



INIKG

**Evaluation der kaufmännischen Grundbildung:
Heft 3**
**Standortbericht zur Befragung nach dem
2. Lehrjahr**

**Eine Kurzdarstellung der Resultate der zweiten Befragung zu Prozess-
einheiten, Ausbildungseinheiten und Arbeits- und Lernsituationen**

Bern, April 2006

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

Impressum

Herausgeberin:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 3003 Bern

Autorinnen, Autoren:

Konsortium Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zepf) 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	7
2. Durchführung der Befragung	7
2.1 Befragungsinstrumente	7
2.2 Zeitraum der Befragung	7
2.3 Inhalte der Befragung	7
3. Stichprobe	8
4. Ergebnisse	9
4.1 Prozesseinheiten	9
4.2 Ausbildungseinheiten	12
4.3 Arbeits- und Lernsituationen	15
4.4 Überbetriebliche Kurse	18
4.5 Arbeitszeit der Lernenden	18
4.6 Stimmung der Lernenden	19
5. Fazit	20

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 zweiten Lehrjahr wird vorwiegend der ersten und zweiten Fragestellung nachgegangen.

Wiederum finden Sie jeweils grau hinterlegt den sogenannten Kommentar des BBT. Die Befragung nach dem 2. Lehrjahr gibt viele sehr konkrete Hinweise zur Optimierung der NKG v.a. für die Lernorte Schule und Betrieb. Ziel der Kommentare ist es daher, die jeweiligen Verantwortlichen für hilfreiche Verbesserungen zu identifizieren und einige Anregungen zu geben.

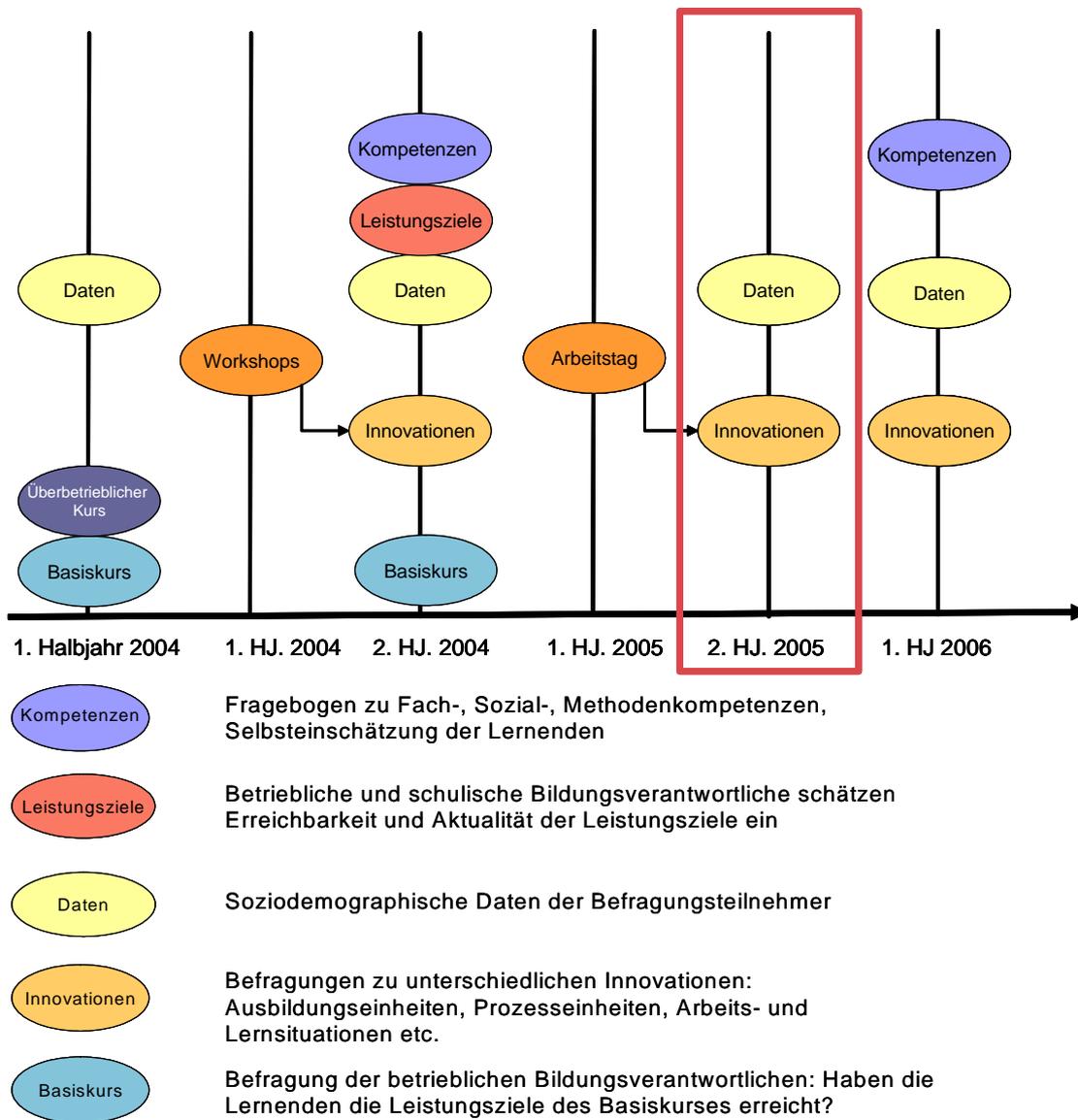
Die Verantwortung für die Umsetzung muss an den jeweiligen Lernorten wahrgenommen werden. Kontakte in Fachschaften, Berufsbilner/innenvereinigungen und regionalen üK-Organisationen unterstützen den Austausch von guten Ideen.

Viele Beteiligte erwarten, dass die Ergebnisse der Evaluation zu Massnahmen führen. Die Taskforce NKG hat solche Massnahmen, wo es möglich und verantwortbar war, in die Wege geleitet. Weitere Optimierungen sind realisierbar, sofern sie nicht das Ausbildungs- und Prüfungsreglement betreffen. Dieses wird erst im Rahmen der Revision der Bildungsverordnung geändert werden können.

Kommentar 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 zweiten Lehrjahr. Befragt wurden betriebliche Bildungsverantwortliche, schulische Bildungsverantwortliche und Lernende im dritten 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 Prozesseinheiten, Ausbildungseinheiten sowie Arbeits- und Lernsituationen dargestellt. Danach wird auf die Ergebnisse zu den überbetrieblichen Kursen sowie der Arbeitszeit und Stimmung der Lernenden eingegangen. 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 und betriebliche Bildungsverantwortliche sowie Lernende¹ wurden in der Zeit vom 02.11.2004 bis 18.11.2005 befragt.

