

Im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT
und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK

Projekt «Zukunft HMS»: Evaluation der Erarbeitungsphase

Schlussbericht

22. September 2011

Erarbeitet durch

econcept AG, Gerechtigkeitsgasse 20, CH-8002 Zürich
www.econcept.ch / + 41 44 286 75 75

Autorinnen

Dora Fitzli, Dr. sc. nat.
Nicole Pohl, Dr. rer. oec.
Ladina Rageth, lic. phil. I, Soziologin

Abkürzungsverzeichnis

AE	Ausbildungseinheiten
AfB	Amt für Berufsbildung
ALS	Arbeits- und Lernsituation
BBG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10)
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBV	Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV; SR 412.101)
BFS	Bundesamt für Statistik
BiVo	Bildungsverordnung
BM	Berufsmaturität
BP	Betriebspraktikum
D&A	Dienstleistung und Administration
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EBMK	Eidgenössische Berufsmaturitätskommission
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
FMS	Fachmittelschule(n)
HMS	Handelsmittelschule(n)
IGKG	Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung
IKA	Information, Kommunikation, Administration
IPT	Integrierte Praxisteile
KBB	Kurs für Berufsbildner/innen
KSHR	Konferenz Schweizer Handelsmittelschulrektorinnen und -rektoren
LLD	Lern- und Leistungsdokumentation
LQE	Lernortübergreifende Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung
OdA	Organisation der Arbeitswelt
PE	Prozesseinheiten
POU	Problemorientierter Unterricht
QS	Qualitätssicherung
QV	Qualifikationsverfahren
Q-Gruppe	Qualitätsgruppe
RLP	Rahmenlehrplan
SA	Selbständige Arbeit
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

Abkürzungsverzeichnis

SKKAB	Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen
SLP Praxis	Standardlehrplan für die Bildung in beruflicher Praxis an Handelsmittelschulen
SLP Schule	Standardlehrplan für den schulischen Unterricht an Handelsmittelschulen
SPK	Schweizerische Prüfungskommission für die kaufmännische Grundbildung
ük	Überbetriebliche Kurse
WMS	Wirtschaftsmittelschule
W&G	Wirtschaft und Gesellschaft

Inhalt

Zusammenfassung	I
1 Evaluationsauftrag und Struktur der Berichterstattung	1
2 Ausgangslage des Reformprojekts «Zukunft HMS»	3
2.1 Die Schweizer HMS-Landschaft	3
2.2 Das Reformprojekt «Zukunft HMS»	3
3 Ziele und Fragestellungen der Evaluation	9
3.1 Grundlage und Ziel der Evaluation	9
3.2 Evaluationsfragestellungen	11
4 Zur Durchführung der Evaluation	13
4.1 Untersuchungsmethoden der Evaluation	13
4.2 Überblick zur Beteiligung an der Bestandsaufnahme und an der Online-Befragung der HMS	16
4.3 Grenzen der Evaluation	17
5 Eckdaten zur Umsetzung der HMS-Reform	19
5.1 Einführungszeitpunkt der neuen HMS-Bildungsangebote	19
5.2 Wahl der Modelle für die neuen HMS-Bildungsangebote	20
5.3 Angliederung der HMS	21
5.4 Übersicht zur Einführung der neuen HMS-Bildungsgänge	21
6 Erkenntnisse aus den Erhebungen der Evaluation	23
6.1 Konzept der HMS-Bildungsgänge	23
6.2 Koordination der theoretisch-schulischen Bildung und der Bildung in beruflicher Praxis	28
6.3 Zusammenarbeit von HMS, OdA und Kantonen	32
6.4 Weiterbildung der Lehrpersonen der HMS	34
6.5 Positionierung der HMS und Vergleich der Leistungsniveaus	35
7 Analyse der erfolgversprechenden Umsetzungsbeispiele	37
7.1 Schlüsselaspekte der Umsetzung	37
7.2 WMS Reinach: POU und QS	39
7.3 HMS im Kanton GE: IPT / Zusammenarbeit mit Helvartis	44
7.4 WMS Zug: Qualifikation der Lehrpersonen	49

8	Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Evaluationsteams	55
8.1	Rückblick auf die Rahmenbedingungen der Evaluation	55
8.2	Schlussfolgerungen des Evaluationsteams	56
8.3	Empfehlungen des Evaluationsteams	60
Anhang		65
A-1	Operationalisierung der Evaluationsfragestellungen	65
A-2	Zuständigkeiten der OdA bei der Umsetzung der neuen Bildungsangebote	67

Zusammenfassung

Mit dem Erlass des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 wurden das Eidgenössische Berufsattest (EBA) und das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) zu den einzig anerkannten Abschlüssen der beruflichen Grundbildung. Damit verlor das bisher durch die Handelsmittelschulen (HMS) vergebene Handelsdiplom seine gesetzliche Grundlage. Die Vermittlung der beruflichen Grundbildung kann jedoch neben den Lehrbetrieben, Lehrbetriebsverbänden, Lehrwerkstätten und Berufsfachschulen zukünftig auch in HMS stattfinden. Dafür mussten die HMS ihre Bildungsgänge mit den Anforderungen der beruflichen Grundbildung abstimmen. Massgeblich sind die Richtlinien vom 26. November 2009, welche die Besonderheiten der beruflichen Grundbildung an HMS regeln, sowie die Standardlehrpläne (SLP) für die Bildung in beruflicher Praxis und den schulischen Unterricht an Handelsmittelschulen als Umsetzungshilfen. Im August 2010 startete etwa ein Viertel der HMS mit den neuen Bildungsgängen, im darauf folgenden Jahr führten die übrigen 47 HMS die neuen Bildungsangebote ein. Mit der aktuellen Reform der HMS-Bildungsgänge wurde eine gute Grundlage geschaffen für die in den nächsten Jahren bevorstehenden Anpassungen an die neue Bildungsverordnung Kauffrau/Kaufmann EFZ, an die neue Berufsmaturitätsverordnung und den darauf basierenden Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität.

Die vorliegende Evaluation der Erarbeitungsphase stellt den ersten Teil eines zweistufigen Evaluationsverfahrens dar. In diesem Rahmen wurden zunächst das Konzept der HMS-Bildungsgänge (Richtlinien und SLP) sowie dessen Umsetzung durch die HMS auf Konzeptebene geprüft. In dieser Phase wurde insbesondere untersucht, inwiefern die Vorgaben der BBT-Richtlinien und der SLP in den Planungen der HMS umgesetzt wurden. Erst in der zweiten Phase der Evaluation, welche ab 2013/14 durchgeführt werden soll, können die realisierten Bildungsangebote der HMS, die Qualifikationsverfahren und der Einstieg der Absolventen/innen in den Arbeitsmarkt beleuchtet werden.

Aufgrund des für die erste Phase der Evaluation gewählten Zeitpunkts befanden sich die HMS während deren Durchführung noch im Prozess der Umsetzung. Damit waren noch nicht an allen Schulen sämtliche Dokumente vollständig ausgearbeitet bzw. bestimmte Planungsarbeiten noch nicht abgeschlossen. Dies setzte der Evaluation gewisse Grenzen, ermöglicht es den Akteuren aber auch, zu einem frühen Zeitpunkt von den Erkenntnissen der Evaluation zu profitieren. Diese Erfahrungen sollten jedoch in eine erneute Diskussion hinsichtlich Zeitpunkt und Ziele der zweiten Evaluationsphase einfließen.

Die Evaluation basiert auf einer Kombination verschiedener Erhebungsmethoden. Dabei wurde in einem ersten Schritt eine Bestandsaufnahme zum Umsetzungsstand der neuen Bildungsgänge an den verschiedenen HMS durchgeführt. Anschliessend folgte eine vertiefende Online-Befragung der HMS. Die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) wurden zudem anhand von Workshops in die Evaluation einbezogen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Erhebungen wurden – ausgehend von der Frage, wie es den HMS möglich war, die Richtlinien vom 26. November 2009 zur Organisation der beruflichen Grundbildung und des Qualifikationsverfahrens (QV) an den HMS sowie die Standardlehrpläne in den schulischen Programmen erfolgreich umzusetzen – verschiedene Schlüsselaspekte der Umsetzung identifiziert. Diese Schlüsselaspekte wurden zum damaligen Zeitpunkt der Evaluation in der Praxis der analysierten HMS als wichtig erkannt. Sie beziehen sich einerseits auf die Umsetzung spezifischer Elemente der Reform, wie die Bildung in beruflicher Praxis betreffend den Problemorientierten Unterricht (POU), die Integrierten Praxisteile (IPT), das Betriebspraktikum (BP), die Qualifikationsverfahren (QV) und die überbetriebliche Kurse (üK). Andererseits umfassen sie auch übergreifende Aspekte, namentlich die Qualifikation der Lehrpersonen und die Qualitätssicherung (QS). POU soll als didaktisches Prinzip im schulischen Unterricht eingesetzt und IPT als wichtiges Element der schulisch organisierten Grundbildung erkannt werden. Zudem sind bei der Entwicklung und Betreuung von IPT Personen mit Kenntnissen der Arbeitswelt und der Berufsbildung beizuziehen. Die HMS sollten zudem während des Langzeitpraktikums eine aktive Betreuungsaufgabe ihrer Lernenden wahrnehmen. Bei der QS ist es zentral, dass die zuständigen kantonalen Ämter eine aktive Rolle übernehmen und die OdA einbezogen werden. Betreffend QV und üK ist insbesondere eine klare Aufgabenteilung zwischen den Kantonen, HMS und OdA notwendig. Grundsätzlich ist für die Umsetzung aller dieser Elemente eine gute Zusammenarbeit zwischen den OdA, den HMS und den Betrieben vor Ort anzustreben. Des Weiteren sollten die Lehrpersonen durch Weiterbildungen entsprechend qualifiziert werden und – sofern möglich – von Erfahrungen aus der Arbeitswelt profitieren. Obwohl nicht direkt Gegenstand der aktuellen Reform, wurde auch die von den HMS vermittelte Allgemeinbildung mit in die Liste der Schlüsselaspekte aufgenommen, da sie für das Selbstverständnis und das Profil der HMS zentral ist. Mittels Fallstudien wurden drei ausgewählte Schlüsselaspekte der HMS-Reform (POU, IPT und Qualifikation der Lehrpersonen) sowie deren Umsetzung vertieft analysiert.

Aufgrund unterschiedlicher struktureller Merkmale und verschiedener Modellentscheide der HMS sowie aufgrund der Differenzen in den kantonalen Gegebenheiten (Anzahl der Lernenden, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Traditionen in der Ausbildung) sind die Herausforderungen an die einzelnen HMS zwar im Grundsatz ähnlich, aber je nach Situation unterschiedlich zu gewichten.

— *Konzept der Bildungsgänge:* Mit den Modellentscheiden, Lektionentafeln, Schullehrplänen, ausgewiesenen Lektionen für POU, gewählten Formen für IPT und der geplanten Betreuung der Lernenden während der Betriebspraktika sowie mit den bereits erfolgten und vorgesehenen Weiterbildungen der Lehrpersonen haben die Kantone, OdA und HMS Rahmenbedingungen geschaffen, welche es nach Einschätzung des Evaluationsteams grundsätzlich erlauben, die Reformvorgaben einzuhalten und umzusetzen. Mit den Vorgaben des SLP sind zudem die Voraussetzungen gegeben, damit die Lernenden dieselben Kompetenzen wie die Absolventen/innen der dualen Berufsbildung erwerben können. Dies wengleich dieses zweigeteilte Dokument Ver-

besserungspotenziale hinsichtlich seiner Benutzerfreundlichkeit aufweist. Die Stärke der HMS-Bildungsangebote liegt in der Kombination der vertieften Allgemeinbildung mit der beruflichen Grundbildung, wobei die Bildung in beruflicher Praxis mit der aktuellen Reform gestärkt wird. Die HMS-Bildungsangebote ergänzen die duale Berufsbildung zudem, da insbesondere in Kantonen mit Lehrstellenmangel den Jugendlichen eine weitere Möglichkeit zum Erwerb einer Berufsausbildung zum EFZ Kaufmann/Kauffrau (mit Berufsmaturität) geboten wird.

- *Integration der Bildung in beruflicher Praxis:* Die Umsetzung der Reform ist für die HMS, die zuständigen Ämter der Kantone sowie für die OdA mit grossem Aufwand verbunden. Für die HMS stellt insbesondere die Integration der Bildung in beruflicher Praxis in den schulischen Unterricht sowie im Qualifikationsverfahren eine grosse Herausforderung dar. Die Elemente der Bildung in beruflicher Praxis sollten mit den Inhalten der theoretisch-schulischen Bildung abgestimmt und genutzt werden, um die Lernenden auf die Arbeit in der Praxis vorzubereiten. Diese Herausforderung kann nach Ansicht des Evaluationsteams nur bewältigt werden, wenn adäquate Weiterbildungsangebote vorhanden sind und genutzt werden. Eine Zusammenarbeit mit dem EHB sollte dabei angestrebt werden und Kooperationen mit den OdA sind unerlässlich. Insbesondere bei der Qualitätssicherung spielen die Kantone zudem eine wichtige Rolle, die nicht an die HMS delegiert werden kann. Die Evaluation zeigte auf, dass verschiedene Schnittstellen zwischen den Kantonen, HMS und OdA derzeit noch nicht ausreichend klar bzw. zusätzliche Vereinbarungen notwendig sind.

IPT und POU bilden die zentralen Elemente für die Bildung in beruflicher Praxis. Durch ihre Integration in den Unterricht soll eine möglichst enge Heranführung an reale Probleme und Konstellationen der Arbeitswelt gelingen. Die Schaffung geeigneter und ausreichend vielfältiger Gefässe für die Bildung in beruflicher Praxis sowie die Koordination der verschiedenen Elemente stellen wichtige Herausforderungen dar, denen sich die HMS intensiv widmen sollten und für die wenn immer möglich ein Erfahrungsaustausch zwischen den HMS angestrebt werden sollte. Hier – wie auch bei den Weiterbildungsansprüchen an die HMS – wird eine gute Balance zwischen Aufwand und Ertrag der Reform zu suchen sein.

