

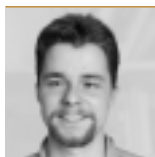
Reform kaufmännischer Grundausbildung in der Schweiz – Innovationen und Evaluationsdesign

► In der kaufmännischen Berufswelt haben sich die Arbeitsweisen grundlegend geändert. Neue Medien führten zu neuen Arbeitsabläufen; komplexe Sachverhalte und anspruchsvolle Kommunikationssituationen bestimmen den Alltag der Kaufleute. Dies war Anlass, um die kaufmännische Grundausbildung in der Schweiz zu reformieren. Im Artikel werden die Innovationen des Reformkonzeptes zusammengefasst, wobei der Schwerpunkt hier bei der betrieblichen Ausbildung liegt. Es gilt aufzuzeigen, ob und wie die Innovationen wirksam, machbar und akzeptabel sind.

Ausgangslage

Seit Mitte der 90er Jahre ist in der Schweiz die Diskussion über die Reform der kaufmännischen Grundausbildung im Gang. Vor allem Personen aus der Arbeitswelt beklagten, dass die Erstausbildung ihren Ansprüchen nicht mehr genüge. Von den Auszubildenden werden in vermehrter Masse „selbstständiges Handeln“, „Eigenverantwortung“, „Arbeiten im Team“ und weitere Sozial- und Methodenkompetenzen verlangt.¹ Ferner hat der Einzug der neuen Medien den Arbeitsalltag stark verändert. Das hat auch Auswirkungen auf die Anforderungen an die Ausbildung. Eine der großen Herausforderungen dieser Reform ist die komplexe schweizerische Branchenstruktur. Bislang kann in rund 40 Branchenverbänden eine kaufmännische Lehre absolviert werden. Deren betriebliche Ausbildung ist qualitativ sehr unterschiedlich ausgestaltet. Ziel ist, dass die angehenden Kaufleute im gesamten kaufmännischen Berufsfeld mobil sind.² Vorausgesetzt ist aber, dass die Lehrlinge eine qualitativ gleichwertige betriebliche Ausbildung erfahren. Projektleitung und Expertengremien haben sich nach wie vor auf eine „Allbranchenlösung“ verständigt, da der Arbeitsmarkt für verschiedene kaufmännische Berufsreglemente in der Schweiz zu klein ist und da Erfahrungen zeigen, dass die wenigsten Kaufleute längerfristig in ihrer angestammten Branche arbeiten. In der Regel wechseln sie das Berufsfeld bereits nach der Erstausbildung.

Das neue Konzept ist ein Gemeinschaftswerk von Experten und Personen aus der Wissenschaft. Praktiker haben die Anforderungen an die künftigen Kaufleute definiert und Vertreter der Wissenschaft die entsprechenden Treatments ausgearbeitet. Da zwischen theoretischen Grundlagen und praktischer Machbarkeitseinschätzung Differenzen zwischen Wissenschaft und Praxis auftraten, wurden die im Folgenden beschriebenen Innovationen in einem partizipativen Verfahren ausgehandelt. Diese werden in einem Modellversuch ausgetestet und evaluiert.



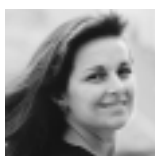
LARS BALZER

Dipl.-Psychologe, Zentrum für empirische pädagogische Forschung, Universität Koblenz-Landau



ANDREAS FREY

Dr., Zentrum für empirische pädagogische Forschung, Universität Koblenz-Landau



URSULA RENOLD

Dr., Schweizerisches Institut für Berufspädagogik, Zollikofen

Die Innovationen im Überblick

Das Konzept soll curricularen Grundsätzen wie Validität, Legitimität und Chancengleichheit gerecht werden. Ausbildungsziele und Bewertungssystem waren aufeinander abzustimmen. Dabei sind insbesondere nicht mehr nur das Endverhalten im Prüfungswesen zu berücksichtigen, sondern der gesamte Zeitrahmen des Qualifizierungsprozesses.

Dreidimensionaler Kompetenzenwürfel

Die Beteiligten haben sich auf vier theoriegestützte Eckpfeiler der Reform verständigt. Es soll vor allem das *selbstgesteuerte Lernen* gefördert werden.³ Drei weitere Eckpfeiler fördern die Handlungskompetenz: *Lernen und Arbeiten lernen* (Methodenkompetenz), *Lernen als gemeinschaftliche Aufgabe auffassen* (Sozialkompetenz) sowie *betriebliche Abläufe bewusst erfahren* (Prozesseinheiten).⁴ *Fachkompetenzen* prägten seit jeher die Ausbildung. Sie sind im Rahmen dieser Reform auf Aktualität hin überprüft und mit den anderen Kompetenzdimensionen verbunden worden.

