunterrichts verteilt absolviert hat, zeigt, dass es nur in 22% der Fragen statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen gibt. Dabei werden die Lernenden, die den Basiskurs als Blockkurs absolviert haben, von den betrieblichen Bildungsverantwortlichen durchweg weniger gut beurteilt als die Lernenden, die den Basiskurs über mehrere Wochen während des Schulunterrichts verteilt absolviert haben.

Organisationsform

Das BBT ist mit der teilweisen Erreichung der Leistungsziele im Basiskurs nicht zufrieden. Es stellt sich die Frage, ob die Ziele zu hoch oder zu zahlreich sind. Die Ergebnisse zur Organisationsform des Basiskurses lassen keine Schlüsse auf einen grösseren Nutzen der Blockkurse oder der gestreckten resp. integrierten Kurse zu.

Kommentar des BBT

Die Einführungsphase muss für die neue Bildungsverordnung grundsätzlich durchdacht werden. Das BBT bekennt sich weiterhin zu einer differenzierten Einführung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in die kaufmännische Berufswelt.

4.4 Innovationen der Reform

Die neuen Lehr- und Lernformen kommen bei den Beteiligten unterschiedlich gut an. Zu berücksichtigen sind bei diesen Ergebnissen anfängliche Unsicherheiten sowie der Initialaufwand, da die neuen Lehr- und Lernformen zum ersten Mal durchgeführt wurden. Eine Normalisierung ist mit steigender Routine zu erwarten. Trotzdem soll aktiv an der Verminderung des Aufwandes gearbeitet werden. Bestehende Spielräume sind zu nutzen.

Kommentar des BBT

Prozesseinheiten

93% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen kennen den Ablauf der Prozesseinheiten. 89% von ihnen wissen auch, wie sie die Prozesseinheiten bewerten müssen. 43% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen schätzen die Durchführung, 49% schätzen die Bewertung der Prozesseinheiten als eher schwierig oder schwierig ein.

94% der Lernenden wissen, wie die Prozesseinheiten ablaufen, 92% von ihnen wissen auch, wie diese bewertet werden.

43% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen schätzen den Nutzen der Prozesseinheiten für den Betrieb hoch oder sehr hoch ein, 57% der Befragten schätzen ihn gering oder sehr gering ein.

56% der Lernenden schätzen den Nutzen der Prozesseinheiten für ihre Ausbildung hoch oder sehr hoch ein, 44% von ihnen schätzen den Nutzen gering bis sehr gering ein.

88% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen schätzen den Arbeitsaufwand für die **Erstellung** der Prozesseinheiten hoch bis sehr hoch ein, 75% von ihnen halten den Arbeitsaufwand für die **Bewertung** der Prozesseinheiten für hoch bis sehr hoch.

Die Prozesseinheiten unterstützen das prozesshafte Denken im Betrieb und fördern das Wissen über Arbeitsabläufe. Diese Prinzipien sollen Vorrang haben gegenüber der Erfüllung einer Lehrabschlussprüfungsnorm oder der Abschlusspräsentation einer PE. Für die Lernenden sind auch ganz alltägliche Prozesse neu und müssen erlernt werden. Vielleicht wurde hier manchenorts zu weit gesucht und zu hoch gegriffen.

Pro Lehrjahr muss eine PE durchgeführt werden. Es empfiehlt sich die Prozesseinheit dann zu planen, wenn der schulische Druck nicht so gross ist (z.B. in den Sommerferien). Der Abgabetermin muss nicht unbedingt mit dem Bearbeitungs-termin identisch sein.

Ausbildungseinheiten

76% der schulischen Bildungsverantwortlichen sind der Meinung, dass die Anleitungspapiere zu den Ausbildungseinheiten verständlich formuliert sind.

93% der Lernenden wissen, wie die Ausbildungseinheiten ablaufen und 89% von ihnen wissen, wie diese bewertet werden.

49% der schulischen Bildungsverantwortlichen schätzen den Nutzen der Ausbildungseinheiten für die Schule eher hoch bis sehr hoch ein, 51% der Befragten schätzen den Nutzen eher gering bzw. sehr gering ein.

43% der Lernenden schätzen den Nutzen der Ausbildungseinheiten für ihre Ausbildung hoch oder sehr hoch ein, 57% der Lernenden schätzen den Nutzen gering bis sehr gering ein.