- *Reformprozess:* Bezüglich des Prozesses der Reform bestehen Optimierungspotenziale aus Sicht des Evaluationsteams vor allem in einer Vermeidung von Mehrfachaufwand, indem mehr unterstützende Instrumente auf nationaler Ebene erarbeitet werden bzw. sämtliche Grundlagen bereits zu Beginn der Umsetzung einer Reform verfügbar sind. Dies war in der Vergangenheit nicht in ausreichendem Masse der Fall und sollte für weitere Phasen der Reform berücksichtigt werden. Hingegen erwies sich die gestaffelte Einführung der neuen HMS-Bildungsgänge insofern als Vorteil, als damit die HMS, welche die Bildungsangebote erst 2011/12 einführten, von den Erfahrungen der Vorreiter/innen profitieren konnten. Zudem könnte die Umsetzung durch einen regen Erfahrungsaustausch unter den HMS sowie den kantonalen Behörden über die Frage, welche Ansätze sich bewährt haben, auch in den nächsten Jahren weiter optimiert werden.

Die HMS-Reform hat, insbesondere über die Integration der HMS-Bildungsgänge in das Berufsbildungssystem, positive Veränderungen gebracht. Wenngleich erst die Ausbildung der ersten Kohorten von Lernenden abschliessend über den Erfolg einzelner Reformelemente Auskunft geben kann, haben sich unseres Erachtens bereits in der Umsetzungsphase verschiedene Elemente als vielversprechend erwiesen. Dazu gehören das Nebeneinander der beiden Modelle (integriert und 3+1), die grundsätzliche Konzeption der schulisch organisierten Grundbildung (Integration der beruflichen Praxis mittels POU, IPT und BP), die enge Zusammenarbeit der Verbundpartner auf nationaler Ebene sowie die rechtliche Verpflichtung der HMS-Lehrpersonen, sich berufspädagogisch weiterzubilden (wenn möglich ergänzt mit eigener Arbeitserfahrung).

1 Evaluationsauftrag und Struktur der Berichterstattung

Die vorliegende Evaluation untersucht die Umsetzung der neuen Bildungsgänge an den Handelsmittelschulen (HMS) im Rahmen der Reform «Zukunft HMS» auf Konzeptebene. Um Zugang zum eidgenössisch anerkannten Fähigkeitszeugnis EFZ Kauffrau/Kaufmann vermitteln zu können, müssen die HMS ihre Bildungsgänge auf die Anforderungen der kaufmännischen Grundbildung abstimmen. Die Evaluation bezieht sich auf die Erarbeitungsphase der neuen Bildungsgänge auf Kantons- bzw. Schulebene. Ziel der Evaluation ist es, die Umsetzung der Richtlinien vom 26. November 2009 zur Organisation der beruflichen Grundbildung und des Qualifikationsverfahrens an den HMS und der Standardlehrpläne in den Schullehrplänen zu untersuchen. Dazu wurden im Rahmen einer Bestandsaufnahme die durch die HMS erarbeiteten Dokumente zur Umsetzung und zu den neuen Bildungsgängen analysiert und darauf aufbauend Befragungen der HMS sowie Workshops mit Vertretern/innen der Kantone und OdA durchgeführt.

Den Kantonen und den HMS soll die Evaluation eine Verbesserung der Qualität der Bildungsgänge ermöglichen. Diesem Ziel trägt der Schlussbericht Rechnung, indem er einen Rahmen für konkrete Handlungsempfehlungen für die HMS, die Kantone und die OdA setzt.

Der vorliegende Schlussbericht der Evaluation umfasst folgende Kapitel:

2. Der Schlussbericht beginnt mit einer Darstellung der Ausgangslage der Reform «Zukunft HMS», welche neben den Informationen zum Reformprojekt auch einen kurzen Überblick zur Schweizer HMS-Landschaft enthält.
3. Das darauffolgende Kapitel zeigt, vor welchem Hintergrund die Evaluation durchgeführt wurde und welche Ziele und Fragestellungen ihr zugrunde liegen.
4. Im Kapitel «Zur Durchführung der Evaluation» wird aufgezeigt, anhand welcher Untersuchungsmethoden die Evaluation durchgeführt wurde und welche Grenzen aus dem gewählten Evaluationsdesign folgen.
5. Anschliessend informiert das fünfte Kapitel über die Eckdaten zur Umsetzung der HMS-Reform. Basierend auf den Erhebungen der Evaluation wird aufgezeigt, zu welchem Zeitpunkt die Kantone bzw. die HMS die neuen Bildungsgänge einführen und welches Modell sie dabei umgesetzt haben bzw. umsetzen werden.
6. Im sechsten Kapitel werden die Evaluationsfragestellungen basierend auf den Erkenntnissen aus den verschiedenen Erhebungen der Evaluation beantwortet. Dieses Kapitel gliedert sich in die fünf Hauptbereiche des Evaluationsgegenstandes: das Konzept der HMS-Bildungsgänge, die Koordination der theoretisch-schulischen Bildung mit der Bildung in beruflicher Praxis, die Zusammenarbeit zwischen OdA, Kanton und HMS, die Weiterbildung der HMS-Lehrpersonen sowie die Positionierung der HMS nach der Reform.

7. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse werden Aspekte definiert, die den HMS helfen, die Umsetzung der Vorgaben des Reformprojekts «Zukunft HMS» erfolgreich zu meistern (Schlüsselaspekte der Umsetzung). Diese werden im siebten Kapitel dargestellt. Sie dienen dazu, erfolgversprechende Umsetzungsbeispiele zu identifizieren. Anschliessend wird die Umsetzung dreier Schlüsselaspekte am Beispiel dreier ausgewählter HMS vertieft analysiert.
8. Das letzte Kapitel enthält die auf den Erkenntnissen aus den Erhebungen basierenden Schlussfolgerungen und darauf aufbauend die Empfehlungen des Evaluationsteams.

2 Ausgangslage des Reformprojekts «Zukunft HMS»

Das Eidgenössische Berufsattest (EBA) und das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) wurden mit dem Erlass des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (Berufsbildungsgesetz, BBG) zu den einzig anerkannten Abschlüssen der beruflichen Grundbildung. Damit verlor das eidgenössisch anerkannte Handelsdiplom seine gesetzliche Grundlage. Gleichzeitig legte das Berufsbildungsgesetz fest, dass die Vermittlung der beruflichen Grundbildung im kaufmännischen Bereich auch in HMS erfolgen kann (BBG, Art. 16 Abs. 2 Bst. a). Zusätzlich besitzen die HMS die Möglichkeit, Berufsmaturitätszeugnisse zu vergeben. Das Reformprojekt «Zukunft HMS» beinhaltet die Anpassung der HMS-Bildungsangebote an die neuen Grundlagen.

2.1 Die Schweizer HMS-Landschaft

In der Konferenz Schweizer Handelsmittelschulrektorinnen und -rektoren (KSHR) sind alle öffentlichen HMS (ca. 60 Schulen) sowie einige wenige private HMS vertreten. Daneben existieren mindestens nochmals gleich viele private Handelsschulen, von denen die meisten auch eine berufliche Grundbildung im kaufmännischen Bereich anbieten. Organisiert sind die privaten Handelsschulen mehrheitlich über zwei Verbände: für die Deutschschweiz und das Tessin ist dies der Verband Schweizerischer Handelsschulen mit 53 Mitgliedern sowie für die Romandie das «Groupement Suisse des Ecoles de Commerce» mit 11 Mitgliedern.

Sowohl die öffentlichen wie auch die privaten Schulen brauchen eine Bildungsbewilligung des Kantons, um eine berufliche Grundbildung anbieten zu können (BBG, Art. 20 Abs. 2).

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) erwarben im Jahr 2010 insgesamt 2'897 Lernende ein Handelsschuldiplom. Knapp zwei Drittel erlangten zusätzlich ein kaufmännisches Berufsmaturitätszeugnis (1'870 von 2'897 HMS-Absolventen/innen). Demgegenüber wurden im Jahr 2010 in der dualen Berufsbildung 9'367 EFZ für Kaufleute erweiterte Grundbildung (E-Profil) vergeben, davon 3'855 EFZ mit kaufmännischem Berufsmaturitätszeugnis. Die Abschlüsse, die von den privaten HMS abgegeben werden, werden vom BFS nicht erfasst.

2.2 Das Reformprojekt «Zukunft HMS»

Mit dem Wegfall der rechtlichen Grundlage für die HMS-Diplome standen alle – die öffentlichen und privaten – HMS vor der Herausforderung, ihre Bildungsgänge auf die erweiterte kaufmännische Grundbildung (EFZ Kauffrau/Kaufmann, E-Profil) abzustimmen. Dazu gehört insbesondere auch die Integration der Bildung in beruflicher Praxis in Vollzeitschulen.

2.2.1 Die Pilot- und Erarbeitungsphase

Im Rahmen des nationalen Projekts «Zukunft HMS» erliess das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Dezember 2004, gestützt auf die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt an der HMS in Saint-Imier¹, Weisungen über die Berufsbildung an den HMS, welche die Grundlage für die Pilotphase (2005-2007) bildeten. An der Pilotphase beteiligten sich 18 HMS, die einzelne Elemente der Bildung in beruflicher Praxis, insbesondere integrierte Praxisteile in Form von Übungsfirmen, Juniorfirmen, Lernbüros, Eventorganisation und Auftragsabwicklungen, testeten². Nach der Evaluation dieser Phase³ genehmigte die Projekt-Steuergruppe⁴ am 14. Dezember 2007 die Eckwerte zur Umsetzung des Projekts «Zukunft HMS»⁵ und startete damit die Erarbeitungsphase. Wesentliche Elemente dieser Eckwerte waren das Qualifikationsprofil der Lernenden an HMS, die Strukturen der Bildungsgänge, die Dauer der Bildung in beruflicher Praxis und der Bezug zur Arbeitswelt sowie Vorgaben für die Erarbeitung der Grundlagendokumente und für die Qualitätssicherung (QS). Zwischen 2007 und 2009 wurden die zentralen Grundlagendokumente für die neuen Bildungsgänge an den HMS erarbeitet. Diese umfassen insbesondere die HMS-Richtlinien sowie die Standardlehrpläne.⁶

HMS-Richtlinien des BBT

Die «Richtlinien für die Organisation der beruflichen Grundbildung und des Qualifikationsverfahrens an Handelsmittelschulen» vom 26. November 2009 regeln die Rahmenbedingungen und Besonderheiten der beruflichen Grundbildung an den als Vollzeitschulen organisierten HMS. Diese Richtlinien stützen sich auf das Reglement vom 24. Januar 2003 über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung Kauffrau/Kaufmann und das Reglement vom 9. Dezember 2003 über die Organisation der Lehrabschlussprüfung Kauffrau/Kaufmann. Für die kaufmännische Berufsmaturität gilt der Rahmenlehrplan vom 4. Februar 2003.

Die HMS-Richtlinien klären die Verantwortlichkeiten der Verbundpartner, d.h. der zuständigen kantonalen Behörde(n), der HMS, der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) sowie der Schweizerischen Prüfungskommission für die kaufmännische Grundbildung (SPK). Die Anforderungen an die Praktikumsbetriebe werden aufgelistet. Darüber hinaus wird die Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis geregelt und insbesondere werden auch

¹ Zwischen 2002 und 2005 wurde im Rahmen eines Pilotprojekts an der HMS in Saint-Imier im Kanton Bern das Konzept der kaufmännischen Grundbildung an einer Vollzeitschule erarbeitet und erprobt. Im Sommer 2005 wurden in Saint-Imier die ersten EFZ Kauffrau/Kaufmann an Lernende einer HMS abgegeben.

² Vgl. «Umsetzungsplanung/Informationskonzept vom 1. Januar 2010 von der Projektleitung des Projekts 'Zukunft HMS'» (Liste auf S. 7/8): [http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/01120/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6I0NTU042I2Z6In1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDelN3f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-\[Juni 2011\]](http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/01120/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6I0NTU042I2Z6In1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDelN3f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-[Juni 2011]) und HMS-Webseite des BBT: <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/01120/index.html?lang=de> [Juni 2011]

³ Vgl. Bieker, Thomas; Estermann, Beat; Metzger, Christoph; Zeder, Andrea (2007): Schlussbericht zum Projekt «Zukunft der Handelsmittelschulen» im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), St.Gallen.

⁴ Zusammengesetzt aus Vertretungen der Verbundpartner (Bund, Kantone, OdA).

⁵ Vgl. «Beilage zu den Eckwerten für die Umsetzung des Projekts «Zukunft HMS» vom 14.12.2007»: http://ehb.educanet2.ch/kg/NL/Zukunft_HMS.pdf [Juni 2011]

⁶ Vgl. «Zwischenbericht der Projektleitung» des Projekts «Zukunft Handelsmittelschulen» vom 8. Dezember 2009 und HMS-Webseite des BBT: <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/01120/index.html?lang=de> [Juni 2011]

Vorgaben für die möglichen Bildungsmodelle gemacht. Die Richtlinien sehen dabei zwei Modelle für die berufliche Grundbildung mit oder ohne Berufsmaturität (BM) vor:

- *Modell i (integriertes Modell, 3 Jahre ohne BM, 4 Jahre mit BM)*: Integration der Bildung in der beruflichen Praxis in den Schulunterricht und Vertiefung in ergänzenden Betriebspraktika.
- *Modell 3+1 (4 Jahre mit BM)*: Vermittlung der Bildung in beruflicher Praxis vorwiegend in einem (Langzeit-) Betriebspraktikum (BP) im vierten Jahr.

Beide Modelle umfassen neben den BP integrierte Praxisteile (IPT) und problemorientierten Unterricht (POU) als Bestandteile der Bildung in beruflicher Praxis.