Ausgehend von den Mängeln des alten Konzeptes haben Schul- und Betriebsvertreter die künftigen Kernkompetenzen⁵ der Kaufleute mit einem Kompetenzenwürfel beschrieben. Er steht an Stelle des Berufsbildes. Der Würfel drückt symbolisch die unabdingbare Verbindung aller drei Kompetenzdimensionen dar. Das bedeutet, dass sowohl in der schulischen wie in der betrieblichen Ausbildung Maßnahmen getroffen werden müssen, die dies sicherstellen.

Die Kernkompetenzen der neuen Grundausbildung wurden mit der Triplexlernzieltechnik präzisiert.⁶ Es handelt sich dabei um eine Lernzieltechnik mit drei Zielebenen. Die *erste Ebene* wird als „Leitidee“ bezeichnet. Sie beschreibt den Bezugsrahmen einer Kernkompetenz: Weshalb müssen Kaufleute z. B. „Kundenbedürfnisse erkennen“ können; wie unterscheidet sich diese Kompetenz beispielsweise gegenüber einer höheren Berufsbildungsstufe?⁷ Die *zweite Ebene* heißt „Dispositionsziele“. Sie beschreiben das Verhalten, welches von Kaufleuten erwartet wird. Es sind Haltungen, Einstellungen oder Verhaltensbereitschaften im Rahmen einer Kernkompetenz.⁸ Die *dritte Zielebene* sind die beobachtbaren Leistungsziele. Jedes Dispositionsziel wird durch ein bis mehrere Leistungsziele beschrieben. Auf dieser Ebene unterscheiden sich schulische und betriebliche Ziele. Sie sind komplementär zueinander und sollen damit die Lernortkooperation fördern.

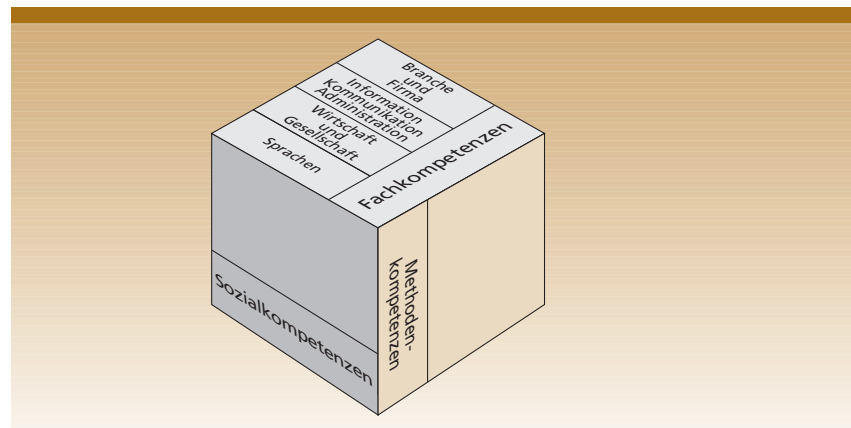
Daraus entstand der *Katalog der Ausbildungsziele*. Eine wesentliche Innovation ist dabei, dass dieser gleichermaßen für den schulischen wie für den betrieblichen Teil gilt. Sämtliche Ziele sollen im Übrigen allen an der Ausbildung Beteiligten transparent gemacht werden, weil man auf Grund von Studien annimmt, dass das Bekanntmachen der Lernziele die Ausbildung effektiver steuert.⁹

Um dem rasanten Wandel der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, werden nur die ersten beiden Zielebenen (Metho-

den- und Sozialkompetenz) vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) genehmigt. Die dritte Zielebene (die Fachkompetenz) liegt in der Kompetenz der Prüfungskommission. Gemäß Reglement überprüft sie die Leistungsziele alle drei Jahre auf ihre Aktualität und ändert sie gegebenenfalls ab.

Zur Umsetzung der drei Kompetenzdimensionen sind so genannte *Ausbildungs- und Prozesseinheiten* geschaffen worden. Ausbildungsverantwortliche der Branchenverbände erstellen aufgrund von Anleitungspapieren¹⁰ Materialien. Diese Ausbildungsunterlagen beziehen sich auf mindestens zwei der drei Kompetenzdimensionen. Man hat sich auf zwei Kompetenzdimensionen beschränkt, um den Lehrpersonen und Autoren bei der Entwicklung von Materialien einen größeren Freiheitsgrad einzuräumen und um wirklich einzelne Aspekte der Kompetenzdimensionen nachweisbar zu entwickeln.¹¹