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

Lernende beurteilten den Arbeitsaufwand, Verbesserungsmöglichkeiten und ihre Zufriedenheit mit den Lernelementen Prozesseinheit, Arbeits- und Lernsituation und Ausbildungseinheit. Weitere Inhalte waren die Art und Weise der Bearbeitung der Ausbildungseinheiten und die Rückmeldung der Ergebnisse durch schulische Bildungsverantwortliche. Die Lernenden wurden zudem zu ihrem allgemeinen Arbeitsaufwand und zu ihrer Stimmung hinsichtlich der betrieblichen und schulischen Ausbildung befragt.

¹ Wir danken den teilnehmenden Schulen für ihre organisatorische Unterstützung.

Schulische Bildungsverantwortliche

Schulische Bildungsverantwortliche wurden zu ihrem Arbeitsaufwand, Verbesserungsmöglichkeiten und ihrer Zufriedenheit mit dem Lernelement Ausbildungseinheit befragt. Weitere Fragen waren die Art und Weise der Bearbeitung der Ausbildungseinheiten sowie die Bewertung und die Rückmeldung der Ergebnisse. Zusätzlich wurde bei der Befragung auch auf den Aspekt der Zusammenarbeit mit Fachlehrern aus dem eigenen oder anderen Fachbereichen und der Vernetzung der Lernbereiche eingegangen.

Betriebliche Bildungsverantwortliche

Betriebliche Bildungsverantwortliche beurteilten den Arbeitsaufwand, Verbesserungsmöglichkeiten und ihre Zufriedenheit mit den Lernelementen Prozesseinheit sowie Arbeits- und Lernsituation. Betriebliche Bildungsverantwortliche beantworteten zusätzliche Fragen zu Kosten und Nutzen der überbetrieblichen Kurse.

3. Stichprobe

Insgesamt nahmen an der Befragung 1453 Personen teil, die an der Ausbildung der Lernenden der Generation 2003-2006 beteiligt sind. Davon waren 889 Lernende im dritten Lehrjahr im E-Profil, 409 betriebliche Bildungsverantwortliche und 155 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	59% weiblich 41% männlich	31% weiblich 69% männlich	68% weiblich 32% männlich
Sprachregion	89% deutschsprachig 8% französischsprachig 3% italienischsprachig	79% deutschsprachig 16% französischsprachig 5% italienischsprachig	81% deutschsprachig 16% französischsprachig 2% italienischsprachig
Anzahl der Mitarbeitenden des Betriebs	<10 MA: 11% <50 MA: 31% <250 MA: 25% >250 MA: 33%	-	<10 MA: 21% <50 MA: 32% <250 MA: 21% >250 MA: 26%

4. Ergebnisse

Die Fallzahlen der betrieblichen und schulischen Bildungsverantwortlichen aus dem italienischsprachigen Teil der Schweiz sind gering. Die diesbezüglichen Ergebnisse sind dadurch mit Vorbehalt zu bewerten.

Zur besseren Lesbarkeit werden die Prozentzahlen in den Ergebnissen ohne Nachkommastellen angegeben. Die dadurch notwendigen Auf- bzw. Abrundungen führen in einigen Fällen dazu, dass sich die Prozente nicht exakt zu 100% addieren.

4.4 Prozesseinheiten

Betriebliche Bildungsverantwortliche arbeiten im Durchschnitt 6,4 Stunden an einer Prozesseinheit, sie führen die Arbeiten zu 88% während der Arbeitszeit im Betrieb durch. Den grössten Arbeitsaufwand beim Ablauf einer Prozesseinheit verursacht für betriebliche Bildungsverantwortliche die Bewertung der Arbeit, gefolgt von dem Beurteilungsgespräch mit der/dem Lernenden und der Begleitung der/des Lernenden während des Prozesses.

Arbeitsaufwand

Lernende arbeiten im Durchschnitt 22 Stunden an einer Prozesseinheit, die Arbeiten werden von den Lernenden zu 60% während der Arbeitszeit im Betrieb und zu 40% in der Freizeit durchgeführt. Den grössten Arbeitsaufwand für Lernende beim Ablauf einer Prozesseinheit verursacht die Erstellung des Dossiers gefolgt von dem Zusammenstellen der Beispiele und der Vorbereitung der Unterlagen für die Beurteilung durch die ÜK-Leitenden.

Betriebliche Bildungsverantwortliche sehen das grösste Verbesserungspotenzial einer Prozesseinheit bei den Phasen, welche auch den grössten Arbeitsaufwand verursachen: der Bewertung der Arbeit, dem Beurteilungsgespräch mit der/dem Lernenden, der Begleitung der/des Lernenden während des Prozesses und der Auswahl des zu bearbeitenden Prozesses.