Standardlehrpläne

Die «Standardlehrpläne für die Bildung in beruflicher Praxis und den schulischen Unterricht an Handelsmittelschulen» vom 28. Oktober 2009 sind verbindliche Vorgaben zur Umsetzung der neuen Bildungsgänge an den einzelnen HMS und stützen sich auf das Reglement vom 24. Januar 2003 über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung Kauffrau/Kaufmann. Das Dokument umfasst die folgenden Teile:

- «*Standardlehrplan für die Bildung in beruflicher Praxis an Handelsmittelschulen*» (*SLP Praxis*): Die Anforderungen der kaufmännischen Grundbildung aus berufspraktischer Sicht werden mittels zu erreichender Leistungsziele dargestellt. Weiter werden wichtige organisatorische und didaktische Hinweise zu deren Umsetzung im Lehr- und Lernprozess festgehalten. Dieser Teil enthält auch die Lektionentafeln für die verschiedenen Bildungsmodelle sowie genauere Bestimmungen zur Bildung in beruflicher Praxis in Form von IPT, BP und POU.
- «*Standardlehrplan für den schulischen Unterricht an Handelsmittelschulen*» (*SLP Schule*): Der SLP Schule ist auf den SLP Praxis abgestimmt und enthält die schulischen Leistungsziele gemäss dem Reglement aus dem Jahr 2003. Der SLP Schule gibt auch Hinweise zur notwendigen Abstimmung der Konzepte kaufmännische Grundbildung, HMS-spezifisches Angebot und erweiterte Allgemeinbildung im Hinblick auf die Berufsmaturität.

2.2.2 Die Umsetzungsphase

Mit der Verabschiedung der HMS-Richtlinien sowie der Standardlehrpläne wurde Ende September 2009 die Erarbeitungsphase abgeschlossen und die Umsetzungsphase gestartet.⁷ Der Kreis der in das nationale Reformprojekt «Zukunft HMS» einbezogenen HMS beschränkt sich auf die Mitgliedschulen der KSHR. Die privaten HMS setzen/setzen die HMS-Reform eigenständig um.

Verantwortlich für strategische Fragen der Umsetzung ist eine Steuergruppe, die nebst dem Bund (BBT), den Kantonen (Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz, SBBK), den OdA (Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung, IGKG Schweiz, sowie Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, SKKAB) auch die HMS (KSHR) und das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) umfasst. Für die nationale Koordination und die Begleitung der Evaluation ist eine erweiterte Projektleitung unter dem Vorsitz einer externen Projektleiterin zuständig.⁸

Im Weiteren gibt es auf der Stufe der HMS, der Kantone und des EHB Projektleitungen, welche die Verantwortung für die Umsetzung der HMS-Reform in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich übernommen haben.⁹ Die HMS sind für die Erarbeitung der Schullehrpläne zuständig und zu diesem Zweck meist kantonal organisiert. Die Kantone fällen die Entscheide zur Modellwahl, genehmigen die neuen Lektionentafeln sowie Schullehrpläne und sind für die QS verantwortlich.¹⁰ Das EHB unterstützt die Umsetzung im Auftrag des BBT durch Weiterbildungsangebote für Schulen/Lehrpersonen und Prüfungsexperten/innen.

Die Ausführungsbestimmungen der SPK zu Prozesseinheiten (PE) und Arbeits- und Lernsituationen (ALS) im Rahmen von IPT sowie zu Ausbildungseinheiten (AE) / Selbständiger Arbeit (SA) wurden in der Umsetzungsphase finalisiert.¹¹ Auch die Wegleitung für die Lern- und Leistungsdokumentation (LLD) für die Bildung in beruflicher Praxis an Handelsmittelschulen (HMS) wurde im Mai 2010 von der SPK verabschiedet.¹² Am 15. März 2011 verabschiedete der Vorstand der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) das Qualitätssicherungskonzept zur Bildung in beruflicher Praxis an Handelsmittelschulen.¹³

⁷ Vgl. «Zwischenbericht der Projektleitung des Projekts «Zukunft Handelsmittelschulen» vom 8. Dezember 2009» und HMS-Webseite des BBT: <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/01120/index.html?lang=de> [Juni 2011]

⁸ Vgl. «Organigramm und Zuständigkeiten» auf der HMS-Webseite von [berufsbildung.ch](http://www.hms.berufsbildung.ch/dyn/5505.aspx): <http://www.hms.berufsbildung.ch/dyn/5505.aspx> [Juni 2011]

⁹ Vgl. «Organigramm und Zuständigkeiten» auf der HMS-Webseite von [berufsbildung.ch](http://www.hms.berufsbildung.ch/dyn/5505.aspx): <http://www.hms.berufsbildung.ch/dyn/5505.aspx> [Juni 2011]

¹⁰ Die Angaben zur kantonalen Organisation und deren wahrgenommenen Kompetenzen betreffend Modelle und Lektionentafeln stützen sich auf die Bestandsaufnahme bei den HMS und den Workshop mit den Kantonsvertretern/innen.

¹¹ Vgl. «Ausführungsbestimmungen Handelsmittelschulen» auf der Webseite der SPK: <http://www.rkg.ch/extend.php?id=1> [Juni 2011]

¹² Vgl. «Wegleitung LLD» auf der Webseite der SPK: http://www.rkg.ch/upload/file/pCsvg01_d_HMS_Wegleitung_LLD_070410.pdf [Juni 2011]

¹³ Vgl. Webseite der SPK: http://www.rkg.ch/upload/file/pqmjkd_HMS_QS_150311.pdf [Juni 2011]

Die Umsetzung an den HMS erfolgte stufenweise. Im Schuljahr 2010/11 startete ca. ein Viertel der HMS mit den neuen Bildungsgängen; die restlichen HMS folgen im Schuljahr 2011/12.¹⁴

Die Richtlinien und Standardlehrpläne gelten bis Ende 2014. Auf den 1. Januar 2015 ist eine Anpassung an die neue Bildungsverordnung Kauffrau/Kaufmann EFZ¹⁵ (BiVo 2012), an die neue Berufsmaturitätsverordnung und an den neuen Rahmenlehrplan der BM vorgesehen.¹⁶ Für privatrechtliche Handelsschulen der schulisch organisierten Grundbildung wurde auf der Grundlage der Bildungsverordnung 2012 ein Übergangsbildungsplan für Lernende mit Ausbildungsbeginn zwischen 1. Januar 2012 und 31. Dezember 2014 erlassen. Dieser integriert die von den Verbundpartnern für die HMS entwickelten Standards für die Bildung in beruflicher Praxis.

¹⁴ Diese Angabe stützt sich auf die Bestandsaufnahme und Online-Befragung der HMS.

¹⁵ Das im Jahr 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz schreibt vor, sämtliche bisherige Ausbildungsreglemente durch Verordnungen über die berufliche Grundbildung zu ersetzen und an die neue Gesetzgebung anzupassen.

¹⁶ Vgl. HMS-Webseite des BBT: <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/01120/index.html?lang=de> [Juni 2011]

3 Ziele und Fragestellungen der Evaluation

3.1 Grundlage und Ziel der Evaluation

Basierend auf der Berufsbildungsverordnung (BBV, Art. 66), wonach die Gewährung eines Beitrags für Projekte an deren Evaluation geknüpft ist, sowie auf dem Berufsbildungsgesetz (BBG), welches vorsieht, dass die Entwicklung der Berufsbildung kontinuierlich überprüft werden muss, soll das Reformprojekt «Zukunft HMS» evaluiert werden. Die Evaluation erfolgt in zwei Phasen:

- 1) Die vorliegende Evaluation überprüft zunächst das Konzept der HMS-Bildungsgänge sowie die Umsetzung auf Konzeptebene.¹⁷ Sie bezieht sich damit auf die Erarbeitungsphase der neuen Bildungsgänge.
- 2) Die zweite Phase der Evaluation, welche 2013/14 durchgeführt werden soll, wird sich auf die Umsetzung in den HMS, die Qualifikationsverfahren und den Zugang der Absolventen/innen zum Arbeitsmarkt beziehen.

Ziel der Evaluation der Erarbeitungsphase der neuen zum EFZ Kauffrau/Kaufmann führenden Bildungsangebote ist es, die Umsetzung der Richtlinien vom 26. November 2009 zur Organisation der beruflichen Grundbildung und des Qualifikationsverfahrens an den HMS und der Standardlehrpläne in den schulischen Programmen zu untersuchen.¹⁸ Dabei soll überprüft werden, inwiefern die Vorgaben gemäss den BBT-Richtlinien, den Standardlehrplänen und dem Ausbildungsreglement Kauffrau/Kaufmann eingehalten wurden.

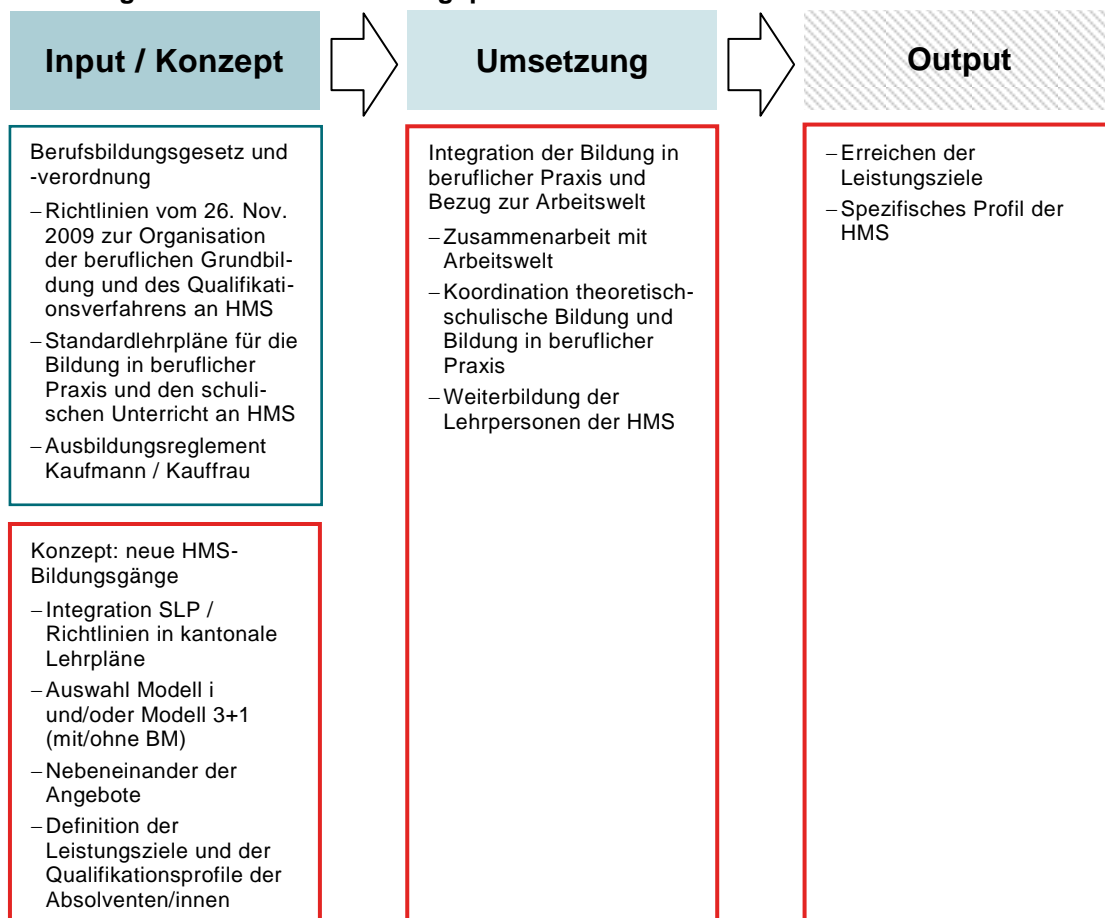
Die vorliegende Evaluation soll den verantwortlichen Akteuren (Bund, Kantone, Oda) Handlungswissen zur Optimierung der Bildungsgänge und zur Qualitätssicherung liefern. Dabei sind erfolgversprechende Umsetzungsbeispiele aufzuzeigen, die es den Kantonen und den HMS ermöglichen, die Qualität der Bildungsgänge weiter zu verbessern. Die Ergebnisse der Evaluation werden bei der Anpassung der HMS-Bildungsgänge an die neue Bildungsverordnung Kauffrau/Kaufmann EFZ und an die neue Berufsmaturitätsverordnung berücksichtigt.

Figur 1 präsentiert ein Wirkungsmodell zu den bei der Evaluation der Erarbeitungsphase relevanten Evaluationsebenen und -gegenständen. Die Evaluationsgegenstände sind rot umrandet.

¹⁷ Beispielsweise die Integration der Bildung in beruflicher Praxis und der Bezug zur Arbeitswelt.

¹⁸ Die Evaluation der Erarbeitungsphase der neuen HMS-Bildungsgänge beschränkt sich auf die Mitgliedschulen der KSHR, d.h. auf alle öffentlichen HMS und auf wenige private HMS.

«Wirkungsmodell der Erarbeitungsphase»



econcept

Figur 1: Evaluationsgegenstände und -ebenen der Evaluation der Erarbeitungsphase (rot umrandet)

Die in der Evaluation der Erarbeitungsphase aufgeführten Fragestellungen beziehen sich auf folgende Evaluationsebenen:

- *Evaluation des Inputs:* Die Evaluation der Umsetzung der Bildungsgänge an den Schulen auf Konzeptebene soll Aussagen über die Integration des Rahmenlehrplans und der Richtlinien/Standardlehrpläne in die kantonalen Schullehrpläne, die von den Kantonen und HMS getroffene Auswahl von Modell i und Modell 3+1, das Nebeneinander der verschiedenen Angebote (EFZ, BM und HMS-spezifisches Angebot) und die Definition der Leistungsziele und der Qualifikationsprofile der Absolventen/innen erlauben.
- *Evaluation der Umsetzung:* Die Evaluation der Umsetzung legt den Fokus auf die Integration der Bildung in beruflicher Praxis in die Ausbildungsgänge. Dabei sollen die Zusammenarbeit mit den OdA und die Koordination von theoretisch-schulischer Bildung und Bildung in beruflicher Praxis analysiert werden. Zusätzlich sollen Aussagen zur Weiterbildung der Lehrpersonen HMS gemacht werden.
- *Evaluation des Outputs:* Als Outputs zu überprüfen sind die Profile der HMS sowie das Erreichen der Leistungsziele durch die Absolventen/innen. Dabei ist anzumerken,

dass zum jetzigen Zeitpunkt zum Erreichen der Leistungsziele der HMS-Absolventen/innen lediglich ex-ante Einschätzungen erhoben werden können.