Abbildung 1 Kaufmännischer Kompetenzenwürfel



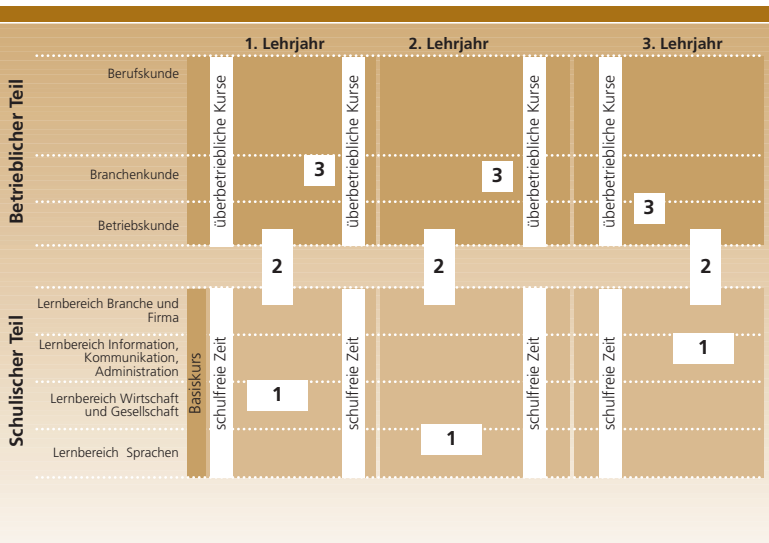
Maßnahmen zur Aufwertung des betrieblichen Teils der Lehre

A) EINHEITLICHE STRUKTUR DES MODELLEHRGANGES

Die betriebliche Ausbildung wird über den *Modelllehrgang (MLG)* der Branche gesteuert. Eine der bedeutsamsten Innovationen ist die Vereinheitlichung über alle 40 Branchen. Das Grundraster legt fest, welche Inhalte in jedem Modelllehrgang enthalten sein müssen.

Neben allgemeinen Angaben umfasst der MLG die Steuerungselemente der betrieblichen Ausbildung, d. h. den Katalog der Ausbildungsziele samt den Leistungszielen der allgemeinen Berufskunde sowie der Branche, die Prozesseinheiten sowie die für die Arbeits- und Lernsituationen (ALS) bestimmten Leistungsziele. Die Bestimmungen über die Organisation der überbetrieblichen Kurse bilden den Schluss.¹² Er richtet sich an alle Beteiligten der Ausbildung. Die Lehrlinge werden im ersten überbetrieblichen Kurs (vgl. Abb. 2) in das Arbeiten mit dem MLG eingeführt. Hier er-

Abbildung 2 Organisation der Ausbildung



Legende: 1 = Ausbildungseinheiten der Schule (fächerübergreifende Themen);
 2 = Ausbildungseinheiten von Schule und Betrieben gemeinsam gestaltet, aber durchgeführt in den Schulen; 3 = Prozesseinheiten in den Betrieben

halten sie Informationen und Anleitungen für das, was als Ausbildung in den Betrieben verstanden wird. An Übungsbeispielen lernen sie Prozesseinheiten kennen und wissen, mit welchem ersten Fall sie sich unmittelbar nach dem ersten Kurs im Lehrbetrieb auseinandersetzen werden. Im zweiten überbetrieblichen Kurs erfolgt die Erfolgskontrolle in Form von bewerteten Präsentationen. In Rollenspielen simulieren sie ferner mögliche Gespräche mit den Lehrmeistern zur Durchführung von Arbeits- und Lernsituationen.

B) ÜBERBETRIEBLICHE KURSE ZUR EINFÜHRUNG IN DAS BETRIEBLICHE ARBEITEN

Zu Beginn der Lehre finden in Schule und in von Branchen organisierten Regionen Einführungen in das Berufsleben statt. Überbetriebliche Kurse sind zu vergleichen mit den im Bundesgesetz zur Berufsbildung festgelegten Einführungskursen. In der kaufmännischen Grundausbildung werden sie aufgeteilt in einen Basiskurs, der zu Beginn der Lehre von den Schulen organisiert wird, und in die überbetrieblichen Kurse. Der Basiskurs hat zum Ziel, die Lehrmeister zu Beginn der Ausbildung zu entlasten, indem die Lehrlinge grundlegende Kenntnisse erwerben und im Betrieb von Anfang an einsatzfähig sind.¹³

Die *überbetrieblichen Kurse* sensibilisieren die Lehrlinge für den Betriebsteil. Wie bereits dargestellt, dient der erste Kurs als Einführung in das betriebliche Lernen und Arbeiten. Die weiteren Kurse stellen die betriebliche Ausbildung sicher, kontrollieren den Lernfortschritt sowie die Durchführung der Prozesseinheiten und können zur Vermittlung der allgemeinen Berufskunde benützt werden.