Verbesserungspotenzial

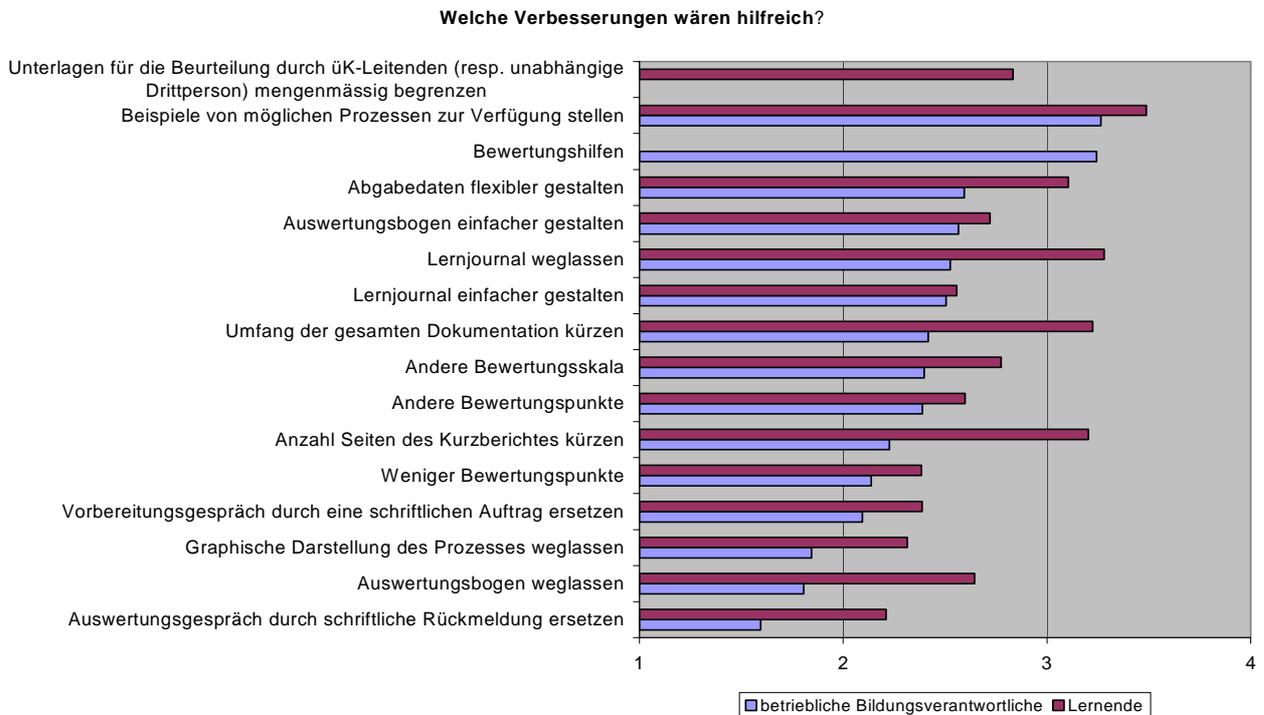
Lernende sehen das grösste Verbesserungspotenzial einer Prozesseinheit ebenfalls bei den Phasen, welche auch den grössten Arbeitsaufwand verursachen: der Erstellung des Dossiers, dem Zusammenstellen der Beispiele, der Vorbereitung der Unterlagen für die Beurteilung durch die ÜK-Leitenden und dem Beurteilungsgespräch mit der/dem Berufsbildner.

Für betriebliche Bildungsverantwortliche wären die hilfreichsten Verbesserungen die Bereitstellung von Bewertungshilfen und von Beispielen möglicher Prozesse (**Abbildung 2: Verbesserungsmöglichkeiten der Prozesseinheiten**).

Hilfreiche Verbesserungen

Für Lernende wären die hilfreichsten Verbesserungen die Bereitstellung von Beispielen möglicher Prozesse, das Weglassen des Lernjournals, die Kürzung des Umfangs der gesamten Dokumentation, Kürzung der Anzahl der Seiten des Kurzberichts und eine flexiblere Gestaltung der Abgabedaten.

Abbildung 2: Verbesserungsmöglichkeiten der Prozesseinheiten



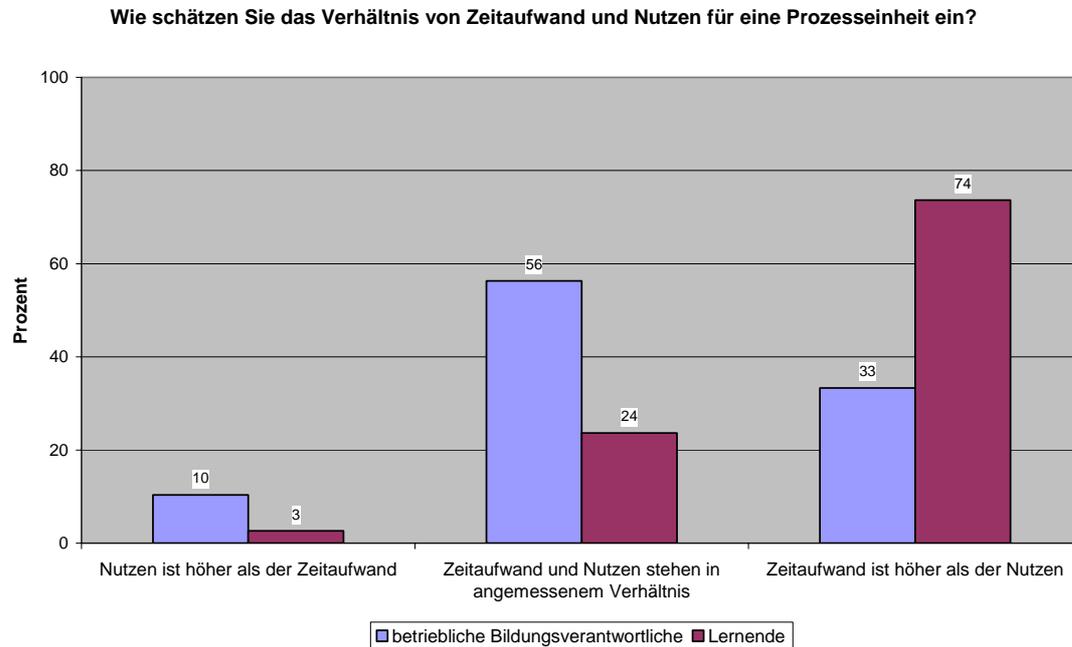
Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 395; Lernende = 865
1=nicht hilfreich; 2=eher nicht hilfreich; 3=eher hilfreich; 4=hilfreich

56% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen ist der Meinung, Zeitaufwand und Nutzen einer Prozesseinheit stehen in einem angemessenem Verhältnis, 10% bewerten den Nutzen einer Prozesseinheit höher als den nötigen Zeitaufwand und 33% der Befragten schätzt den Zeitaufwand höher ein als den Nutzen (**Abbildung 3: Zeitaufwand und Nutzen der Prozesseinheiten**).

Zeitaufwand und Nutzen

Für 24% der Lernenden stehen Zeitaufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis, 3% schätzen den Nutzen höher ein als den Zeitaufwand und 74% der Lernenden ist der Meinung, der Zeitaufwand für eine Prozesseinheit ist höher als ihr Nutzen.

Abbildung 3: Zeitaufwand und Nutzen der Prozesseinheiten



Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 395; Lernende = 865

Die Zufriedenheit der betrieblichen Bildungsverantwortlichen mit dem Lernelement Prozesseinheit ist seit der letzten Befragung für 84% in etwa gleich geblieben, für 3% hat sie sich verschlechtert und für 13% hat sie sich verbessert.

Für 72% der Lernenden hat sich ihre Zufriedenheit mit dem Lernelement Prozesseinheit seit der letzten Befragung nicht verändert, für 19% hat sie sich verschlechtert und für 10% verbessert.