98% der schulischen Bildungsverantwortliche schätzen den Arbeitsaufwand für die **Erstellung** der Ausbildungseinheiten hoch bis sehr hoch ein. 97% beurteilen den Arbeitsaufwand für die **Bewertung** der Ausbildungseinheiten ebenfalls als hoch bis sehr hoch.

Ablauf und Bewertung der PE

Nutzen der PE

Arbeitsaufwand PE

Kommentar des BBT

Ablauf und Bewertung der AE

Nutzen der AE

Arbeitsaufwand AE

Die Ausbildungseinheiten verstärken das fächerübergreifende Lernen und das vernetzte Denken. Sie sollen organisatorisch so gut wie möglich in den Unterricht integriert werden. Die Lernenden stehen zeitweise sehr unter Druck. Die Verantwortlichen tun gut daran, Entlastungsmöglichkeiten auszunutzen, z.B. Kombination von Sprachaufenthalt und Ausbildungseinheit, Integration möglichst vieler Leistungsziele oder Eigenanteil der Lernenden während den Präsenzstunden.

Kommentar des BBT

Arbeits- und Lernsituationen

64% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen halten die Durchführung einer Arbeits- und Lernsituation für eher einfach oder sehr einfach. Für 93% ist die Handhabung des ALS-Formulars klar oder eher klar.

Durchführung ALS

95% der Lernenden wissen, wie die Arbeits- und Lernsituationen ablaufen.

Für 60% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen trifft es zu bzw. eher zu, dass die Teilkriterien der ALS praxisnah formuliert sind.

Praxisnähe

71% der Lernenden sind der Meinung, dass die ALS helfen, ihre Arbeitsleistungen laufend zu verbessern, 65% denken, dass die ALS helfen, ihr Verhalten laufend zu verbessern.

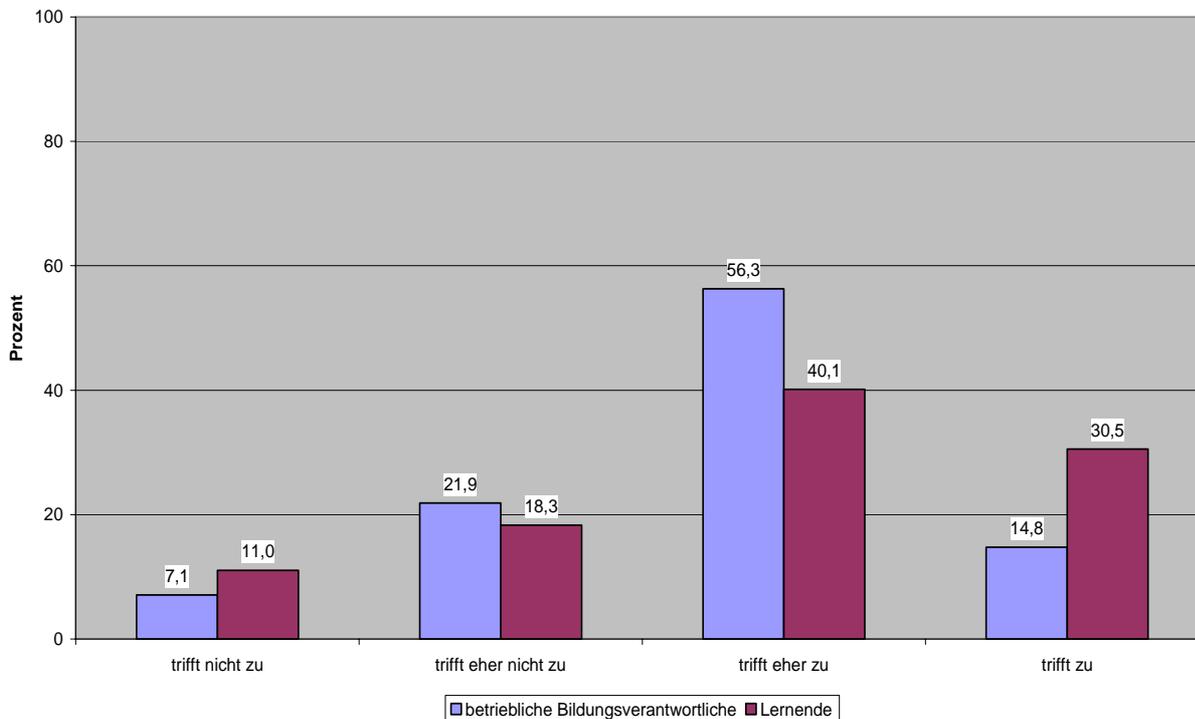
82% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen sind der Meinung, dass die Leistungsziele mit den Teilkriterien innerhalb einer ALS messbar sind. 82% von ihnen denken, dass das Verhalten der Lernenden mit den Teilkriterien einer ALS messbar ist.