C) PROZESSEINHEITEN UND LERNJOURNALE

Als zentrale Innovation der betrieblichen Ausbildung gelten die *Prozesseinheiten*. Sie fördern das bereichsübergreifende Denken und Handeln. Ziel ist es, dass die Lehrlinge zusammenhängende betriebliche Abläufe ihrer Ausbildung bewusst erfahren, am Arbeitsplatz erleben, beschreiben und bei Bedarf reorganisieren können. Branchenverbände definieren solche typischen Prozesse und erstellen entsprechende Ausbildungsmaterialien für die innerbetrieblichen Anwendungen.¹⁴ Damit ist gewährleistet, dass es sich um authentische Situationen der Branche handelt.

Integraler Bestandteil der Prozesseinheiten sind die *Lernjournale*.¹⁵ Sie sollen den Lehrling unter anderem zum selbst gesteuerten Lernen anleiten. Die Lernjournale werden maßgeschneidert zu jeder Prozesseinheit von deren Autoren konzipiert. Im Zentrum stehen Fragen, die den Lehrling dazu anleiten, die Lern- bzw. Arbeitsschritte zu reflektieren und daraus für die unmittelbare Zukunft Konsequenzen zu ziehen.

Sowohl die Prozesseinheiten wie auch die im Folgenden beschriebenen Lern- und Arbeitssituationen referenzieren auf den Katalog der Ausbildungsziele. Während es bei den Prozesseinheiten um zusammenhängende betriebliche Abläufe sowie die Vernetzung verschiedener Kompetenzen an einem konkreten betrieblichen Thema handelt, geht es bei den Arbeits- und Lernsituationen um kleinere, von einem Gesamtzusammenhang losgelöste Ausschnitte aus dem Arbeitsalltag eines Lehrlings.

D) ARBEITS- UND LERNSITUATIONEN

Einen Großteil der Lehrzeit verbringen die Lehrlinge in ihrem Lehrbetrieb. Die Qualifizierung der Lehrlinge während dieser Zeit soll mit geeigneten Bewertungsmaßnahmen gefördert werden. Dazu sind die Arbeits- und Lernsituationen (ALS) geschaffen worden. Sie sind vergleichbar mit Zielvereinbarungsgesprächen in der Berufswelt und ersetzen den obligatorischen Ausbildungsbericht. Abbildung 3 orientiert über Anzahl und Zeitpunkt der Bewertungen.

E) PRÜFUNGSWESEN

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, werten die Innovationen die betriebliche Ausbildung auf. Das gilt auch für das Prüfungswesen. Während nach altem Konzept die betriebliche Ausbildung zwei Neuntel des Abschlusses ausmacht, muss man heute im Durchschnitt mit der Note 4 (schweizerisches Notensystem) im betrieblichen und im schulischen Teil abschließen, um das Fähigkeitszeugnis zu erlangen. Die nachstehende Kurzdarstellung gibt einen Überblick zu den aktuellen Prüfungselemente in der dualen Ausbildung und steht anstelle einer Legende zu Abb. 3.

Betrieblicher Teil: *A. Arbeits- und Lernsituationen (ALS).* Diese werden während der Ausbildung elfmal im Betrieb durchgeführt. Drei davon dienen im ersten Jahr der Standortbestimmung. Es geht darum abzuschätzen, ob der Lehrling aus Sicht des Betriebes die Ausbildung innerhalb der drei Jahre erfolgreich abschließen kann. Im zweiten und dritten Lehrjahr werden insgesamt acht weitere ALS absolviert. Der Durchschnitt aus den sechs besten Leistungen ergibt die Positionsnote im betrieblichen Teil. Die Noten sind zu vergleichen mit Erfahrungsnoten im schulischen Teil. Es sind keine Teilprüfungen im Sinne des Gesetzes. Rund 60 branchenspezifische Leistungsziele aus dem Katalog der Ausbildungsziele sind für dieses Prüfungselement reserviert und am Arbeitsplatz beobachtbar; *B. Prozesseinheiten.* Sie werden dreimal im Verlauf der Lehre als Teilprüfungen absolviert; *C. Schriftliche Schlussprüfung.* Sie bezieht sich zu 60 % auf den gesamtschweizerischen Leistungszielkatalog, zu 40 % auf branchenspezifische Leistungsziele; *D. Mündliche Prüfung.* Sie soll Beratungs- und Kundengesprächssituationen zum Gegenstand haben und ist sehr branchenspezifisch ausgestaltet.