Zufriedenheit mit der Prozesseinheit

Die Prozesseinheiten kommen bei den betrieblichen Verantwortlichen besser an als bei den Lernenden. Dies ist verständlich, da der Arbeitsaufwand der Lernenden um einiges höher ist als in den Ausführungsbestimmungen angegeben. Daher gilt es hier die Lernenden zu entlasten.

Kommentar des BBT

hilfreiche Verbesserungen	Umsetzung durch
Bewertungshilfen	Branchen
Beispiele zur Verfügung stellen	Branchen
Lernjournal weglassen	Bei der Erarbeitung der neuen Verordnung zu überprüfen
Umfang der Dokumentation kürzen	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf.

Abgabedaten flexibler gestalten	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf.
Anzahl Seiten des Kurzberichtes kürzen	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf.

Tipp: Den Nutzen des prozessorientierten Denkens und dessen Bedeutung für den Unternehmenserfolg im überbetrieblichen Kurs 1 verstärkt thematisieren.

Tipp: Im Handbuch für Lehrmeister bzw. im Handbuch Berufliche Grundbildung gibt es viele Hinweise zu den Themen "Lernende bewerten und begleiten" sowie "Beurteilungsgespräche durchführen".

4.1 Ausbildungseinheiten

Schulische Bildungsverantwortliche arbeiten im Durchschnitt 27,5 Stunden an einer Ausbildungseinheit, sie erledigen etwa 40% der Arbeiten an einer Ausbildungseinheit während der Arbeitszeit². Den grössten Arbeitsaufwand für schulische Bildungsverantwortliche während einer Ausbildungseinheit verursacht die Bewertung der Arbeit, die Erläuterung der Aufgabenstellung für die Lernenden und die Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen. Schulische Bildungsverantwortliche schätzen den Arbeitsaufwand generell als eher hoch ein.

Arbeitsaufwand

Lernende arbeiten im Durchschnitt etwa 19,5 Stunden an einer Ausbildungseinheit, davon 51% in der Schule, 11% während der Arbeitszeit im Betrieb und 37% in der Freizeit. Der Arbeitsaufwand für die Beschaffung und Auswahl der Informationen zu einem Thema sowie die Erstellung einer Dokumentation / Präsentation wird von den Lernenden als etwa gleich hoch bewertet.

Schulische Bildungsverantwortliche sehen das Verbesserungspotenzial aller Phasen einer Ausbildungseinheit (Auswahl des Themas, Auswahl der zu beurteilenden Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen, Erläuterung der Aufgabenstellung für die Lernenden, Begleitung der Lernenden, Erstellung eines Bewertungsrasters, Bewertung der Arbeit und Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen) gleich an. Das grösste Verbesserungspotenzial besteht ihrer Meinung nach bei der Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen.

Verbesserungspotenzial

Das Verbesserungspotenzial wird von den Lernenden für beide Phasen der Ausbildungseinheit (Informationen zum Thema beschaffen und auswählen, Dokumentation, Bericht und/oder Präsentation zum Thema erstellen) gleich eingeschätzt.

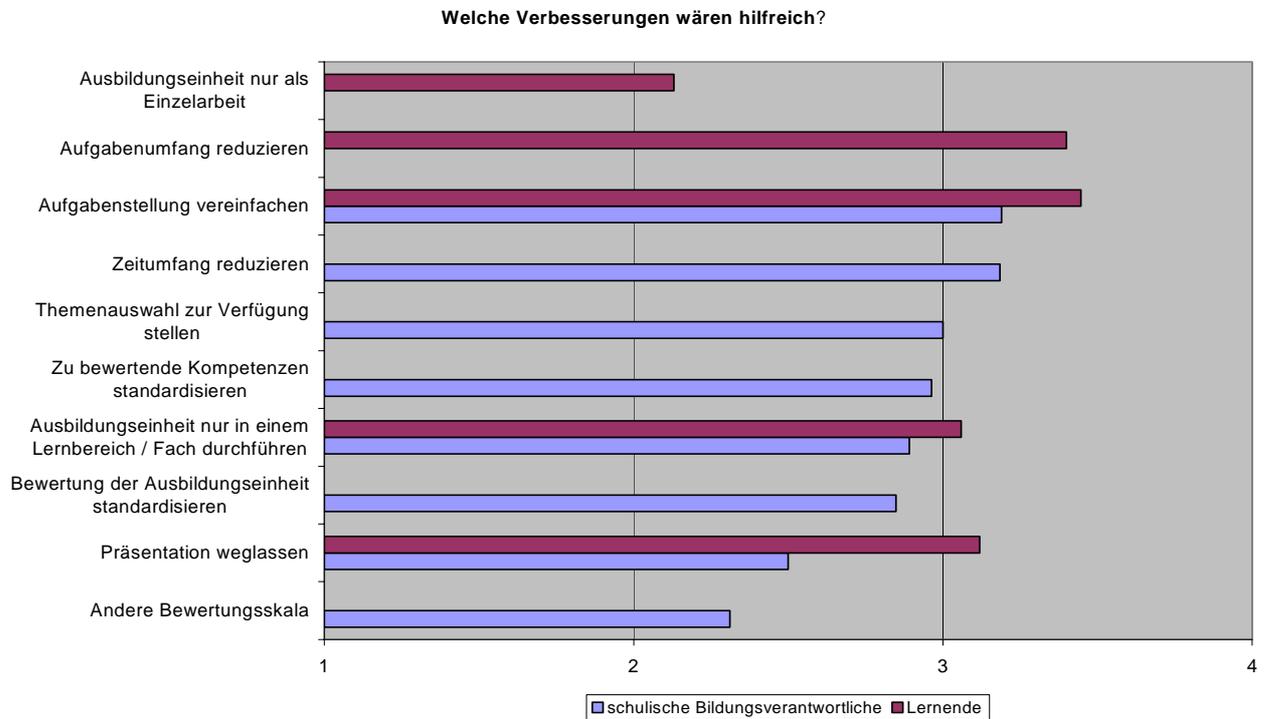
Die hilfreichsten Verbesserungen bestehen für schulische Bildungsverantwortliche in der Reduzierung des Zeitaufwands sowie der Vereinfachung der Aufgabenstellung (**Abbildung 4: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildungseinheiten**).

Hilfreiche Verbesserungen

Für Lernende wären die hilfreichsten Verbesserungen die Reduzierung des Aufgabenumfangs, die Vereinfachung der Aufgabenstellung, das Weglassen der Präsentation und die Durchführung der AE in nur einem Lernbereich / Fach.