Das folgende Kapitel präsentiert die Fragestellungen für die Evaluation der Erarbeitungsphase der neuen Bildungsgänge.

3.2 Evaluationsfragestellungen

Aufgrund obiger Überlegungen gliedern wir die Fragestellungen der Evaluation wie folgt:

Input: Konzept Bildungsgänge HMS

- 1a Aus welchen Gründen wurden in einigen Kantonen kantonale Schullehrpläne erarbeitet, während andere Kantone dies direkt den HMS überliessen?
- 1b Wie werden die Richtlinien und Standardlehrpläne in die kantonalen bzw. Schullehrpläne HMS integriert?
- 1c Wie verteilen sich die beiden Modelle (Modell i und Modell 3+1) auf die HMS?
- 1d Aus welchen Gründen haben sich die Kantone für das/die von ihnen angebotene/n Modell/e entschieden?
- 1e Wie gehen die HMS mit dem Nebeneinander von EFZ und BM bzw. EFZ und HMS-spezifischem Angebot um?
- 1f In welchen Bereichen wurden zusätzliche Leistungsziele gesetzt (spezifisches Anforderungsprofil der HMS-Absolventen/innen)?
- 1g Wie definieren die HMS das Qualifikationsprofil der HMS-Absolventen/innen?

Umsetzung: Integration der Bildung in beruflicher Praxis, Bezug zur Arbeitswelt, Weiterbildung

Koordination theoretisch-schulische Bildung und Bildung in beruflicher Praxis

- 2a Wie ist die Koordination von theoretisch-schulischer Bildung und Bildung in beruflicher Praxis in der Schule geplant?
- 2b Wie wird der problemorientierte Unterricht im Schullehrplan umgesetzt?
- 2c Wie werden die integrierten Praxisteile im Schullehrplan umgesetzt?
- 2d Welche Rolle spielen Betriebspraktika im Rahmen der verschiedenen Modelle?
- 2e Wie viele HMS verzichten aus welchen Gründen auf Kurzzeitpraktika zu Gunsten eines höheren Anteils an integrierten Praxisteilen?
- 2f Wie ist die Sicherung der Qualität der Bildung in beruflicher Praxis im Schullehrplan geplant?

Zusammenarbeit

- 3a Wie ist die Zusammenarbeit mit den OdA, den Kantonen und ggf. den Berufsfachleuten organisiert?
- 3b Wie beurteilen die Beteiligten die Zusammenarbeit mit den OdA bei der Umsetzung in die Schullehrpläne?
- 3c Welche Kooperationsformen mit der Arbeitswelt sind erfolgreich?

Weiterbildung der Lehrpersonen der HMS

- 4a Wie garantieren die HMS, dass Lehrpersonen verfügbar sind, welche die Betreuung der Lernenden im Rahmen der Bildung in beruflicher Praxis wahrnehmen können?
- 4b Erhalten Lehrpersonen mit Weiterbildungsbedarf die entsprechende Schulung?
- 4c In welchen Bereichen besteht eine Lücke im Weiterbildungsangebot?

Output

- 5a Verfügen die HMS nach wie vor über ein spezifisches Profil?
- 5b Werden an HMS mind. die gleichen Leistungsziele erreicht wie jene, welche für das duale System gemäss Reglement 2003 vorgegeben sind?

Schlussfolgerungen

- 6a Inwiefern konnte die Bildung in beruflicher Praxis erfolgreich in den Schullehrplan integriert werden?
- 6b Wo stösst die Bildung in beruflicher Praxis in der Schule an ihre Grenzen?
- 6c In welchen Bereichen weisen die von den HMS angebotenen Ausbildungsgänge besondere Stärken auf?
- 6d Inwiefern und in welcher Weise können das Konzept und die Umsetzung optimiert werden?

Tabelle 1: Fragestellungen der Evaluation

Bei der Bearbeitung und Beantwortung von Evaluationsfragestellungen ist die Wahl der Vergleichsebenen zentral. Aus ihnen ergeben sich die Massstäbe der Bewertungen. Für einzelne Fragestellungen können Soll/Ist-Vergleiche, welche die Umsetzung der Bildungsgänge mit den ursprünglichen Zielen vergleichen, wertvoll sein. Der Vergleich beruht in diesem Projekt insbesondere auf einer Analyse der Ziele des Projekts «Zukunft HMS» sowie der dazu erarbeiteten Dokumente (z.B. BBT-Richtlinien, Standardlehrpläne, Ausbildungsreglement Kauffrau/Kaufmann), welche die Sollwerte festlegen. Die Evaluation fordert für gewisse Fragestellungen zudem einen Vergleich mit dem dualen Bildungssystem gemäss dem Reglement aus dem Jahr 2003.

Die Tabelle 11 im Anhang A-1 zeigt, anhand welcher Indikatoren die Evaluationsfragestellungen operationalisiert wurden. Die Indikatoren legen dar, wie die in den Fragestellungen enthaltenen Merkmale konkretisiert wurden und damit im Rahmen der Erhebungen gemessen werden konnten. Das folgende Kapitel zur Durchführung der Evaluation zeigt, anhand welcher Methoden die für die Beantwortung der Evaluationsfragestellungen notwendigen Informationen erhoben wurden.

4 Zur Durchführung der Evaluation

4.1 Untersuchungsmethoden der Evaluation

Im Rahmen dieser Evaluation wurde eine Kombination mehrerer Erhebungsmethoden angewendet (Mixed-Method-Design). Damit konnten quantitative wie auch qualitative Daten erhoben werden. Tabelle 2 bietet einen Überblick über die verwendeten Erhebungsmethoden und den Zeitpunkt der Erhebungen.

Erhebungsmethoden	Datenquellen	Zeitpunkte
1 Exploratives Gespräch	2 Vertreter/innen des EHB	Juli 2010
2 Bestandsaufnahme	65 HMS (Vollerhebung) und gelieferte Dokumente	Juni bis September 2010
3 Online-Befragung	44 HMS, die in der Bestandsaufnahme Dokumente geschickt haben	November bis Dezember 2010
4 Workshop	7 Vertreter/innen der Kantone (Kantonale Projektleiter/innen) ¹⁹	Januar 2011
5 Workshop	9 Vertreter/innen der OdA (national und lokal, Dienstleistung und Administration sowie Öffentliche Verwaltung)	Januar 2011
6 Fallstudien	3 erfolgversprechende Umsetzungsbeispiele (HMS)	Mai bis Juli 2011

Tabelle 2: Die Methoden für die einzelnen Erhebungsschritte

Die Tabelle zeigt, dass die Erhebungen der Evaluation zu verschiedenen Zeitpunkten verteilt über etwa ein Jahr durchgeführt wurden. Gleichzeitig zur Evaluation lief die Erarbeitung der Grundlagen für die Umsetzung der neuen Bildungsgänge an den HMS weiter, da die Mehrheit der HMS die neuen Bildungsgänge erst mit dem Schuljahr 2011/12 einführen wird. Somit muss berücksichtigt werden, dass die verschiedenen Erhebungen die Situation zu unterschiedlichen Zeitpunkten abbilden.

Im Folgenden werden die oben aufgeführten Erhebungsmethoden präzisiert.

1) *Exploratives Gespräch mit Vertretern/innen des EHB (Juli 2010)*

Zu Beginn der Evaluation wurde ein exploratives Gespräch mit zwei Vertretern/innen des EHB geführt. Dieses diente einerseits der Erhebung detaillierter Informationen hinsichtlich der Umsetzung des Projekts an verschiedenen HMS. Andererseits wurden Informationen zum Weiterbildungsangebot des EHB eingeholt. Das explorative Gespräch war offen strukturiert und dauerte etwa 45 Minuten.

¹⁹ Zwei kantonale Projektleiter/innen haben einen schriftlichen bzw. mündlichen Input zu den diskutierten Fragen geliefert, da sie nicht am Workshop teilnehmen konnten.

2) Bestandsaufnahme (Juni – September 2010)

Die Bestandsaufnahme diente dazu, ein detailliertes Bild zum Umsetzungsstand der neuen Bildungsangebote an den HMS zu erhalten. Dazu wurden alle 65 HMS, deren Rektoren/innen in der KSHR vertreten sind²⁰, per E-Mail²¹ gebeten, die dazu relevanten Dokumente zur Verfügung zu stellen. Dabei musste berücksichtigt werden, dass die Umsetzung an den verschiedenen HMS noch unterschiedlich weit fortgeschritten und die Dokumente damit teilweise noch provisorischer Natur waren. Die HMS wurden gebeten, auch noch nicht finalisierte Dokumente zu übermitteln und diese entsprechend zu kennzeichnen. Darüber hinaus wurden den HMS einige den Umsetzungsstand an der jeweiligen Schule betreffende Fragen gestellt, um die zugesandten Dokumente einordnen zu können.

Diese erste Umfrage wurde von allen HMS beantwortet, welche die neuen zum EFZ Kauffrau/Kaufmann führenden Bildungsgänge anbieten werden. 44 dieser 60 HMS schickten Dokumente. Dazu gehören insbesondere alle HMS, die bereits 2010 mit den neuen Bildungsgängen starteten. Die restlichen 16 HMS haben meistens keine Dokumente geschickt mit der Begründung, dass der Prozess erst kürzlich lanciert worden sei.

Die von den HMS geschickten Dokumente zur Umsetzung der neuen Bildungsgänge, insbesondere auch die neuen Schullehrpläne bzw. kantonalen Lehrpläne, wurden im Hinblick auf die Evaluationsfragestellungen ausgewertet. Auf der Grundlage dieser Dokumentenanalyse sowie der von den HMS beantworteten Fragen zur Umsetzung (insbesondere zur Modellwahl und zum Einführungszeitpunkt) wurde eine Bestandsaufnahme erstellt, welche die Grundlage für die Ausarbeitung der Online-Befragung lieferte.²²

3) Vertiefende Online-Befragung der HMS (November – Dezember 2010)

Im Rahmen der vertiefenden Online-Befragung der HMS wurden deren Rektoren/innen zur Erarbeitungsphase der neuen zum EFZ Kauffrau/Kaufmann und zur Berufsmaturität führenden Bildungsangebote befragt. Die Befragung enthielt sowohl deskriptive Fragen (sofern nicht aus Dokumenten ersichtlich) als auch Meinungs- und Beurteilungsfragen zum Konzept und zur Umsetzung der neuen Bildungsgänge. Die Rektoren/innen aller 44 HMS, die bei der ersten Anfrage bereits Dokumente zur Verfügung gestellt hatten, wurden angeschrieben. Aufgrund der ersten Umfrage war davon auszugehen, dass die restlichen HMS in der Umsetzung noch nicht weit genug fortgeschritten waren, um zu den im Rahmen der Evaluation interessierenden Fragen Auskunft zu geben. Diese HMS erhielten jedoch die Möglichkeit, sich auf Wunsch an der Befragung zu beteiligen.

Die Befragung wurde auf Deutsch, Französisch und Italienisch durchgeführt. Um die Qualität der Online-Befragung zu erhöhen, wurde ein Pretest mit zwei Rektoren/innen

²⁰ Vgl. Mitgliederverzeichnis auf der Webseite der KSHR: <http://www.kshr.ch/schulen.html> [Juni 2011]

²¹ Vor dieser E-Mail erhielten die Rektoren/innen sowie kantonalen Behörden ein Schreiben des BBT und der KSHR, in welchem die Ziele und der Hintergrund der Evaluation dargelegt wurden.

²² Da in der Zwischenzeit viele Angaben in der Bestandsaufnahme nicht mehr aktuell sind und zusätzlich neue Entscheide gefällt wurden, wurde die Bestandsaufnahme dem vorliegenden Bericht nicht beigelegt.

aus der erweiterten Projektleitung «Zukunft HMS» durchgeführt. Für die Beantwortung der Fragen wurden rund zwei Wochen Zeit eingeräumt; danach wurde jenen HMS, die den Fragebogen noch nicht ausgefüllt hatten, ein Erinnerungsschreiben – samt Information zur Verlängerung der Befragungsdauer um etwa eine Woche – zugesandt.

4) *Workshop mit den Vertretern/innen der OdA (Januar 2011)*

Im Workshop mit sieben Vertretern/innen der OdA wurden insbesondere deren Zuständigkeiten im Erarbeitungsprozess der neuen HMS-Bildungsgänge sowie die Evaluationsfragestellungen zur Integration der Bildung in beruflicher Praxis, zum Bezug zur Arbeitswelt sowie zur Erreichung von Leistungszielen an den HMS diskutiert. Als Input diente dabei die Auswertung ausgewählter Fragen aus den bisherigen Erhebungen der Evaluation (Bestandsaufnahme und Online-Befragungen).

Es nahmen OdA-Vertreter/innen der nationalen und der kantonalen Ebene sowie aus den verschiedenen Sprachregionen am Workshop teil. Vertreten waren die beiden Prüfungs- und Ausbildungsbranchen Dienstleistung und Administration sowie Öffentliche Verwaltung. Der Workshop fand in Bern statt und wurde gemischtsprachig (Deutsch und Französisch) durchgeführt.

5) *Workshop mit den kantonalen Vertretern/innen (Januar 2011)*

Im Workshop mit den Vertretern/innen ausgewählter Kantone wurden die unterschiedlichen von den Kantonen gewählten Umsetzungsmodelle, die Zusammenarbeit zwischen Kantonen und HMS sowie allfällige Probleme bei der Umsetzung diskutiert. Als Input diente dabei die Auswertung ausgewählter Fragen aus den bisherigen Erhebungen der Evaluation (Bestandsaufnahme und Online-Befragungen).