Schulischer Teil: *A. Standortbestimmung.* Mindestens fünf schulinterne Prüfungen dienen in den Lernbereichen IKA, W&G sowie in den Sprachen als Bewertungsgrundlage für die Promotion ins zweite Lehrjahr; es wurde auf eine eigentliche Zwischenprüfung verzichtet. Für die Promotion zählen lediglich die Erfahrungsnoten, welche aufgrund eines schulinternen Tests entstehen (kleine Quadrate). Bei den folgenden Prüfungselementen B-G zählt gemäß Reglement der Durchschnitt aus 10 Erfahrungsnoten 50 % für die Positionsnote (kleine Quadrate). *B. IKA.* Die schriftliche Prüfung kann bereits während des zweiten Lehrjahres absolviert werden; *C. Selbstständige Arbeit.* Während vier Arbeitstagen erstellt jeder Lehrling im Laufe des dritten Lehrjahres eine Arbeit zu einem vorgegebenen Thema. Es kann dazu am Ende des dritten Lehrjahres eine mündliche Prüfung durchgeführt werden; *D. W&G gesamtschweizerisch.* Die schriftliche Schlussprüfung ist für alle dieselbe. *E. W&G schulspezifisch.* Schulen führen eigene Prüfungen durch nach dem Grundsatz „Wer lehrt, prüft“; *F. Muttersprache.* Schulen führen nach Vorgaben der Prüfungskommission eigene Prüfungen durch; *G. Fremdsprachen.* Die Prüfungskommission kann anstelle von nationalen Schlussprüfungen internationale Zertifikate als Prüfungen zulassen; *H. Ausbildungseinheiten.* Diese sind Teilprüfungen im Sinne des Gesetzes. Pro Lehrjahr werden zwei absolviert. Ein Lehrling muss sowohl im betrieblichen wie im schulischen Teil bestanden haben, um den Eidg. Fähigkeitsausweis zu erhalten.

Gegenwärtig wird eine Lösung erarbeitet, mit der diese ALS via *Internet* abgewickelt werden können. Das von der Prüfungskommission festgelegte Formular kann direkt am Bildschirm mit diversen Eingabehilfen ausgefüllt werden.

Die Note wird auf einer Datenbank gespeichert und ist bestimmten Personen mit Zugriffsrechten zugänglich. Die elektronische Abwicklung dieser Innovation drängte sich nicht nur aus arbeitsökonomischer Sicht auf, sondern ermöglicht eine unbürokratische Kontrolle der einzureichenden Formulare.

Weitere Prüfungselemente stellen die mündliche und schriftliche Prüfung dar, die an dieser Stelle nicht näher beschrieben werden. Die verschiedenen Prüfungselemente zeigen, dass die betriebliche Ausbildung aufgewertet wurde. Für die Vergabe des Eidg. Fähigkeitszeugnisses muss ein Lehrling nicht nur im schulischen Teil bestehen, sondern ebenso im betrieblichen Teile im Durchschnitt mindestens die Note 4 (schweizerisches Notensystem) erzielen.

Lernortkooperationen

Zur Förderung der *Lernortkooperation* wurden drei Maßnahmen geplant. Zum einen ist der bereits beschriebene Katalog der *Ausbildungsziele* zu erwähnen, der für beide Lernorte (Schule und Betrieb) dieselben übergeordneten Ziele enthält. Als zweites Instrument sind hier die *Ausbildungseinheiten* zu nennen, die von den Schulen durchzuführen sind, aber einen betrieblichen Prozessablauf zum Gegenstand haben.¹⁶ Eine dritte Kooperationsform ist die *Standortbestimmung* nach dem ersten Lehrjahr. Sie soll prüfen, inwieweit der Lehrling in der ihm entsprechenden Anforderungsstufe die Grundausbildung durchläuft. Das Gefäß bietet die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zwischen Schul- und Betriebsvertreter.