² Unterrichtszeit

Abbildung 4: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildungseinheiten



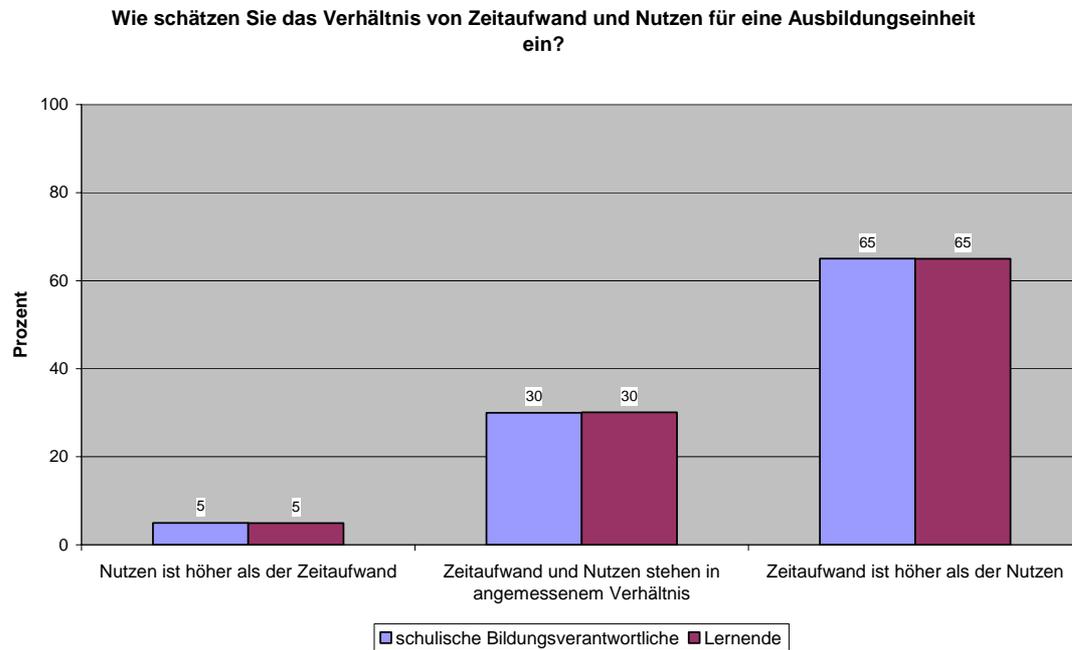
Anzahl der Personen: schulische Bildungsverantwortliche = 132; Lernende = 864
1=nicht hilfreich; 2=eher nicht hilfreich; 3=eher hilfreich; 4=hilfreich

30% der schulischen Bildungsverantwortlichen ist der Meinung, Zeitaufwand und Nutzen einer Ausbildungseinheit stehen in einem angemessenen Verhältnis, 5% schätzen den Nutzen höher ein als den Zeitaufwand und 65% schätzen den Zeitaufwand höher ein als den Nutzen (**Abbildung 5: Zeitaufwand und Nutzen der Ausbildungseinheiten**).

Zeitaufwand und Nutzen

30% der Lernenden ist ebenfalls der Meinung, Zeitaufwand und Nutzen einer Ausbildungseinheit stehen in einem angemessenen Verhältnis, 5% schätzen den Nutzen höher ein als den Zeitaufwand und 65% schätzen den Zeitaufwand höher ein als den Nutzen.

Abbildung 5: Zeitaufwand und Nutzen der Ausbildungseinheiten



Anzahl der Personen: schulische Bildungsverantwortliche = 140; Lernende = 868

Für 69% der schulischen Bildungsverantwortlichen hat sich die Zufriedenheit mit dem Lernelement Ausbildungseinheit nicht verändert, für jeweils 16% hat sie sich verbessert bzw. verschlechtert.

Zufriedenheit mit der Ausbildungseinheit

73% der Lernenden sind mit dem Lernelement Ausbildungseinheit in etwa so zufrieden wie bei der letzten Befragung, 18% sind weniger zufrieden und 10% sind zufriedener.

Die Bewertung der Zusammenarbeit mit anderen Fachlehrerinnen/Fachlehrern des eigenen oder eines anderen Fachbereichs bei der Erstellung und Bewertung der Ausbildungseinheiten fällt je nach Sprachregion sehr unterschiedlich aus. Deutschsprachige schulische Bildungsverantwortliche bewerten die Zusammenarbeit als sehr gut oder eher gut, französischsprachige und italienischsprachige schulische Bildungsverantwortliche bewerten sie mehrheitlich als eher schlecht oder sehr schlecht.

Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen

79% der schulischen Bildungsverantwortlichen geben nach jeder Ausbildungseinheit ein Feedback, dieses findet zu 44% mündlich, zu 11% schriftlich und zu 44% teils mündlich und teils schriftlich statt.

Feedback

82% der Lernenden erhalten nach der Ausbildungseinheit jedes Mal oder zumindest manchmal ein Feedback, dieses findet zu 50% mündlich, zu 14% schriftlich und zu 37% teils mündlich und teils schriftlich statt.

Schulische Bildungsverantwortliche geben an, dass 97% der Ausbildungseinheiten jedes Mal oder zumindest manchmal in Gruppen bearbeitet werden, 94% davon werden auch in Gruppen bewertet. 81% der schulischen Bildungsverantwortlichen findet diese Tatsache gut oder eher gut.

Gruppenarbeit

81% der Lernenden führen die Ausbildungseinheiten in Gruppenarbeit durch, 83% davon finden dies gut. 90% der Lernenden werden in Gruppen bewertet,

allerdings finden dies nur 65% der Lernenden gut.

75% der schulischen Bildungsverantwortlichen halten eine Vernetzung der Lernbereiche für wichtig oder eher wichtig, bei 81% findet diese auch an der eigenen Schule statt. Als hemmende Aspekte bei der Vernetzung der Lernbereiche werden vor allem der hohe zeitliche Vorbereitungsaufwand und die aufwändige Bewertung der Ausbildungseinheit aufgeführt, zudem wird die tatsächliche Hilfe durch die Vernetzung als eher gering angesehen.

Vernetzung der Lernbereiche

Der Arbeitsaufwand für die schulischen Bildungsverantwortlichen ist hoch. Dies liegt jedoch nicht, wie vielfach argumentiert, speziell an den lernbereichsübergreifenden Aufgabenstellungen und Bewertungen.