Bewertung ALS

94% der Lernenden wissen, wie die ALS bewertet werden.

Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung über die Bewertung einer ALS

Die Bewertung der ALS stellt ein echtes Bild der Leistungen im Betrieb dar.



Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 549; Lernende = 1670

Für 71% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen und Lernenden trifft es zu bzw. eher zu, dass die Bewertung der ALS ein echtes Bild der Leistungen im Betrieb darstellt.

Die ALS wurde von den Bildungsverantwortlichen und Lernenden der Generation 2003 - 2006 schon mehr als einmal durchgeführt und ist dadurch schon besser im Alltag eingebettet. Es ist sehr erfreulich, dass die ALS auf mehrheitlich positives Echo stösst. Die Teilkriterien für die ALS können in der neuen Bildungsverordnung sicher noch praxisorientierter formuliert werden.

Kommentar des BBT

Organisatorisches

94% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen, 86% der schulischen Bildungsverantwortlichen und 84% der Lernenden kennen den zeitlichen Ablauf der neuen Elemente in der Ausbildung.

Kenntnis des Ablaufs

60% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen kennen die Schnittstellen zu Schule und überbetrieblichen Kursen, bei den schulischen Bildungsverantwortlichen kennen 29% die Schnittstellen zu Betrieb und überbetrieblichen Kursen.

Kenntnis der Schnittstellen

55% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen geben an, die Schule konkret in die Standortbestimmung einzubeziehen. Unter den schulischen Bildungsverantwortlichen beziehen 58% den Betrieb konkret in die Standortbestimmung ein.

Standortbestimmung

15% der Betriebe bilden aufgrund der neuen kaufmännischen Grundbildung weniger Lernende aus als vorher, 77% bilden genauso viele Lernende aus und 8% bilden mehr Lernende aus als vorher.