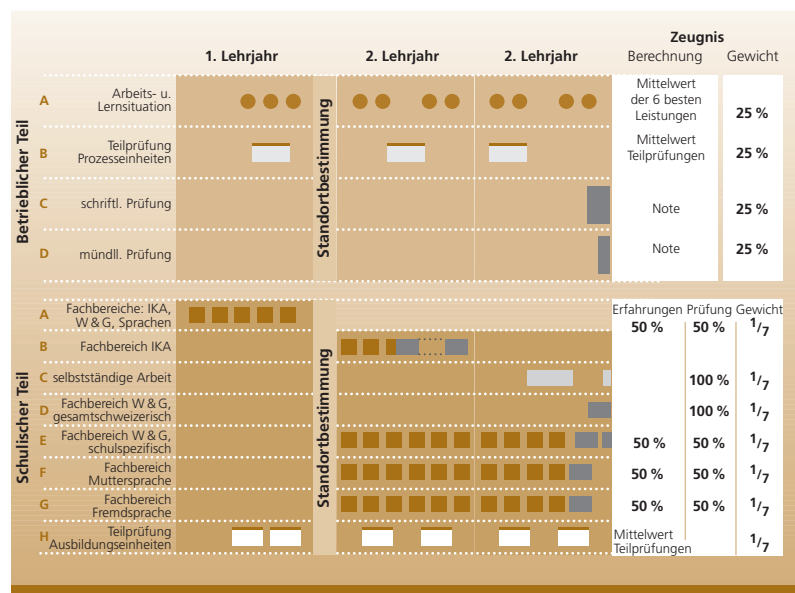


Abbildung 3 Prüfungsbestimmungen und Lehrabschlussprüfung

IKA = Information, Kommunikation, Administration, W & G = Wirtschaft und Gesellschaft

Implementation der Innovationen

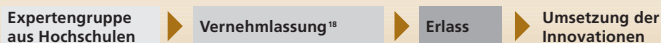
Die Implementation der Innovationen erfolgt in *zwei Pilotphasen*. Die erste Kohorte umfasste vier Schulen und startete ohne ausgearbeitete Grundlagen. Die Beteiligten halfen mit, diese zu erstellen. Die zweite Kohorte umfasst 16 Schulen. Sie können sich bereits auf klare Grundlagen stützen. Zudem profitiert die zweite Generation von den Erfahrungen der ersten Kohorte. Parallel zur Pilotphase werden die Innovationen auf Wirksamkeit, Machbarkeit und Akzeptanz mit einer formativen Evaluation überprüft.¹⁷

Im Herbst 2001 werden die Ergebnisse aus der Pilotphase zusammengetragen und ausgewertet. Das provisorische Reglement, der Katalog der Ausbildungsziele sowie die diversen Ausführungsbestimmungen werden entsprechend angepasst, so dass die Unterlagen voraussichtlich im Frühjahr 2002 in die eidg. Vernehmlassung¹⁸ gehen können.

Die Projektleitung verspricht sich über das Reformverfahren „*simultanes Engineering*“, dass damit nicht nur die Umsetzung der Innovationen wirksamer ist, sondern dass in einem derart komplexen Berufsbildungsfeld auch Erkenntnisse über die Implementationsprobleme und deren Lösungsmöglichkeiten gewonnen werden. Im Weiteren erhofft man sich Synergien für weitere Berufsbildungsreformen. Die Abbildung 4 zeigt den Unterschied zwischen herkömmlichen Reformverfahren und dem simultanen Engineering auf.

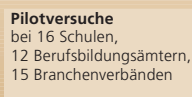
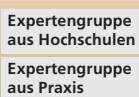
Bisheriges Verfahren von Reformen

Grundlagen:



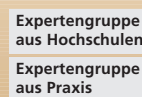
Neues Verfahren: Simultanes Engineering

Grundlagenentwurf:



Erproben, evaluieren und anpassen

Grundlagenbereinigung:



Effektive Umsetzung der Innovationen



Abbildung 4 Simultanes Engineering

Evaluation

Die Evaluatoren (Zentrum für empirische pädagogische Forschung der Universität Koblenz-Landau und das Service de la Recherche en Education in Genf) haben vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie den Auftrag erhalten, die Pilotphase 1999–2002 (2. Kohorte) der Reform der kaufmännischen Grundausbildung einer externen empirischen Evaluation zu unterziehen. Evaluationsbeginn

war im August 1999, die Abschlussberichterstattung liegt im Juli 2001. Somit werden systematisch insgesamt zwei von drei Ausbildungsjahren empirisch begleitet.

Während dieser dreijährigen Pilotphase sollen eine Vielzahl von Innovationen der Reform (z. B. Basiskurs, überbetriebliche Kurse, Prozesseinheiten, Lernjournal), die durch Schul-, Betriebs-, Branchen- und Kantonvertretern mitentwickelt wurden, umgesetzt und erprobt werden. Nach Ambühl¹⁹ ergeben sich daraus für die Evaluation folgende übergreifende Aufgaben:

1. Kenntnisse über die Bedürfnisse und die Erwartungen der verschiedenen Interessengruppen in Bezug auf die einzelnen Elemente der reformierten kaufmännischen Grundausbildung erlangen.
2. Aufzeigen des Erfüllungsgrades der Ansprüche der Reform.
3. Untersuchen der Wirksamkeit (und Akzeptanz) der einzelnen Neuerungen.