Kommentar BBT

hilfreiche Verbesserungen	Umsetzung durch
Aufgabenumfang reduzieren	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf
Aufgabenstellung vereinfachen	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf
Präsentation weglassen	Schulische Bildungsverantwortliche bei der Konzeption der Aufgabenstellung
Ausbildungseinheit nur in einem Lernbereich durchführen	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf
Zeitungsumfang reduzieren	Die Entlastungsmassnahmen der Taskforce greifen diesen Punkt auf

Tipp: Die schulischen Bildungsverantwortlichen sollten dafür sorgen, dass die bestehenden Ausbildungseinheiten für alle zugänglich werden. Internetplattformen eignen sich dafür hervorragend.

Tipp: In der Lehrerfortbildung bzw. in der Schulentwicklung sollten die Themen "Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen" und "Gegenseitiges Nutzen von Ressourcen" angegangen werden.

4.2 Arbeits- und Lernsituationen

Betriebliche Bildungsverantwortliche arbeiten im Durchschnitt 9,4 Stunden an einer Arbeits- und Lernsituation, 91% davon während der Arbeitszeit. Den grössten Arbeitsaufwand für betriebliche Bildungsverantwortliche beim Ablauf einer Arbeits- und Lernsituation verursacht die Bewertung der Leistungszielerreichung gefolgt von der Auswahl der Leistungsziele und dem Beurteilungsgespräch mit der/dem Lernenden.

Arbeitsaufwand

Lernende arbeiten im Durchschnitt 13,9 Stunden an einer Arbeits- und Lernsituation, davon erledigen sie 75% während der Arbeitszeit im Betrieb und 24% in der Freizeit. Den grössten Arbeitsaufwand für Lernende beim Ablauf einer Arbeits- und Lernsituation verursacht die Erreichung der Leistungsziele. Die restlichen Phasen verursachen in etwa gleich hohen Arbeitsaufwand.

Betriebliche Bildungsverantwortliche sehen das grösste Verbesserungspotenzial einer Arbeits- und Lernsituation bei den Phasen, welche auch den grössten Ar-

Verbesserungspotenzial

beitsaufwand verursachen: der Auswahl der Leistungsziele und der Verhaltenskriterien sowie der Bewertung der Leistungszielerreichung und der Verhaltenskriterien.

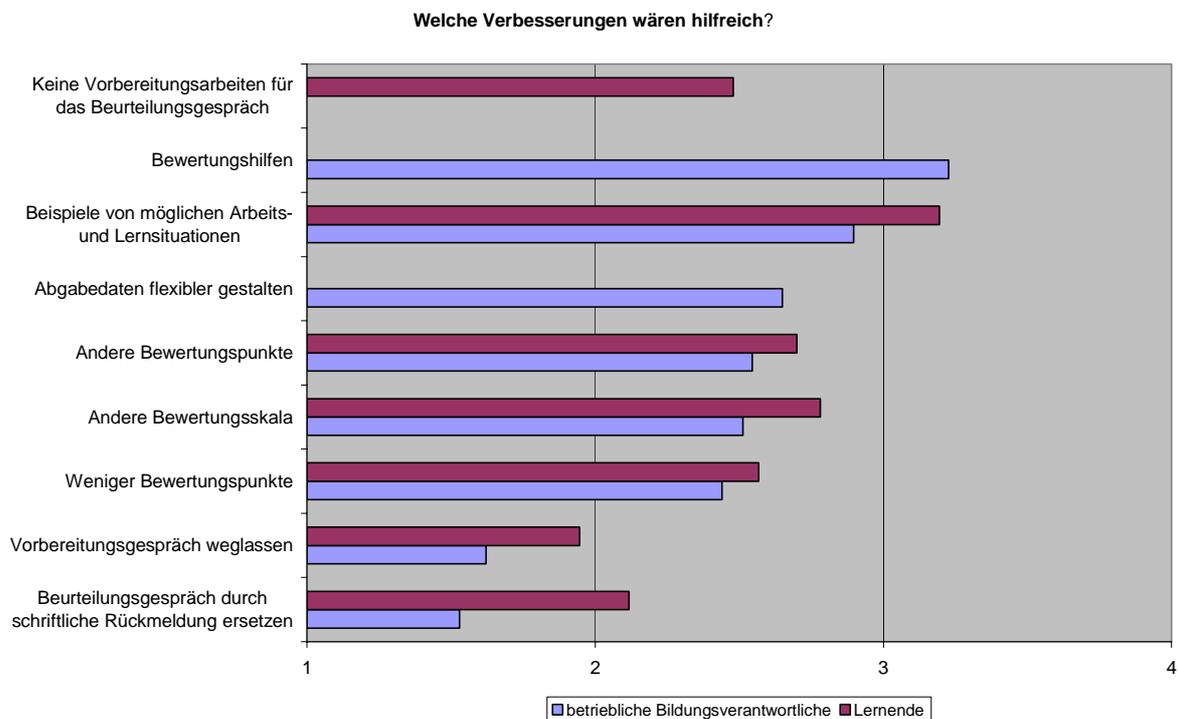
Das grösste Verbesserungspotenzial besteht für Lernende im Ablauf einer Arbeits- und Lernsituation bei der Erreichung der Leistungsziele. Bei den restlichen Phasen besteht für sie in etwa gleich hohes Verbesserungspotenzial.

Für betriebliche Bildungsverantwortliche wären die hilfreichsten Verbesserungen die Bereitstellung von Bewertungshilfen und von Beispielen möglicher Arbeits- und Lernsituationen (**Abbildung 6: Verbesserungsmöglichkeiten der Arbeits- und Lernsituationen**).

Hilfreiche Verbesserungen

Für Lernende wären die hilfreichsten Verbesserungen Bereitstellung von Beispielen möglicher Arbeits- und Lernsituationen und eine andere Bewertungsskala bzw. andere Bewertungspunkte.