Eingeladen wurden sowohl Vertreter/innen solcher Kantone, die bereits 2010 mit den neuen Bildungsgängen starteten, wie auch Vertreter/innen von Kantonen, in denen die Umsetzung weniger weit fortgeschritten war. Zudem waren Kantone mit unterschiedlichen Umsetzungsmodellen und aus den verschiedenen Sprachregionen anwesend. Des Weiteren nahmen sowohl Mitarbeitende von Berufsbildungs- wie auch von Mittelschulämtern am Workshop teil. Bei der Durchführung wurde die Heterogenität der Profile der kantonalen Projektleitenden berücksichtigt. Der Workshop fand in Bern statt und wurde gemischtsprachig (Deutsch und Französisch) durchgeführt.

6) *Fallstudien (Mai – Juli 2011)*

Basierend auf den Ergebnissen der vorangehenden Erhebungen wurden Schlüsselaspekte identifiziert, welche den HMS helfen, die Umsetzung der Vorgaben des Reformprojekts «Zukunft HMS» erfolgreich zu meistern (Schlüsselaspekte der Umsetzung). Diese Zusammenstellung zeigt Aspekte auf, welche zu diesem Zeitpunkt einerseits spannend für die restlichen HMS sowie Kantone und andererseits relevant für die Umsetzung der neuen Bildungsgänge sind. Diese Schlüsselaspekte der Umsetzung sind somit nicht umfassend, sondern selektiv.

Die Schlüsselaspekte dienten dazu, in Absprache mit der erweiterten Projektleitung «Zukunft HMS», drei erfolgversprechende Umsetzungsbeispiele der Reform an drei HMS zu identifizieren. Diese wurden mit Fokus auf die jeweiligen Schlüsselaspekte vertieft untersucht. Ziel dieser Analysen war eine Überprüfung und Festigung der Schlüsselaspekte, um schliesslich den HMS und den Kantonen Hinweise zu Optimierungsmöglichkeiten der neuen Bildungsangebote geben zu können.

Dazu wurden einerseits weitere Dokumente ausgewertet und andererseits mit zwei Vertreter/innen der jeweiligen HMS bzw. des Kantons oder der OdA persönliche oder telefonische Gespräche geführt. Die Gespräche erfolgten anhand eines halbstandardisierten Leitfadens und dauerten jeweils etwa eine Stunde.

7) Weitere Elemente der Evaluation

Daneben wurden sowohl als Einstieg in die Evaluation als auch im Verlauf der Evaluation die zum Projekt vorhandenen Dokumente sowie bestehende Datenquellen (Statistiken) beigezogen.

Die Kombination dieser Untersuchungsmethoden stellt die Multiperspektivität der Evaluation sicher und ermöglicht aussagekräftige Ergebnisse.

Das folgende Kapitel bietet detaillierte Informationen über die Beteiligung der HMS an der Bestandsaufnahme sowie an der vertiefenden Online-Befragung.

4.2 Überblick zur Beteiligung an der Bestandsaufnahme und an der Online-Befragung der HMS

Im Rahmen der Bestandsaufnahme stellten alle HMS, welche die neuen Bildungsangebote bereits 2010/11 einführen, den Evaluierenden Dokumente zur Verfügung (13/13 HMS; vgl. Tabelle 3). Von den HMS, die 2011/12 mit den neuen Bildungsangeboten beginnen werden, erhielten wir von zwei Drittel (31/47 HMS) die angefragten Dokumente.

Bestandsaufnahme	HMS an Gymnasien	HMS an Berufsfachschulen²³	Eigenständige Schule (+FMS)	Total
Einführung neue HMS-Bildungsangebote: 2010/11	4	9	-	13
<i>Dokumente geschickt</i>	<i>(4/4)</i>	<i>(9/9)</i>	<i>(0/0)</i>	<i>(13/13)</i>
Einführung neue HMS-Bildungsangebote: 2011/12	32	6	9	47
<i>Dokumente geschickt</i>	<i>(25/32)</i>	<i>(5/6)</i>	<i>(1/9)</i>	<i>(31/47)</i>
<i>Dokumente geschickt (Total)</i>	<i>(29/36)</i>	<i>(14/15)</i>	<i>(1/9)</i>	<i>(44/60)</i>

Tabelle 3: Rücklaufquote nach Einführungszeitpunkt und Angliederung der HMS (Quelle: Bestandsaufnahme)

²³ Die WMS Reinach wurde zu den an Berufsfachschulen angegliederten HMS gezählt, da sie zusammen mit den Berufsfachschulen Teil des Bildungszentrums kvBL ist. Der Kaufmännische Verband Baselland (KV BL) ist Träger der im Auftrag des Kantons privatrechtlich geführten KV-Schulen.

Für die vertiefende Befragung wurden nur noch jene HMS angeschrieben, welche sich bereits an der Bestandsaufnahme beteiligt hatten, ergänzt durch zwei zusätzliche HMS.²⁴ 34 der 46 angeschriebenen HMS füllten den Online-Fragebogen vollständig aus (vgl. Tabelle 4).

<i>Vertiefende Befragung</i>	HMS an Gymnasien (Total befragt: 29)	HMS an Berufsfachschulen (Total befragt: 15)	Eigenständige Schule (+FMS) (Total befragt: 2)	Total befragt (46)
Einführung neue HMS-Bildungsangebote: 2010/11 <i>Beteiligung</i>	4 (3/4)	9 (8/9)	- (0/0)	13 (11/13)
Einführung neue HMS-Bildungsangebote: 2011/12 <i>Beteiligung</i>	25 (16/25)	6 (6/6)	2 (1/2)	33 (23/33)
<i>Rücklaufquote (Total)</i>	(19/29) [^] = 66%	(14/15) [^] = 93%	(1/2) [^] =50%	(34/46) [^] =74%

Tabelle 4: Rücklaufquoten nach Einführungszeitpunkt und Angliederung der HMS (Quelle: vertiefende Befragung)

Zu berücksichtigen ist, dass bei dieser Befragung die Beteiligungsquote der HMS, die an eine duale Berufsfachschule angegliedert sind, überproportional hoch war (14/15 HMS).

4.3 Grenzen der Evaluation

Der Evaluation sind insbesondere aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen ihrer Durchführung Grenzen gesetzt.

Zeitpunkt der Evaluation

Die Evaluation begann zu einem noch relativ frühen Zeitpunkt der Erarbeitung der Grundlagen für die Umsetzung in den Kantonen. Die Bestandsaufnahme bestätigte dies: Lediglich 13 der 47 HMS führten die neuen Bildungsgänge bereits im Schuljahr 2010/11 ein. Damit konnten bei der Bestandsaufnahme viele HMS noch keine detaillierte Auskunft zur Umsetzung der Vorgaben und Ausgestaltung der neuen Bildungsgänge geben. Dem unterschiedlichen Umsetzungsstand des Projekts an den HMS war verschiedentlich Rechnung zu tragen:

- *Repräsentativität:* Bei der vertiefenden Online-Befragung konnten nur diejenigen HMS einbezogen werden, welche in der Ausarbeitung der neuen Bildungsgänge genug weit fortgeschritten waren. Da sich unter den «Vorreiter-HMS» überproportional viele HMS befinden, die an eine Berufsfachschule angegliedert sind, sind diese auch in der Evaluation eher übervertreten. Dies war bei der Interpretation der Resultate der Befragungen zu berücksichtigen.

²⁴ Dabei handelt es sich einerseits um eine HMS aus dem Kanton LU, deren Rektor in der erweiterten Projektleitung «Zukunft HMS» ist und der sich am Pretest der Befragung beteiligt hat. Zudem wurden im Kanton TI im Falle einer HMS zwei verschiedene Standorte angeschrieben.

- *Dokumentenanalyse*: Die bei der ersten Anfrage von den HMS gelieferten Dokumente waren sehr heterogen und teilweise noch provisorisch bzw. nicht fertig ausgearbeitet. Dies musste im Raster für die Auswertung der Dokumente im Rahmen der Bestandsaufnahme berücksichtigt werden.
- *Evaluation des Outputs*: Zu diesem frühen Zeitpunkt der Umsetzung der neuen Bildungsgänge war es nicht möglich, das Erreichen der Leistungsziele durch die HMS-Absolventen/innen zu messen. Deshalb wurden dazu die Ex-ante-Einschätzungen der betroffenen und beteiligten Akteure erhoben.

Die Evaluation wurde bereits im Sommer 2010 gestartet, um die Umsetzung der nationalen Vorgaben zu einem frühen Zeitpunkt überprüfen zu können. Damit kann die Evaluation den verantwortlichen Akteuren (Bund, Kantone, OdA) Handlungswissen zur Optimierung der Bildungsgänge und zur Qualitätssicherung liefern. Im Verlauf der Evaluation zeigte sich, dass der Evaluationsprozess selbst wie auch die Information der verantwortlichen Akteure und HMS-Rektoren/innen zu Zwischenergebnissen der Evaluation neue Prozesse auslösten. Erste Erkenntnisse aus der Evaluation konnten somit bereits in die laufende Umsetzung einfließen.

Zeitraum der Durchführung

Die Evaluation erstreckte sich über einen Zeitraum von etwa einem Jahr. Während dieser Zeit arbeiteten viele HMS intensiv an der Vorbereitung und Einführung der neuen Bildungsgänge. Dazu kam, dass parallel dazu von Seiten des Bundes und der Kantone noch Grundlagendokumente ausgearbeitet wurden (z.B. zur Qualitätssicherung). Dies bedeutete, dass sich der aktuelle Stand der Erarbeitung und Umsetzung der HMS-Bildungsgänge während der Evaluation ständig änderte. Die Basis der Evaluation bilden insbesondere die Bestandsaufnahme vom August 2010 sowie die Befragung der HMS-Rektoren/innen Ende 2010. Dennoch wurden auch spätere Informationen zu Änderungen in der Umsetzung der neuen Bildungsgänge an den HMS soweit möglich berücksichtigt. Allerdings fanden weder weitere Bestandsaufnahmen bzw. Befragungen der HMS statt noch wurde ein rollendes Verfahren gewählt. Somit basiert der vorliegende Evaluationsbericht auf einem Kompromiss zwischen der Wiedergabe möglichst aktueller Informationen und der Beschränkung auf zwei Datenerhebungszeitpunkte.

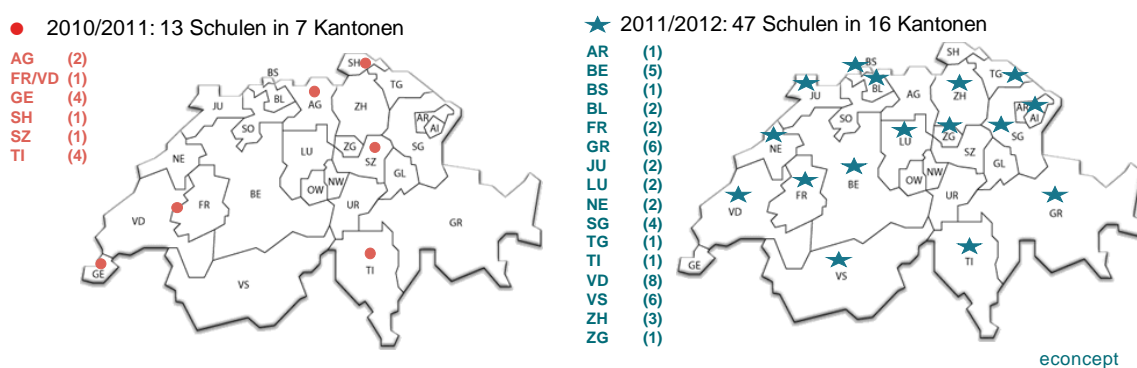
5 Eckdaten zur Umsetzung der HMS-Reform

Basierend auf der Bestandsaufnahme, der vertiefenden Online-Befragung sowie den statistischen Angaben des BFS wurden Eckdaten zur Umsetzung der HMS-Reform ermittelt. Insgesamt wurden oder werden die neuen HMS-Bildungsangebote an 60 KSHR-Schulen eingeführt.²⁵ Diese bilden die Grundgesamtheit der vorliegenden Evaluation.

5.1 Einführungszeitpunkt der neuen HMS-Bildungsangebote

Im Schuljahr 2010/11 führten 13 HMS in sieben Kantonen die neuen HMS-Bildungsgänge ein²⁶; 2011/12 werden die übrigen 47 HMS folgen. Gründe für die mehrheitlich verzögerte Einführung²⁷ liegen im grossen Aufwand, der mit der Reform verbunden ist, und auch darin, dass gewisse Kantone die Weiterentwicklung der neuen kaufmännischen Bildungsverordnung abwarten wollten. Zur kleinen Gruppe der HMS, welche die neuen Bildungsangebote bereits 2010/11 einführten, gehören einzelne HMS weniger Deutschschweizer Kantone mit einer oder maximal zwei HMS (AG, SH, SZ), die Handelsschule am Gymnase Intercantonale de la Broye (FR/VD) sowie die HMS in den Kantonen GE und TI. In diesen beiden Kantonen haben die HMS-Ausbildungen ein hohes Gewicht, da sehr viele Jugendliche diese Ausbildungsgänge wählen. Somit war der Druck gross, möglichst früh ein EFZ Kauffrau/Kaufmann anbieten zu können.