Die Evaluation hat somit die Aufgabe, die Neuerungen innerhalb des Pilotversuchs bezüglich ihrer Akzeptanz, Machbarkeit und Wirksamkeit bei Lehrlingen, Lehrkräften, Lehrmeistern, Ausbildern, Schulleitern sowie Branchen- und Kantonvertretern systematisch zu überprüfen.

Einbezogen werden sowohl alle Schulen, Kantone, Betriebe und Branchen, die an der Pilotphase 1999–2002 in der Deutschschweiz, in der französischen Schweiz und in der italienischen Schweiz an der Reform der kaufmännischen Grundausbildung (RKG) teilnehmen, als auch Kontrollschulen, die in keinem direkten Zusammenhang mit der RKG stehen und im kaufmännischen Bereich ausbilden.

Die externe empirische Evaluation bezieht sich auf folgende Personenkreise: Lehrlinge, Lehrkräfte, Schulleiter, Lehrmeister und Ausbilder, überbetriebliche Kursleiter, Branchenvertreter, Kantonvertreter.

Hiermit wird der Anforderung, möglichst viele Interessengruppen einzubeziehen, entsprochen. Die unterschiedlichen Personenkreise haben verteilt über vier Messzeitpunkte unterschiedliche Fragebogen, die auf die im ersten Teil beschriebenen Innovationen und deren Anforderungen abgestimmt sind, zu bearbeiten.

Mittels Querschnitt-, Längsschnitt- und Prozessanalysen sollen die Wirkungen der Maßnahmen oder Neuerungen innerhalb des Pilotprojektes auf den Personenkreis der Lehrlinge aufgezeigt werden. Zudem soll eine Kontrollgruppe gewährleisten, dass Ergebnisse aus Lehrlingsanalysen der RKG-Gruppe in Relation zu Ergebnissen aus Lehrlingsanalysen der Kontrollgruppe dargelegt bzw. kontrastiert werden können. Durch einen ständigen Vergleich beider Gruppen wird dem Sachverhalt Rechnung getragen, dass eventuelle Veränderungen bzw. Wirkungen bei den RKG-Lehrlingen größtenteils auf die von der RKG indizierten Maßnahmen und Neuerungen zurückzuführen sind und nicht auf sonstige Effekte oder Situationen.

Konzepte für Einführung werden erarbeitet

Neben diesen Wirkungsaspekten auf der Lehrlings-ebene sollen auch Akzeptanz- und Machbarkeitsaspekte der Maßnahmen oder Neuerungen bei Lehrlingen, Lehrkräften, Schulleitern, Lehrmeistern, überbetrieblichen Kursleitern sowie Branchen- und Kantonvertretern innerhalb der RKG abgefragt und analysiert werden.

Diese Wirkungsaspekte der Maßnahmen oder Neuerungen werden über bereits entwickelte und validierte Testverfahren auf der Lehrlingsebene abgefragt. Für den Akzeptanz- und Machbarkeitsaspekt der Maßnahmen oder Neuerungen werden eigens entwickelte Fragebogen eingesetzt. Aktuell wird gerade die dritte Welle der Untersuchung durchgeführt. Ergebnisse aus der ersten und der zweiten Welle liegen zusammengefasst in einem Zwischenbericht vor, der von der RKG-Homepage aus dem Internet²⁰ bezogen werden kann.

Ausblick

Der vorliegende Artikel stellt eine erste Übersicht dar. Über die Reform der kaufmännischen Grundausbildung und deren Evaluation werden ab Winter 2000/2001 verschiedene weitere Publikationen ausführlich informieren. Eine erste Publikation berichtet über die theoretische Konzeption der

Reform und ihrer Innovationen sowie über die Konzeption der daraus resultierenden Evaluation. Es folgen Veröffentlichungen über die in der Evaluation verwendeten Instrumente, über Evaluationsergebnisse sowie über Fortschritte und weitere Umsetzungen der Reform.