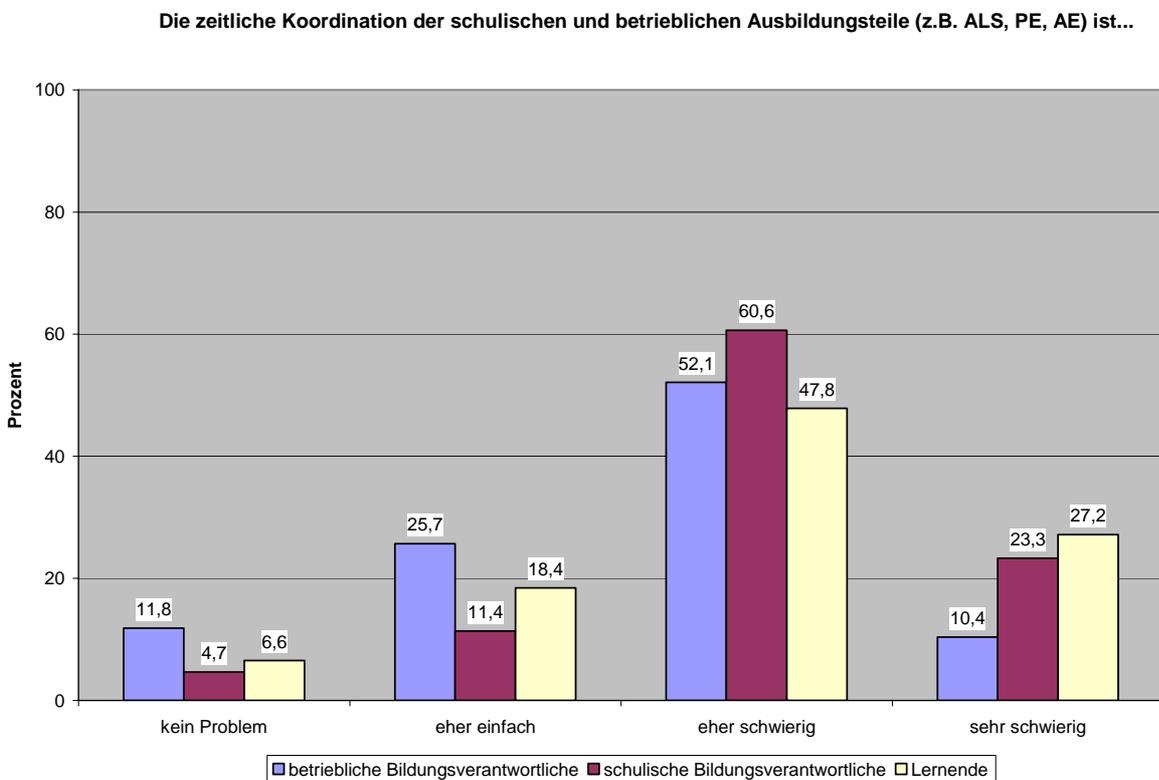
Anzahl der Lernenden

32% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen fühlen sich mit den Elementen der neuen kaufmännischen Grundbildung überlastet, bei den Lernenden sind es 68%.

Überlastung

Die Überlastung zeigt sich vor allem bei den Lernenden. Diese sind an allen drei Lernorten engagiert und gefordert. Die Unsicherheiten, welche an allen Lernorten feststellbar sind, potenzieren sich im Gefühl der Überforderung der Lernenden gegenüber der „neuen kaufmännischen Grundbildung“. „Neu“ heisst momentan für viele noch „zusätzlich“. Weitere Befragungen werden zeigen, woher genau die Überlastung kommt und wie darauf reagiert werden kann.

Kommentar des BBT

Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung über die zeitliche Koordination der schulischen und betrieblichen Ausbildungsteile

Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 549; schulische Bildungsverantwortliche = 193; Lernende = 1677

Betriebliche Bildungsverantwortliche, schulische Bildungsverantwortliche und Lernende halten die zeitliche Koordination der schulischen und betrieblichen Ausbildungsteile überwiegend für eher schwierig.

Koordination der Ausbildungsteile

Die zeitliche und inhaltliche Koordination zwischen den Lernorten muss unbedingt verbessert werden. Wir empfehlen allen Beteiligten möglichst früh eine Jahresplanung vorzunehmen und diese den anderen Lernorten zu kommunizieren. So können frühzeitig Überschneidungen und Kumulationen festgestellt und allenfalls korrigiert werden.

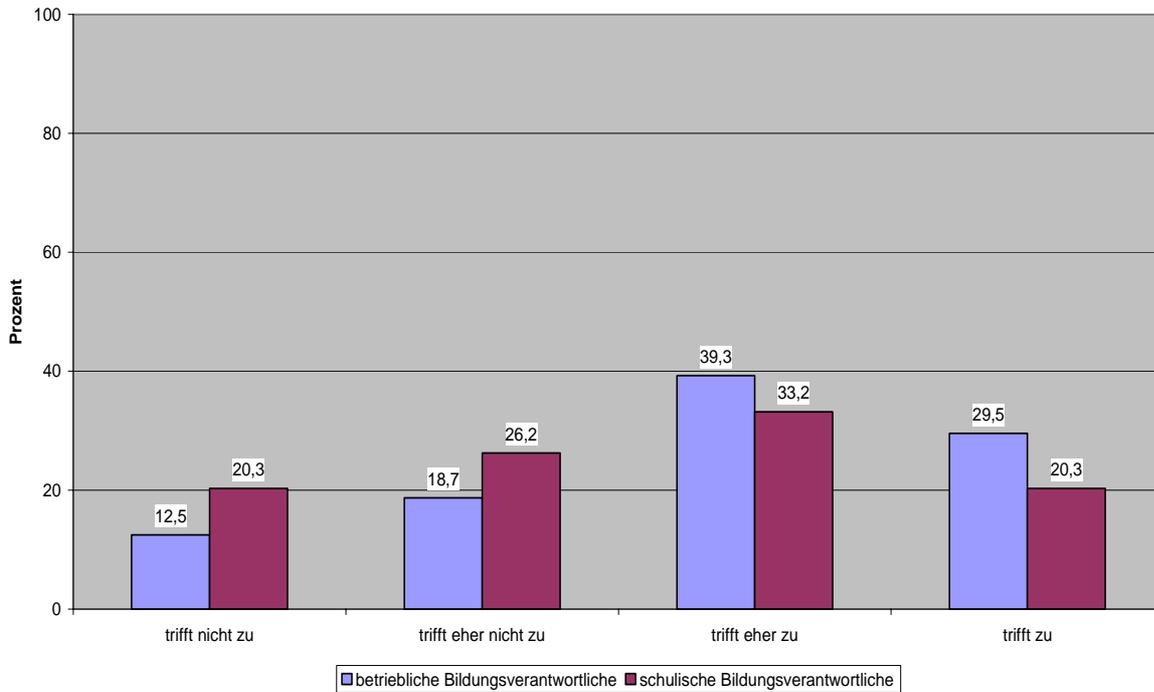
Das Wissen über die Leistungsziele der anderen Lernorte ist zentral. Hier besteht grosser Nachholbedarf. Auf www.rkg.ch ist ein Vergleich der Leistungsziele Schule – Betrieb ersichtlich.