Abbildung 6: Verbesserungsmöglichkeiten der Arbeits- und Lernsituationen



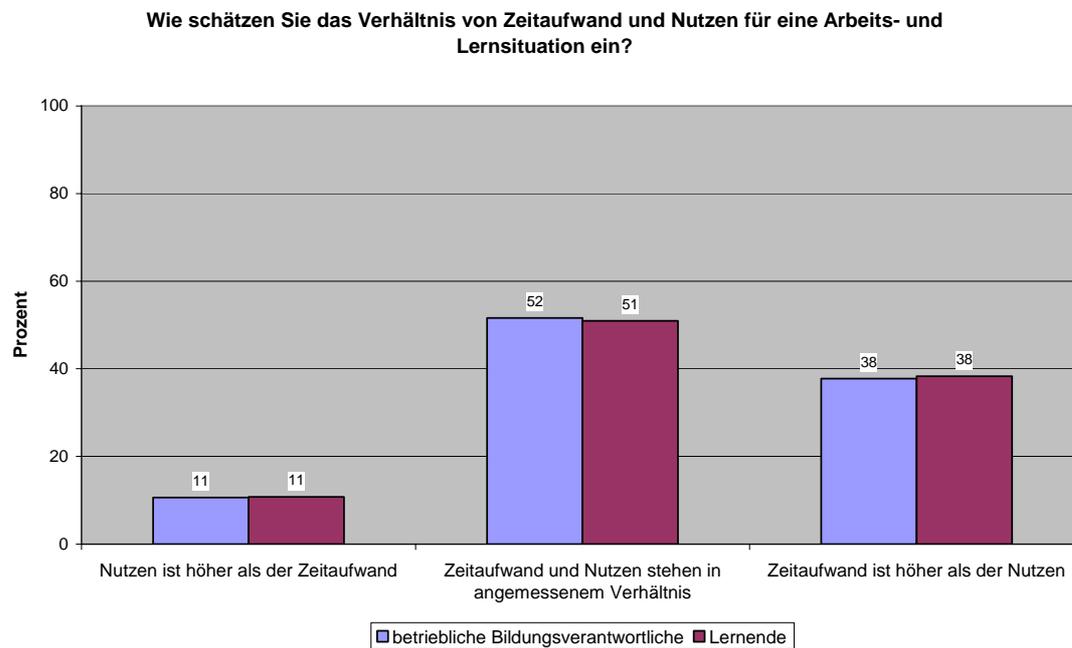
Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 402; Lernende = 858
1=nicht hilfreich; 2=eher nicht hilfreich; 3=eher hilfreich; 4=hilfreich

Für 52% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen stehen Zeitaufwand und Nutzen einer Arbeits- und Lernsituation in angemessenem Verhältnis, für 11% ist der Nutzen höher als der Zeitaufwand und 38% der Befragten halten den Zeitaufwand für höher als den Nutzen (**Abbildung 7: Zeitaufwand und Nutzen der Arbeits- und Lernsituationen**).

Zeitaufwand und Nutzen

51% der Lernenden ist der Meinung, Zeitaufwand und Nutzen einer Arbeits- und Lernsituation stehen in angemessenem Verhältnis, für 11% ist der Nutzen höher als der Zeitaufwand und für 38% ist der Zeitaufwand höher als der Nutzen.

Abbildung 7: Zeitaufwand und Nutzen der Arbeits- und Lernsituationen



Anzahl der Personen: betriebliche Bildungsverantwortliche = 405; Lernende = 864

Bei 82% der befragten betrieblichen Bildungsverantwortlichen hat sich die Zufriedenheit mit dem Lernelement Arbeits- und Lernsituation gegenüber der letzten Befragung nicht verändert, bei 12% hat sie sich verbessert und bei 6% verschlechtert.

Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lernsituation

Für 73% der Lernenden hat sich die Zufriedenheit mit dem Lernelement Arbeits- und Lernsituation nicht verändert, für 13% hat sich die Zufriedenheit verbessert und für 14% hat sie sich verschlechtert.

Kommentar BBT

Die ALS kommen bei den Lernenden wie auch bei den betrieblichen Bildungsverantwortlichen etwa gleich gut an. Die Bearbeitungszeit für die ALS liegt offenbar für die Befragten an der oberen Grenze. Ursachen liegen möglicherweise in der fehlenden Integration in den normalen Arbeitsprozess und bei der mangelnden Routine der betrieblichen Bildungsverantwortlichen, da je nach Einsatzgebiet wieder eine andere Person beurteilt. Einen hohen Aufwand verursacht das Festlegen der Leistungsziele und der Verhaltenkriterien, daher sind Verbesserungen hier wichtig. Mit Ausbildungsprogrammen, die auf den Leistungszielen des Modelllehrgangs basieren, kann diese Zeit reduziert werden.

hilfreiche Verbesserungen	Umsetzung durch
Bewertungshilfen	Branchen
Beispiele möglicher ALS	Branchen
Andere Bewertungsskala	Prüfungskommission für die ganze Schweiz

Andere Bewertungspunkte	Prüfungskommission für die ganze Schweiz
-------------------------	--

Tipp: Die ALS sollte vermehrt als Führungsinstrument eingesetzt werden, mit dem Erwartungen und Ziele formuliert, Vereinbarungen getroffen und regelmässig Rückmeldungen gegeben werden können. Damit kann der betriebliche Alltag wirklich Ausgangspunkt für das Lernen werden.

4.3 Überbetriebliche Kurse

51% der betrieblichen Bildungsverantwortlichen sind der Meinung, dass Kosten und Nutzen der überbetrieblichen Kurse in einem angemessenen Verhältnis stehen, 39% halten die Kosten für höher als den Nutzen und 10% halten den Nutzen für höher als die Kosten.

Bei der Frage, ob überbetriebliche Kurse eine Entlastung von der Ausbildung im Betrieb bringen, gehen die Meinungen weit auseinander. 62% sind nicht oder eher nicht dieser Ansicht, 38% stimmen dieser Aussage zu.

Ebenso gemischt sind die Meinungen bei der Bereitschaft, Lernende vermehrt in überbetriebliche Kurse zu schicken, wenn dafür weniger betriebliche Leistungsziele vermittelt werden müssten: 50% der Befragten stimmen dieser Aussage zu oder eher zu, die anderen 50% stimmen nicht zu oder eher nicht zu.

Die überbetrieblichen Kurse weisen noch Verbesserungspotenzial auf. Die erhobenen Zahlen sind aber sehr pauschal und lassen daher keine differenzierten Schlussfolgerungen zu.

Es ist zu wünschen, dass die Branchen Rückmeldungen zu ihren überbetrieblichen Kursen einholen und dort, wo sich Schwachstellen zeigen, auch handeln. Sie begegnen damit frühzeitig der Gefahr des Branchentourismus unter den Lehrbetrieben.