Aus den Erkenntnissen der Implementation werden im Übrigen gegenwärtig die Konzepte für eine flächendeckende Einführung der Reform erarbeitet. Konkret geht es um die Fortbildung der Lehrpersonen an den Berufsschulen, um die Weiterbildung der Lehrmeister, Ausbilder/-innen, Praxisbetreuer oder Lehrlingsverantwortlichen der Betriebe sowie um die Zuständigen in den kantonalen Berufsbildungsämtern. Bei den Branchenverbänden sind keine Sondermaßnahmen zu treffen, da ihre Vertreter bereits im Rahmen der Pilotphase eingeführt worden sind. Die Projektleitung erwartet aufgrund der neuen Möglichkeiten, die das Internet bietet, eine Erleichterung bei der Durchführung der Prüfungselemente im Betrieb, insbesondere was die Bewertung der Lern- und Arbeitssituationen betrifft. Die ersten Ergebnisse dazu sind im Sommer 2001 zu erwarten. Die Projektleitung erhofft sich im Übrigen, dass die rund 2000 an der Pilotphase Beteiligten auch im Jahre 2001 einen regen Austausch ihrer Erfahrungen pflegen, wie dies bis jetzt schon erfolgen konnte. Damit werden nicht nur wertvolle Erkenntnisse über die Optimierung der Lernortkooperation gewonnen, es stehen den für die Abänderung von Reglement und Ausbildungszielkatalog Verantwortlichen auch wertvolle Hinweise für die Verbesserung der Dokumente zur Verfügung. Die Resultate dieser Abänderungsphase werden im Jahre 2002 publiziert. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Cavadini-Bremen; P.; Arnold, R.: *Problemanalyse, Ausbildungsziele, Grundkonzept*. Kriens 1997
- 2 Pilot 2 1999–2002: Eckpfeiler für den Pilotversuch
- 3 Pilot 2 1999–2002 (1998): Eckpfeiler für den Pilotversuch 99
- 4 Dito
- 5 Kernkompetenzen beschreiben Fähigkeiten und Fertigkeiten, über welche künftige Kauffrauen und Kaufmänner verfügen müssen, um erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt agieren zu können.
- 6 Vgl. Frey, K.; Renold, U. und Limacher, J.: *Vorschlag für das Muster des Lernzielkataloges im betrieblichen Teil*. Zürich 1998
- 7 Ein Beispiel aus dem Katalog der Ausbildungsziele 1999: Kernkompetenz Branche und Firma 1.1 Kundenbedürfnisse erkennen: „Das Erkennen von Kundenbedürfnissen bildet eine der Grundlagen des Unternehmensfolgs. In einem Gespräch erwarten viele Kunden, dass die Anbieter auf Bedürfnisse eingehen. Deshalb ist es wichtig, dass Kaufleute eine situationsgerechte Analyse vornehmen. Das Empfehlen von spezifischen Produkten und Dienstleistungen steht im Hintergrund.“
- 8 Beispiele von Dispositionszielen sind: 1.1.1: „Kaufleute zeigen professionelle Routine im Verkaufs- und Beratungsgespräch, indem sie mit offenen Fragen die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden herausfinden.“; 1.1.2: „Sie entwickeln ein Verständnis dafür, dass eine genaue Abklärung der Kundenbedürfnisse die Grundlage für einen nutzenorientierten Verkaufsvorschlag bildet.“
- 9 Vgl. Locke, E. A.; Latham, G. P.: *A theory of goal setting & task performance*. Eglewood cliffs 1990. Tourneur: *Les effets sur l'apprentissage de la communication des objectifs*. In: *Mesure et évaluation en éducation?* (1989) 12, S. 17–27
- 10 Vgl. www.berufsbildung.ch/rkg Anleitungspapiere, *Ausbildungseinheiten* 1998; *Lernjournal* 1999
- 11 Vgl. www.berufsbildung.ch/rkg Prototypen
- 12 Der Standard-Modellelehrgang sowie derjenige der Schweizerischen Bankiervereinigung sind auf der Homepage der RKG zu beziehen: www.berufsbildung.ch/rkg
- 13 Vgl. dazu www.berufsbildung.ch/rkg, *Entwürfe, Leistungsziele Basiskurs* 1999
- 14 Vgl. dazu www.berufsbildung.ch/rkg, *Anleitungspapiere, Prozesseinheiten*
- 15 Vgl. dazu www.berufsbildung.ch/rkg *Anleitungspapiere, Lernjournal* 1999
- 16 Vgl. dazu auch: www.berufsbildung.ch/rkg
- 17 Siehe ausführlich Balzer, L.; Frey, A. und Nenniger, P.: *Was ist und wie funktioniert Evaluation?* In: *Empirische Pädagogik* (1999) 4, S. 393–413
- 18 In der Schweiz werden Reglemente und Rahmenlehrpläne vor der Inkraftsetzung einer ausgewählten Zahl von Interessengruppen, politischen Parteien sowie Wirtschaftsverbänden zur Stellungnahme unterbreitet. Diese können Anregungen und Abänderungsvorschläge einreichen. Die zuständigen Stellen im Bundesamt werten die Eingaben aus und entscheiden erst danach über eine etwaige Inkraftsetzung.
- 19 Siehe Ambühl, G.: *Evaluation der Pilotversuche*. In: *Bundesamt für Berufsbildung und Technologie* (Hrsg.), *Reform der kaufmännischen Grundausbildung*. Bern 1999
- 20 Vgl. <http://www.berufsbildung.ch/rkg/d2/12.services/04.news.html>