Einführungszeitpunkte



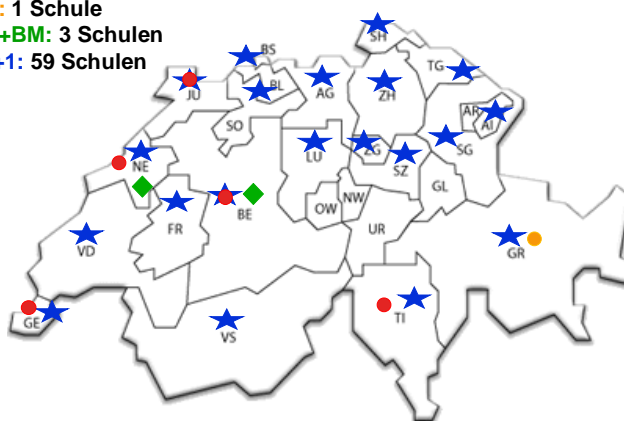
Von den 18 HMS, die sich mit Projekten an der Pilotphase beteiligt hatten, führten vier HMS die neuen Bildungsangebote bereits 2010/11 ein. Somit führte auch bei den «Pilot-HMS» – wie bei der Gesamtheit aller HMS – ein knappes Viertel die neuen Bildungsgänge bereits im Schuljahr 2010/11 ein. Dies bedeutet, dass allein die Beteiligung an der Pilotphase nicht zu einer früheren Einführung der neuen HMS-Bildungsgänge führte. Das grössere Engagement der Pilotschulen für die HMS-Reform bestätigte sich aber auch in der Evaluation.

5.2 Wahl der Modelle für die neuen HMS-Bildungsangebote

Gemäss den Entscheiden der einzelnen Kantone bieten 59 der 60 HMS das Modell 3+1 an bzw. werden es anbieten. Dieses erlaubt es den Lernenden, in vier Jahren ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) Kauffrau/Kaufmann sowie eine kaufmännische Berufsmaturität (BM) zu erwerben (vgl. Figur 3).

Gewählte Modelle

- **Modell 3i: 17 Schulen**
- **Modell 4i: 1 Schule**
- ◆ **Modell 3i+BM: 3 Schulen**
- ★ **Modell 3+1: 59 Schulen**



econcept

Figur 3: Gewählte Modelle für neue HMS-Bildungsangebote (Kantone/HMS; Quelle: Bestandsaufnahme)

Einziges Ausnahmewort bildet das Schweizerische Sportgymnasium in Davos, das sich ausschliesslich für das Modell 4i (EFZ Kauffrau/Kaufmann in 4 Jahren) entschieden hat, um seinen Lernenden genügend Zeit für den Leistungssport zu gewähren. Von den 59 HMS, die das Modell 3+1 anbieten, offerieren 17 Schulen zusätzlich das Modell 3i (EFZ Kauffrau/Kaufmann in 3 Jahren) und 3 Schulen das Modell 3i+BM (EFZ Kauffrau/Kaufmann und kaufmännische BM in 3 Jahren). In den Kantonen BE und JU, die sowohl das Modell 3+1 wie auch das Modell 3i anbieten, absolvieren alle HMS-Lernenden das erste Schuljahr gemeinsam. Der Entscheid für das eine oder andere Modell (d.h. mit oder ohne BM) findet erst am Ende des ersten Jahres statt; dies im Gegensatz zu den anderen Kantonen mit beiden Modellen, in welchen die Selektion bereits beim Eintritt in die HMS erfolgt.

5.3 Angliederung der HMS

Bei den 60 in die Evaluation involvierten HMS handelt es sich um Schulen mit stark unterschiedlichem Profil, die in drei Kategorien unterteilt werden können:

- Mehr als die Hälfte der HMS ist einem Gymnasium (mit oder ohne Fachmittelschule (FMS)) angegliedert (36).
- Ein Viertel der HMS ist einer dualen Berufsfachschule angegliedert oder gehört zu einer Schule, an der auch Lernende aus der dualen Berufsbildung ausgebildet werden (15).
- Die restlichen neun HMS sind eigenständige Schulen, die zum Teil mit einer FMS zusammengeschlossen sind (9).

Diese drei HMS-Kategorien unterscheiden sich sowohl betreffend Einführungszeitpunkt der neuen HMS-Bildungsangebote als auch in der Wahl der Bildungsmodelle. Bei den HMS, welche die neuen Bildungsangebote bereits 2010 eingeführt haben, sind die HMS, die an duale Berufsfachschulen angegliedert sind (9/15 HMS), im Vergleich zu den HMS, die an Gymnasien angegliedert sind (4/36 HMS; vgl. Tabelle 5), stark übervertreten. Noch ausgeprägter ist die ungleiche Verteilung bei der Modellwahl: Das Modell 3i wird von 80% der HMS, die an Berufsfachschulen angegliedert sind, angeboten (12/15 HMS), während dies bei den HMS an Gymnasien nur gut 5% sind (2/36 HMS).

	HMS an Gymnasien (Total: 36)	HMS an Berufsfach- schulen (Total: 15)	Eigenständige Schule (+FMS; Total: 9)	Total (60)
Einführungszeitpunkt				
2010/11	4	9	-	13
2011/12	32	6	9	47
Modellwahl				
Modell 3+1	35	15	9	59
Modell 3i	3	11	3	17
Modell 4i	1	-	-	1
Modell 3i+BM	1	2	-	3

Tabelle 5: Einführungszeitpunkt der neuen HMS-Bildungsangebote und Wahl des Bildungsmodells nach Angliederung der HMS (Quelle: Befragungen; Internetrecherchen)

5.4 Übersicht zur Einführung der neuen HMS-Bildungsgänge

Eine Zusammenfassung der Eckdaten zur Einführung der neuen Bildungsangebote findet sich in der nachfolgenden Übersichtstabelle (vgl. Tabelle 6). Nebst den bereits präsentierten Daten betreffend Einführungszeitpunkt, gewählten Modellen und HMS-Kategorien werden pro Kanton auch die Anzahl HMS-Abschlüsse des Jahres 2009 sowie pro Schule die Unterrichtssprache aufgelistet. Es ist ersichtlich, dass in der Westschweiz, in Basel, in Bern und im Tessin zusammen beinahe 80% aller HMS-Abschlüsse erworben werden (78%). Leider liegen für die HMS-Absolventen/innen keine aktuellen nach Kanton aufgeschlüsselten Daten betreffend Erwerb einer kaufmännischen BM vor. Gesamtschweize-

risch lag 2009 die BM-Quote der HMS-Absolventen/innen bei zwei Drittel (Total 1'817 BM-Abschlüsse an HMS im Jahr 2009).²⁸

KSHR-Mitgliedschulen, welche die neuen HMS-Bildungsgänge anbieten, finden sich in 20 Kantonen. Sechs Kantone bieten keine HMS-Bildungsgänge an öffentlichen HMS an, dies sind AI, GL, NW, OW, SO und UR.

Kanton	Anzahl HMS	Abschlüsse 2009 (Anzahl)	Einführungszeitpunkt (Anzahl HMS)		Gewählte Modelle (Anzahl HMS)			Angliederung / HMS-Kategorie (Anzahl HMS)			Unterrichtssprache (Anzahl HMS)		
			HMS-Diplom	2010	2011	3+1	3i/4i	3i+ BM	Gymnasium	Berufsfachschule	eigenständig/FMS	d / d+f	f / d+f
AG	2	136	2	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-
AR	1	11	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-
BE	5	364	-	5	5	5	1	2	2	1	2/1	2/1	-
BL	2	322	-	2	2	-	-	-	2	-	2	-	-
BS	1	94	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-
FR	2	71	-	2	2	-	-	2	-	-	0/1	1/1	-
FR/VD*	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-
GE	4	269	4	-	4	4	-	-	4	-	-	4	-
GR	6	72	-	6	5	-/1	-	5	1	-	6	-	-
JU	2	66	-	2	2	2	-	-	-	2	-	2	-
LU	2	108	-	2	2	-	-	2	-	-	2	-	-
NE	2	128	-	2	2	2	2	1	1	-	-	2	-
NW	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SG	4	105	-	4	4	-	-	4	-	-	4	-	-
SH	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-
SZ	1	17	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
TG	1	34	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-
TI	5	358	4	1	5	4	-	-	4	1	-	-	5
VD	8	195	-	8	8	-	-	8	-	-	-	8	-
VS	6	286	-	6	6	-	-	1	-	5	2/1	3/1	-
ZG	1	30	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-
ZH	3	94	-	3	3	-	-	3	-	-	3	-	-
Total	60	2'768	13	47	59	17/1	3	36	15	9	29/3	23/3	5

Tabelle 6: Übersichtstabelle mit Anzahl HMS pro Kanton, Abschlüsse 2009, Einführungszeitpunkt, Modellwahl, Angliederung der HMS und Unterrichtssprache; *Die Kantone FR und VD werden nebst den Einzelnennungen auch noch als Doppelnennung (FR/VD) aufgeführt. Dies aufgrund der Tatsache, dass für die HMS am Gymnase Intercantonale de la Broye spezielle bikantonale rechtliche Vorgaben erarbeitet wurden, die sich jeweils von den Vorgaben für die HMS in den einzelnen Kantonen unterscheiden (Quelle: BFS, Webseiten der HMS, eigene Befragungen)

²⁸ Die BM-Quote stimmt nur annäherungsweise, da es sich um zwei Jahrgänge von Lernenden handelt. Bisher bekamen die Absolventen/innen des Modells 3+1 ihr HMS-Diplom nach drei Jahren Schule und das BM-Zeugnis erst nach dem absolvierten Praktikumsjahr. Neu werden beide Abschlüsse nach vier Jahren abgegeben.

6 Erkenntnisse aus den Erhebungen der Evaluation

Im diesem Kapitel werden, basierend auf den Erkenntnissen der verschiedenen Erhebungen²⁹, die Evaluationsfragestellungen beantwortet. Die Fragestellungen werden dabei jeweils zu Beginn eines Kapitels nochmals aufgeführt.

6.1 Konzept der HMS-Bildungsgänge

6.1.1 Erarbeitung der Schullehrpläne

1a) Aus welchen Gründen wurden in einigen Kantonen kantonale Schullehrpläne erarbeitet, während andere Kantone dies direkt den HMS überliessen?

In der Mehrheit der 20 Kantone, welche die neuen HMS-Bildungsgänge anbieten (vgl. Tabelle 6), wurden kantonale oder bikantonale Schullehrpläne erarbeitet (16/20).³⁰ Als Gründe dafür gaben die antwortenden HMS an, dass dies in vielen Fällen eine Vorgabe des Kantons war. Mittels dieser kantonalen Koordination wollte man die HMS-Ausbildungen harmonisieren und mit einem klaren Profil besser positionieren. Vielfach genannte Gründe waren auch, dass damit der Aufwand minimiert und Synergien geschaffen werden können sowie die Annahme, dass damit eine höhere Qualität erreicht werden könne. Schliesslich nannten einzelne HMS zudem bereits bestehende gute Zusammenarbeiten mit anderen HMS als Grund für die gemeinsame Erarbeitung des Schullehrplans.

Diese Gründe wurden im Workshop mit den Kantonsvertretern/innen bestätigt. Zusätzlich wurde unterstrichen, dass dies eine willkommene Gelegenheit war, die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen HMS innerhalb des Kantons zu stärken, denn eine enge Zusammenarbeit der einzelnen HMS sei längst nicht in allen Kantonen eine Selbstverständlichkeit. Weil diese verordnete kantonale Zusammenarbeit für die HMS bereits viele Veränderungen zur Folge hatte, sei darüber hinaus eine bikantonale Zusammenarbeit nicht denkbar gewesen. Teilweise war eine überkantonale Zusammenarbeit mit den Nachbarkantonen aber auch aufgrund der unterschiedlichen Einführungszeitpunkte der neuen Bildungsangebote nicht möglich. So gab es schliesslich nur folgende zwei Fälle offizieller, bikantonaler Zusammenarbeit:

- *BL/BS*: Die Kantone BL und BS gründeten eine bikantonale Projektorganisation mit gemeinsamen Entscheiden der kantonalen Behörden, aber schulspezifischer Erarbeitung der Schullehrpläne.
- *LU/ZG*: Die umgekehrte Variante einer bikantonalen Zusammenarbeit konnte in den Kantonen LU und ZG beobachtet werden. In diesen beiden Kantonen wurden die kan-

²⁹ Bestandsaufnahme und Online-Befragung der HMS, Workshop mit den OdA und Workshop mit den Kantonen.

³⁰ Dabei wurden auch Kantone mit nur einer HMS mitgezählt.

tonalen Entscheide in getrennten Verfahren gefällt, sie waren aber inhaltlich aufeinander abgestimmt (Modell-Entscheid und Lektionentafel). Geplant ist, dass die Schullehrpläne von den drei involvierten HMS gemeinsam erarbeitet werden.³¹

Auch in jenen Kantonen, in welchen die Schullehrpläne nicht gesamthaft kantonal erarbeitet wurden (4/20), gaben die HMS an, dass trotzdem meistens auch ein gemeinsamer Teil erarbeitet wurde, der unter anderem die schulischen Leistungsziele der EFZ-Fächer sowie die Aufnahme- und Promotionsbedingungen abdeckt. Damit beschränken sich die Teile des Schullehrplans, die pro HMS einzeln erarbeitet wurden, mehrheitlich auf die Bildung in beruflicher Praxis (POU und IPT) sowie auf die Regelungen zu den fächerübergreifenden Projekten und Arbeitstechniken. Im zweisprachigen Kanton BE erfolgte die Erarbeitung des Schullehrplans zudem getrennt nach Sprachregion.

6.1.2 Integration der nationalen Vorgaben in die Schullehrpläne

1b) Wie werden die Richtlinien und Standardlehrpläne in die kantonalen bzw. Schullehrpläne HMS integriert?

Diese Frage lässt sich nur teilweise beantworten, da zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme erst vier weitgehend definitive Schullehrpläne³² (4/44) und nur von etwa der Hälfte der HMS die definitiven Lektionentafeln vorlagen (25/44). Damit war die Datenlage lückenhaft, da viele HMS die Schullehrpläne in mehreren Etappen und über längere Zeiträume erstell(t)en; vor allem was die detaillierte Planung von POU und IPT sowie der BP anbelangt.