Kosten und Nutzen

Entlastung der Betriebe

Kommentar BBT

4.4 Arbeitszeit der Lernenden

Die durchschnittliche Arbeitszeit der Lernenden im Betrieb für die Schule beträgt etwa 1,5 Stunden. In der Freizeit arbeiten Lernende etwa fünf Stunden für die Schule. Während Stosszeiten beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit der Lernenden in der Freizeit für die Schule etwa 7,5 Stunden.

Die konkreten Zahlen zeigen, dass die Lernenden zeitlich belastet sind. Für den Durchschnitt bewegt sich die Belastung mit Hausaufgaben von 45 bis 60 Minuten pro Tag jedoch in einem zumutbaren Rahmen. Handlungsbedarf besteht bei denjenigen Lernenden, bei welchen diese Durchschnittszahlen oft und stark überschritten werden.

Kommentar BBT

4.5 Stimmung der Lernenden

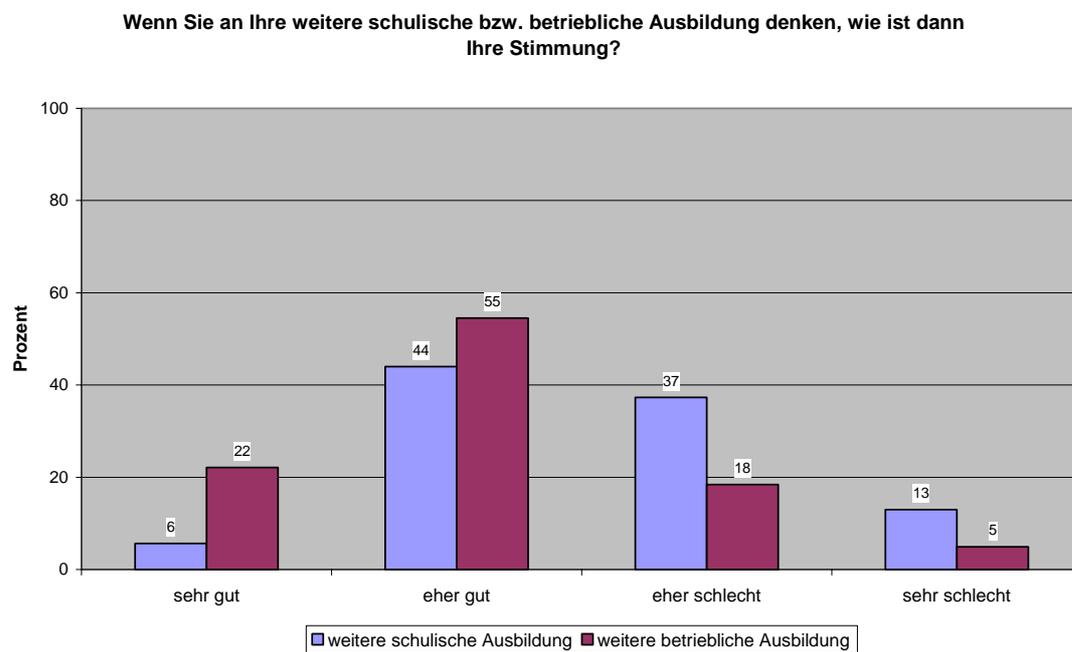
Bezüglich der weiteren schulischen Ausbildung sind 50% der Lernenden sehr guter oder eher guter Stimmung, 50% eher schlechter oder sehr schlechter Stimmung.

Schulische Ausbildung

Im Unterschied dazu sind 77% der Lernenden bezüglich der weiteren betrieblichen Ausbildung sehr guter oder eher guter Stimmung und nur 23% eher schlechter oder sehr schlechter Stimmung.

Betriebliche Ausbildung

Abbildung 8: Stimmung der Lernenden



Anzahl der Lernenden = 868

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.

- Das Verhältnis von Zeitaufwand und Nutzen der PE ist aus Sicht der betrieblichen Bildungsverantwortlichen deutlich positiver als aus Sicht der Lernenden.
- Wichtigste Verbesserungswünsche der betrieblichen Bildungsverantwortlichen sind die Bereitstellung von Bewertungshilfen und von Beispielen möglicher Prozesse.
- Wichtigste Verbesserungswünsche der Lernenden sind die Bereitstellung von Beispielen möglicher Prozesse und Kürzung der Dokumentation der Prozesseinheit.
- Das Verhältnis von Zeitaufwand und Nutzen der Ausbildungseinheiten wird von schulischen Bildungsverantwortlichen und Lernenden in etwa gleich eingeschätzt: 35% der Befragten beurteilen das Verhältnis als angemessen oder bewerten den Nutzen höher als den Zeitaufwand.
- Wichtigste Verbesserungswünsche der schulischen Bildungsverantwortlichen und Lernenden sind die Reduzierung des Zeitaufwands bzw. des Aufgabenumfangs und die Vereinfachung der Aufgabenstellung.
- Lernende erhalten nach der Ausbildungseinheit zum grössten Teil ein Feedback, dieses wird teils schriftlich, teils mündlich gegeben.
- Ausbildungseinheiten werden überwiegend in Gruppen bearbeitet und bewertet.
- Das Verhältnis von Zeitaufwand und Nutzen der ALS wird von betrieblichen Bildungsverantwortlichen und Lernenden in etwa gleich eingeschätzt: 62% der Befragten beurteilen das Verhältnis als angemessen oder bewerten den Nutzen höher als den Zeitaufwand.
- Wichtigste Verbesserungswünsche der betrieblichen Bildungsverantwortlichen sind die Bereitstellung von Bewertungshilfen und von Beispielen möglicher Arbeits- und Lernsituationen.
- Wichtigste Verbesserungswünsche der Lernenden sind die Bereitstellung von Beispielen möglicher Arbeits- und Lernsituationen und die Änderung der Bewertungsskala bzw. der Bewertungspunkte.
- Die Zufriedenheit der Befragten ist bezüglich aller Lernelemente im Vergleich zur ersten Befragung in etwa gleich geblieben.
- Die Stimmung der Lernenden bezüglich ihrer weiteren schulischen Ausbildung ist gemischt, bezüglich ihrer weiteren betrieblichen Ausbildung eher gut bis sehr gut. Die Stimmung ist im Vergleich zur ersten Befragung gleich geblieben.

Prozesseinheiten

Ausbildungseinheiten

Arbeits- und Lernsituationen

Zufriedenheit mit der Reform

Stimmung der Lernenden

Kontaktadressen

Wenn Sie Fragen 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

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 zweiten Lehrjahr beim BBT, Frau Katrin Frei, Projektverantwortliche, katrin.frei@bbt.admin.ch