Auch der Besuch von Veranstaltungen des anderen Lernortes fördert das gegenseitige Wissen und die Zusammenarbeit.

Kommentar des BBT

Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung über die Attraktivität der Ausbildung nach der Reform

Für mich ist die Ausbildung der Lernenden durch die neue kaufmännische Grundbildung attraktiver geworden.



Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 545; schulische Bildungsverantwortliche = 202

Für 69% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen und für 54% der schulischen Bildungsverantwortlichen ist die Ausbildung durch die neue kaufmännische Grundbildung eher attraktiver geworden.

Attraktivität

5. Fazit

In der vorliegenden Studie wurde der Frage nachgegangen, wie die neue kaufmännische Grundbildung von den Systemkreisen Betrieb und Schule umgesetzt wird und welche Probleme es im Prozess der Umsetzung gibt.

- Lernende weisen durchweg hohe Werte in den Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen auf.
- Schulische und betriebliche Leistungsziele werden von den Bildungsverantwortlichen als überwiegend erreichbar und aktuell angesehen. Die Inhalte der Leistungsziele entsprechen überwiegend dem, was künftig von Kaufleuten erwartet wird.
- Die Leistungsziele des Basiskurses wurden teilweise erreicht. Es gibt kaum Unterschiede zwischen Lernenden, die den Basiskurs als Blockkurs absolviert haben und Lernenden, die den Basiskurs über mehrere Wochen während des Schulunterrichts verteilt absolviert haben.
- Das Wissen über Inhalte und Ablauf der neuen Elemente in der Ausbildung wie z. B. Prozesseinheiten oder Ausbildungseinheiten ist überwiegend vorhanden.
- Der Arbeitsaufwand für Prozesseinheiten wird von betrieblichen Bildungsverantwortlichen als hoch bewertet.
- Der Arbeitsaufwand für Ausbildungseinheiten wird von den schulischen Bildungsverantwortlichen als hoch bewertet.
- Für Lernende und betriebliche Bildungsverantwortliche stellt die Bewertung der Arbeits- und Lernsituationen ein echtes Bild der Leistungen im Betrieb dar.
- Das Wissen der Bildungsverantwortlichen über die Schnittstellen zu den anderen Lernorten (Schule, Betrieb, überbetrieblicher Kurs) ist gering.
- Die zeitliche Koordination der schulischen und betrieblichen Ausbildungsteile wird als schwierig angesehen.
- Zwei Drittel der Lernenden fühlt sich mit den Elementen der neuen kaufmännischen Grundbildung überlastet.

Kompetenzen

Leistungsziele

Innovationen

Kontaktadressen

Wenn Sie Fragen, Wünsche oder Ideen zur Evaluation haben, so wenden Sie sich bitte an folgende Kontaktadressen:

Deutschschweiz: Daniela Lang, lang@zepf.uni-landau.de
Tessin / Romandie: Sheila Padiglia, sheila.padiglia@irdp.ch

Wenn Sie an der nächsten Befragung im Rahmen der Evaluation teilnehmen möchten, tragen Sie sich bitte ein unter:

www.imprkg.zepf.uni-landau.de/anmeldung/

Der vorliegende Bericht ist auch als Download erhältlich auf www.rkg.ch

Bei Bedarf erhalten Sie einen Bericht mit detaillierten Ergebnissen der Befragung nach dem ersten Lehrjahr beim BBT, Frau Katrin Frei, Projektverantwortliche, katrin.frei@bbt.admin.ch