Für eine vertiefte Beurteilung der Einhaltung der Mindestvorgaben für die Lektionen gemäss Lektionentafel des SLP Praxis müsste miteinbezogen werden, wie viele Schulwochen es an den einzelnen HMS pro Jahr gibt sowie ob und wie Praktika- und Sprachaufenthaltswochen in der Gesamtlektionenrechnung berücksichtigt werden. Für das Modell 3+1 müsste ausserdem berücksichtigt werden, welche Fächer als Ergänzungsfächer BM definiert werden. Bei den meisten HMS fehlten diese Angaben und konnten auch mit spezifischen Fragen in der Online-Befragung der HMS nicht zufriedenstellend erhoben werden.³³

Vor diesem Hintergrund kann aufgrund der Bestandsaufnahme und der Online-Befragung die Einhaltung der Lektionentafel wie folgt kommentiert werden: Unter der Annahme des Richtwerts von 40 Schulwochen pro Jahr, orientieren sich die Lektionenzahlen oft am Minimum. In Ausnahmefällen wird diese Anzahl für den Sport und die fächerübergreifenden Projekte gar unterschritten. Einige wenige HMS, vor allem in kleineren Kantonen, bieten mehr Lektionen an als das verlangte Minimum. Beim Modell 3i mit BM wird in allen Fächern nur das Minimum angeboten.

³¹Die damals geplante relativ enge Zusammenarbeit zwischen den HMS konnte jedoch nur teilweise verwirklicht werden, siehe Kap. 7.4.

³²Die Charakterisierung als 'weitgehend definitiv' bezieht sich auf den Schullehrplan als Ganzes. Dabei gab es teilweise Lücken bezüglich der Ausarbeitung von IPT und POU sowie der Zuteilung betrieblicher Leistungsziele auf IPT und BP.

³³Eine transparente Gesamtrechnung der Lektionen wurde nur vom Kanton TI eingereicht.

Im Workshop mit den Kantonsvertretern/innen wurde zudem klar, dass die Entscheide zu den Lektionentafeln insbesondere von der Kostenfrage geprägt sind. Zudem ging es häufig um eine – soweit möglich – Fortführung der bestehenden Bildungsangebote.

Weitere Aspekte der Einhaltung und Integration der rechtlichen Vorgaben in die Schullehrpläne wie die Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis in Form von POU, IPT und BP sowie die Wahrnehmung der Verantwortlichkeiten der Verbundpartner folgen in den nachfolgenden Kapiteln.

6.1.3 Modellwahl

*1c) Wie verteilen sich die beiden Modelle (Modell i und Modell 3+1) auf die HMS?
1d) Aus welchen Gründen haben sich die Kantone für das/die von ihnen angebotene/n Modell/e entschieden?*

Die Verteilung der Modelle auf die HMS, aufgeschlüsselt nach Kantonen und Angliederung, findet sich in den vorangehenden Kapiteln 5.2, 5.3 und 5.4.

Das in den Kantonen unterschiedliche Angebot der HMS (Modelle und Anzahl Schulen) reflektiert die kulturellen und standortspezifischen Unterschiede. Das Modell 3i wird nur in der Westschweiz und im Tessin angeboten. Sowohl im Kanton TI wie im Kanton GE haben Ausbildungen in Vollzeitschulen Tradition, was damit einhergeht, dass es auch wenig(er) Lehrstellen gibt. Damit entspricht das Angebot des Modells 3i in der Westschweiz sowie in den Kantonen BE und TI einem wichtigen Bedürfnis nach zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Im Gegensatz dazu gibt es in der Deutschschweiz mehrheitlich genügend Lehrstellen und so wird dort bewusst auf das Modell 3i verzichtet und fast ausschliesslich das 4-jährige Modell 3+1 angeboten. Eine direkte Konkurrenz zur dreijährigen dualen Berufslehre (mit oder ohne BM) will man bewusst vermeiden.

Als weiterer Grund für die Modellentscheide wurde vielfach das Argument des Weiterführens des bestehenden (und erfolgreichen) Angebots aufgeführt. Von einzelnen HMS, welche einzig das Modell 3+1 anbieten, wurde aber auch die Meinung geäußert, dass nur das Modell 3+1 in der Lage sei, genügend Kompetenzen in beruflicher Praxis zu vermitteln.

In den rechtlichen Vorgaben stand auch ein integriertes Modell mit BM in vier Jahren zur Auswahl. Dieses wurde aber aus Kostengründen von keinem Kanton gewählt. Stattdessen bietet der Kanton NE an zwei HMS und der Kanton BE an einer HMS das integrierte Modell mit BM in drei Jahren an. Da dieses Programm sehr anspruchsvoll ist, werden in dieses Programm nur sehr starke Lernende aufgenommen. Ebenfalls aus Kostengründen wurde im Verlaufe der Planung in den Kantonen FR und VD auf das Angebot des ursprünglich vorgesehenen Modells 3i verzichtet und stattdessen lediglich das Modell 3+1 angeboten. Diese Kantone gehen davon aus, dass die meisten Lernenden, die ein EFZ im Modell 3i erworben hätten, nun ein EFZ in der dualen Berufsbildung erwerben werden. Folglich sollten Kosteneinsparungen möglich sein, da für den Kanton die Ausgaben für ein EFZ der dualen Berufsbildung geringer sind als für ein EFZ einer HMS.

Betreffend der Begründungen für die entsprechenden Entscheide zur Modellwahl herrscht zwischen den HMS und den Kantonen Einigkeit.

6.1.4 Nebeneinander von EFZ und BM bzw. EFZ und HMS-spezifischem Angebot

1e) Wie gehen die HMS mit dem Nebeneinander von EFZ und BM bzw. EFZ und HMS-spezifischem Angebot um?

Die beiden Modelle 3i und 3+1 werden parallel an 17 HMS in 5 Kantonen (BE, GE, JU, NE und TI) angeboten, was etwa einem Viertel der Kantone und HMS entspricht. Davon bieten drei HMS zusätzlich das Modell 3i mit BM an (2 HMS in NE und 1 HMS in BE). In den Kantonen BE und JU werden die Entscheide für das eine oder andere Modell auf der Ebene der Lernenden nach dem ersten Schuljahr gefällt, in den anderen Kantonen bereits beim Eintritt.

Vergleicht man die Schulfächer der dualen Berufsbildung EFZ Kauffrau/Kaufmann (E-Profil) mit dem Modell 3i, so werden an den HMS die Fächer Geschichte/Staatslehre und Mathematik zusätzlich unterrichtet, ebenso gelten in den Sprachfächern zusätzliche Anforderungen. Für die HMS wurden die Leistungsziele in den Sprachen, Wirtschaft und Gesellschaft (W&G) sowie Information, Kommunikation, Administration (IKA) im SLP Schule festgehalten; für Geschichte/Staatslehre und Mathematik wurden 2010/11 neue Rahmenlehrpläne erarbeitet; bis zu deren Inkraftsetzung gilt noch der RLP HMS vom 9. April 1981.

Auch die Lernenden im Modell 3+1 werden, nebst zusätzlichem Unterricht in weiteren Fächern, in den Fächern Geschichte/Staatslehre und Mathematik sowie in BM-spezifischen Ergänzungsfächern unterrichtet. Dafür ist bis 2015 der RLP kaufmännische BM 2003 bindend. Inwiefern sich die HMS-Rahmenlehrpläne und die BM-Rahmenlehrpläne für Geschichte/Staatslehre und Mathematik unterscheiden, wurde vom Evaluationsteam nicht analysiert. Ebenso liegen dem Evaluationsteam keine vollständigen Schullehrpläne aus den Kantonen mit beiden Modellen vor und somit konnte nicht überprüft werden, ob die Vorgaben pro Modell differenziert umgesetzt wurden.

6.1.5 Qualifikationsprofil der HMS-Absolventen/innen

1f) In welchen Bereichen wurden zusätzliche Leistungsziele gesetzt (spezifisches Anforderungsprofil der HMS-Absolventen/innen)?

1g) Wie definieren die HMS das Qualifikationsprofil der HMS-Absolventen/innen?

Die Vermittlung eines vertieften Allgemeinwissens ist ein wichtiger Anspruch der HMS und so ist gemäss Lektionentafel im SLP Praxis für alle Modelle vorgesehen, dass nebst den EFZ-Fächern Mathematik sowie Geschichte/Staatslehre unterrichtet werden. Darüber hinaus stehen im Modell 3+1 vier Jahreslektionen für das Ergänzungsfach der Berufsmaturität sowie 11 Jahreslektionen für «weitere Fächer» zur Verfügung.

Im Zusammenhang mit der Vermittlung einer breiten Allgemeinbildung antworteten in der vertiefenden Befragung gut zwei Drittel der HMS, dass an ihrer Schule mehr Lektionen

angeboten werden als dies der Standardlehrplan vorsieht (23/34 HMS). Ein noch grösserer Anteil der HMS plant, über den Standardlehrplan hinausgehende Kompetenzen zu vermitteln (28/34 HMS). Am wichtigsten scheinen die Sprachkompetenzen zu sein: Knapp 90% der antwortenden HMS sehen vor, dass die Lernenden – meist auf freiwilliger Basis – internationale Sprachzertifikate erwerben können (30/34 HMS)³⁴. In diesem Zusammenhang bietet knapp die Hälfte der antwortenden HMS Sprachaufenthalte an (16/34 HMS). Im Modell 3+1 wird somit ein substantieller Teil der 11 Jahreslektionen für «weitere Fächer», mit welchen die Schulen selbst Schwerpunkte setzen können, zur zusätzlichen Förderung der Sprachkompetenzen eingesetzt. Vertiefungen sind zudem oft in Wirtschaftsfächern und assoziierten Gebieten (Wirtschaftsgeographie und Wirtschaftsethik) vorgesehen. Musische Fächer werden nur selten angeboten und der naturwissenschaftliche Unterricht beschränkt sich oft auf zwei Jahreslektionen.

Zum Qualifikationsprofil der HMS-Absolventen/innen muss gemäss den Aussagen der Teilnehmenden an den beiden Workshops mit den Vertretern/innen der OdA und Kantone vorausgeschickt werden, dass der Pool der Lernenden an den HMS ausgeprägt heterogen ist. Er umfasst einerseits sehr leistungsstarke Lernende, welche das schulische Umfeld einem betrieblichen vorziehen und welche in erster Linie an einer Qualifikation für das Fachhochschulstudium interessiert sind. Andererseits gibt es an den HMS weniger leistungsstarke Lernende sowie Lernende, die keine Lehrstelle gefunden haben. Entsprechend heterogen wird das Leistungsniveau auch beim Abschluss sein. Im Allgemeinen genügt aber das Leistungsniveau zum Erwerb des Handelsdiploms: Gemäss BFS lag 2010 die Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen in 17 von 22 Kantonen zwischen 90% und 100%. Einzig in 5 Kantonen war die Erfolgsquote niedriger: AG mit 89% (110/123 Lernende), NE mit 88% (140/159 Lernende), VD mit 84% (193/230 Lernende), JU mit 82% (45/55 Lernende) und GE mit 63% (504/799 Lernende).

Die HMS selbst definierten das Qualifikationsprofil der HMS-Absolventen/innen in der Online-Befragung als fähige Kaufleute mit guter Allgemeinbildung, vertieften Sprachkompetenzen und geschulten reflexiven Fähigkeiten.

Aufgrund der Stärkung der Bildung in beruflicher Praxis gehen die HMS davon aus, dass insbesondere HMS-Absolventen/innen der integrierten Bildungsgänge der Einstieg ins Berufsleben erfolgreicher gelingen wird als Absolventen/innen der bisherigen HMS-Bildungsgänge. Diese Einschätzung wird von Vertretern/innen der OdA anlässlich des Workshops geteilt. In diesem Zusammenhang sollten auch die Beurteilungen zum Profil der HMS und zur Gleichwertigkeit der HMS-Ausbildung verglichen mit der dualen Berufsbildung miteinbezogen werden (vgl. Kap. 6.5.1 und 6.5.2).

³⁴ Ausserdem ermöglichen einige HMS auch den Erwerb von Informatikzertifikaten.

6.2 Koordination der theoretisch-schulischen Bildung und der Bildung in beruflicher Praxis

6.2.1 Geplante Koordination der theoretisch-schulischen Bildung und der Bildung in beruflicher Praxis

2a) Wie ist die Koordination von theoretisch-schulischer Bildung und Bildung in beruflicher Praxis in der Schule geplant?

Die Koordination von theoretisch-schulischer Bildung einerseits und der Bildung in beruflicher Praxis andererseits ist ein zentrales Element der neuen Bildungsgänge und stellt für die HMS eine grosse Herausforderung dar. So erstaunt es nicht, dass in der Beantwortung dieser Frage die HMS in der Online-Befragung teilweise nur einzelne Aspekte der gewünschten Koordination aufgriffen. Als Hauptinstrument der Koordination wurde namentlich von knapp der Hälfte der HMS der Schullehrplan genannt (16/34 HMS), wobei aber die Angaben dazu, wie die Koordination erfolgen soll, stark variieren. Einzelne HMS erwähnten den Schullehrplan ohne weitere Präzisierung oder nur mit der sehr allgemeinen Feststellung, dass die Leistungsziele der beiden Bildungsbereiche aufeinander abgestimmt würden. Demgegenüber gingen andere HMS beispielsweise darauf ein, dass eine Koordination der IPT-Leistungsziele mit den schulischen Leistungszielen der Wirtschaftsfächer sowie IKA erfolgte oder eine Integration von POU in allen Fächern des schulischen Unterrichts vorgesehen ist. In der Online-Befragung wurden die HMS auch spezifisch nach der Integration der in Ziffer 5.3 des SLP Praxis aufgeführten Leistungsziele (betriebliche Leistungsziele im schulischen Unterricht) in den Schullehrplan gefragt. Alle 32 HMS, welche diese Frage beantworteten, bejahten dies. Ebenfalls sehr viele HMS bestätigten (28/32 HMS), dass sie die in Ziffer 5.2 des SLP Praxis (betriebliche Leistungsziele nach Handlungskompetenzbereichen) gemachten Empfehlungen für die Zuteilung der Leistungsziele zu IPT und Langzeitpraktika auf der Planungsebene umgesetzt haben (vgl. Kap. 6.2.3 zur Umsetzung von IPT).

Eine weitere häufige Antwort der HMS auf die Frage nach der Koordination von schulisch-theoretischer Bildung und Bildung in beruflicher Praxis (10/34 HMS) bezog sich auf die Koordination über die Lehrpersonen: Sei es, dass die gleichen Personen für die schulisch-theoretische Ausbildung wie für die Bildung in beruflicher Praxis verantwortlich sind, oder dass ein regelmässiger Austausch zwischen den Lehrpersonen und IPT-Coaches vorgesehen ist. Betreffend Lehrpersonen wurden auch häufig gezielte Weiterbildungen als Massnahme genannt.

Andere HMS erwähnten in diesem Zusammenhang die verschiedenen geplanten Formen von Bildung in beruflicher Praxis ohne Konkretisierung der jeweiligen Koordination mit der schulisch-theoretischen Bildung oder sie wiesen auf die Bedeutung eines guten und regelmässigen Kontakts mit der Wirtschaft, den OdA und teilweise auch mit dem Berufsbildungsamt hin.

6.2.2 Geplante Umsetzung von POU im Schullehrplan

2b) Wie wird der problemorientierte Unterricht im Schullehrplan umgesetzt?

Beim problemorientierten Unterricht (POU) handelt es sich um ein didaktisches Prinzip, das gemäss dem SLP Praxis in mindestens 720 Lektionen über die drei Schuljahre hinweg einzusetzen ist (vorwiegend in IKA sowie Wirtschaft und W&G, aber auch in den Sprachfächern).

In den wenigen Schullehrplänen, die uns vorliegen, ist der Konkretisierungsstand betreffend POU sehr unterschiedlich: Er reicht von noch fehlender Integration über die Nennung als Stichwort pro Leistungsziel bis zur ausgearbeiteten Fragestellung.

Zur weiteren Konkretisierung wurden die HMS in der vertiefenden Befragung gebeten, die Fächer mit den Lektionen aufzulisten, in denen sie planen, problemorientiert zu unterrichten. Diese Frage wurde von mehreren HMS kritisiert, da POU nicht oder nur schlecht zu quantifizieren sei. Die qualitative Auswertung der Antworten der zwei Drittel der HMS (22/34 HMS), die sich trotzdem in der Lage sahen, die Frage zu beantworten, zeigt grosse Unterschiede. Während einige HMS exakt das Minimum an 720 Lektionen in den oben genannten Fächern notierten, haben andere HMS vor, in bis zu 1'240 Lektionen POU einzusetzen und alle Fächer einzubeziehen.

Im Gegensatz zur Erarbeitung von IPT scheint es in der Erarbeitung der POU keinen systematischen Einbezug der Wirtschaft und lokalen OdA zu geben. Punktuell findet dieser aber gemäss Angaben der HMS in der Online-Befragung statt.

Als wichtiges Element der Anpassung der HMS-Bildungsgänge wird die Umsetzung von POU im Kapitel zu den erfolgversprechenden Umsetzungsbeispielen vertieft analysiert (vgl. Kap. 7).

6.2.3 Geplante Umsetzung von IPT im Schullehrplan

2c) Wie werden die integrierten Praxisteile im Schullehrplan umgesetzt?

Gemäss SLP Praxis sollen die Lernenden in den integrierten Praxisteilen (IPT) Aufgaben übernehmen, wie sie sich in der kaufmännischen Praxis stellen. Dies setzt eine Auflösung des traditionellen Klassenverbands und individuelles Arbeiten in einem Umfeld voraus, das so weit wie möglich der realen Arbeitswelt (Markt, Team, Büroinfrastruktur inkl. IT) entspricht. Die Betreuung der Lernenden während der IPT sollte in Form eines Coachings erfolgen, idealerweise im Team bestehend aus einer Lehrperson und einer/einem Berufsfrau/Berufsmann. Im Modell 3i müssen im Rahmen der IPT zwei PE und zwei ALS durchgeführt werden. Im Modell 3+1 muss eine PE im Rahmen der IPT durchgeführt werden.

IPT sind mit 500 Lektionen im Modell 3i besonders wichtig³⁵, doch auch im Modell 3+1 stellen die IPT ein zentrales Element der neuen Ausbildungen dar und sollen nicht durch Praktika ersetzt werden.

Gemäss Aussagen der HMS, die sich an der vertiefenden Befragung beteiligt haben, stellte das Erfüllen dieser Vorgaben eine grosse Herausforderung dar. Mehrheitlich kann jedoch ein grosses Engagement von Seiten der HMS festgestellt werden, IPT für die Lernenden attraktiv und didaktisch wertvoll zu gestalten. In der Befragung bestätigten 28 der 32 antwortenden HMS, dass sie die in Ziffer 5.2 des SLP Praxis gemachten Empfehlungen für die Zuteilung der Leistungsziele zu IPT und Langzeitpraktika auf der Planungsebene umgesetzt haben (vgl. Kap. 6.2.1). Die von den antwortenden HMS angebotenen oder geplanten IPT decken alle im SLP Praxis vorgesehenen Formen von IPT ab und werden teilweise in Kombination angeboten (Juniorfirmen, Übungsfirmen, Lernbüros, Auftragsübernahmen in Dienstleistungszentren oder spezielle Module). Sie gewährleisteten damit bereits vom Konzept her, dass in den meisten Fällen fächerübergreifend und ausserhalb des Klassenverbundes gearbeitet wird.

Mehrere antwortende HMS beklagten im Rahmen der Umsetzung von IPT fehlende Ressourcen für geeignete Räumlichkeiten, Informatikinfrastrukturen und die Entschädigung des zusätzlichen Betreuungsaufwands. Teilweise hatten die antwortenden HMS auch mit der Stundenplanorganisation zu kämpfen. So wird das im SLP Praxis geforderte Coaching durch ein Betreuungsteam wohl aus finanziellen Gründen nur im Ausnahmefall angeboten werden. Geeignete Betreuungspersonen für IPT zu finden, stellt ohnehin ein mehrfach genanntes Problem dar, insbesondere von HMS, die an Gymnasien angegliedert sind. In diesem Zusammenhang wurde als weitere Schwierigkeit die Durchführung von PE im Rahmen von IPT erwähnt.

Einzelne Kantone bzw. HMS haben die Durchführung von IPT teilweise oder ganz ausgelagert und/oder meist mit Unterstützung von Helvartis (Schweizerische Übungsfirmenzentrale / CSEE) spezielle Praxisfirmen(-zentren) aufgebaut.

Die Realisierung von IPT wird ebenfalls im Kapitel zu erfolgversprechenden Umsetzungsbeispielen (insbesondere im Modell 3i) vertieft analysiert.

6.2.4 Rolle der Betriebspraktika / Ersatz von Kurzzeitpraktika mit IPT

*2d) Welche Rolle spielen Betriebspraktika im Rahmen der verschiedenen Modelle?
2e) Wie viele HMS verzichten aus welchen Gründen auf Kurzzeitpraktika zu Gunsten eines höheren Anteils an integrierten Praxisteilen?*

Gemäss BBT-Richtlinien verlangt das Modell 3i ein Kurzzeitpraktikum von 4 Wochen und das Modell 3+1 ein Langzeitpraktikum von mindestens 12 Monaten. Im Falle des Modells 3i ist es möglich, das Kurzzeitpraktikum mit 115 zusätzlichen Lektionen IPT zu ersetzen.

³⁵Für Schulen, welche das vorgesehene 4-wöchige Kurzzeitpraktikum im integrierten Modell durch zusätzliche IPT ersetzen, sind es gar 615 Lektionen.

Von den 14 HMS, welche sich in der vertiefenden Befragung zum Kurzzeitpraktikum im Modell 3i äusserten, gaben 6 HMS an, die Kurzzeitpraktika ganz oder teilweise mit IPT zu ersetzen. Dies geschieht mit der Begründung, dass sie es als nicht machbar erachten, für alle Lernenden einen Platz für ein Kurzzeitpraktikum in einer Firma zu finden. In den übrigen Fällen sind in der Regel Betriebsaufenthalte zwischen 4 und 6 Wochen im 2.-5. Semester geplant, wobei verschiedentlich Bedenken geäussert wurden, ob genügend Praktikumsplätze gefunden werden können.

Gemäss den antwortenden HMS wird im Modell 3+1 das Langzeitpraktikum – abgesehen von den HMS im Kanton SG (6./7. Semester) – im vierten Jahr stattfinden und mit einer Ausnahme (Sportschule) nicht aufgeteilt werden. Nur knapp 90% der antwortenden HMS planen, die vorgeschriebene Dauer von 12 Monaten einzuhalten (26/30 HMS). Begründungen für diese verkürzte Dauer des Langzeitpraktikums liegen keine vor, abgesehen von einem Fall, in dem erwähnt wurde, Firmen würden Praktikanten/innen jeweils erst nach den Sommerferien anstellen.

Knapp die Hälfte der HMS wird nebst dem Langzeitpraktikum noch Kurzzeitpraktika im Umfang von 2-6 Wochen anbieten (14/31 HMS). Begründet wurden diese zusätzlichen Praktika damit, dass man den Lernenden die Gelegenheit geben wolle, schon früh mit der Praxis der Arbeitswelt in Kontakt zu kommen und sich für das Langzeitpraktikum zu empfehlen. Zudem habe man damit bisher gute Erfahrungen gemacht. Als weitere Begründung wurde angegeben, dass ein zusätzliches Kurzzeitpraktikum zwingend für die Durchführung der einen der beiden PE sei.³⁶ Mit diesen zusätzlichen Kurzzeitpraktika werden IPT-Lektionen voraussichtlich nur in Ausnahmefällen ersetzt.

6.2.5 Qualitätssicherung der Bildung in beruflicher Praxis

2f) Wie ist die Sicherung der Qualität der Bildung in beruflicher Praxis im Schullehrplan geplant?

Zwei Drittel der HMS (24/32 HMS) gaben in der vertiefenden Befragung an, dass sie noch kein Konzept für die Qualitätssicherung (QS) haben, dieses zur Zeit erarbeiten und/oder dies die Aufgabe der kantonalen Projektleitung oder des Kantons sei. Ein paar HMS verwiesen auf HMS-unabhängige QS-Massnahmen wie externe Zertifizierungen (ISO 9001:2000, resp. neu ISO 9001/2008 über SQS) oder auf kantonale Konzepte zur Schulentwicklung und Beurteilung der Lehrkräfte. Bis Ende September 2010 hatten sich somit nur vereinzelt HMS mit der QS der neuen Bildungsgänge und insbesondere der Bildung in beruflicher Praxis auseinandergesetzt. Diese nannten als QS-Massnahmen eine interne Evaluation des Lehrplans, die Integration in ein eigenes QS-System, schulinterne Qualitätsgruppen, die Zusammenarbeit mit einer Pädagogischen Hochschule oder spezifische Weiterbildung der Lehrpersonen.

Der Workshop mit den Vertretern/innen der Kantone zeigte, dass auch bei den Kantonen die Arbeiten bezüglich ihrer Qualitätssicherungsaufgabe meist erst lanciert worden waren

³⁶ Hierzu ist anzumerken, dass dies die BBT-Richtlinien nicht vorschreiben.

oder aber geplant ist, auf die bereits etablierten Standardprozesse in der Rechenschaftslegung der Schulen zurückzugreifen. Ein grosser Teil der Verantwortung für die QS wird an die HMS übertragen.

Gemäss den Vertretern/innen der Kantone (Workshop) werden hinsichtlich der Vergabe der Bewilligung für Praktikumsbetriebe die beiden Varianten, die von der SBBK empfohlen wurden, eingesetzt. In einigen Kantonen werden die Bewilligungen vom Kanton (Berufsbildungsamt), in anderen Kantonen von den HMS vergeben. Das bedeutet, dass die HMS mit den Praktikumsbetrieben Verträge abschliessen und auch für die QS zuständig sind. Zum Teil müssen dabei die Praktikumsbetriebe im Vergleich zu den Lehrbetrieben leicht abgeschwächte Auflagen erfüllen; das bedeutet, dass keine Verpflichtung besteht, einen Berufsbildner- oder Lehrmeisterkurs zu besuchen.

6.3 Zusammenarbeit von HMS, OdA und Kantonen

6.3.1 Zusammenarbeit mit den OdA und Berufsfachleuten

- 3a) *Wie ist die Zusammenarbeit mit den OdA und ggf. den Berufsfachleuten organisiert?*
 3b) *Wie beurteilen die Beteiligten die Zusammenarbeit mit den OdA und ggf. mit den Berufsfachleuten?*
 3c) *Welche Kooperationsformen mit der Arbeitswelt sind erfolgreich?*

In der Bestandsaufnahme sowie in der Online-Befragung nannten die HMS als Kooperationsformen insbesondere den Einbezug der OdA in kantonale Arbeitsgruppen oder einen kantonalen Steuerungsausschuss (zusammen mit Fachlehrpersonen Wirtschaft und den verantwortlichen kantonalen Ämtern). Zudem wurden die OdA in einigen Fällen in Begleitgruppen der HMS bei der Erarbeitung der Schullehrpläne einbezogen.

Die Mehrheit der HMS, die sich an der vertiefenden Befragung beteiligten, gab an, in der frühen Phase der Umsetzung betreffend Modellentscheid und Schullehrplänen mit der zuständigen OdA vor Ort zusammengearbeitet zu haben (27/32 HMS). Ausserdem planen die meisten antwortenden HMS die Weiterführung dieser Zusammenarbeit (bzgl. Qualifikationsverfahren (QV), Langzeitpraktikum bzw. überbetrieblichen Kursen (üK); 25/32 HMS). Ein Drittel der HMS gab zudem an, dass sie für die Umsetzung der neuen Bildungsangebote (z.B. bei der Erarbeitung der Schullehrpläne und insbesondere bei der Planung und Umsetzung von IPT) mit Berufsfachleuten oder anderen Aussenkontakten der betrieblichen Praxis zusammenarbeiten werden.

Insgesamt beurteilten die HMS in der Online-Befragung die Kooperation mit den OdA unterschiedlich, mehrheitlich aber positiv.³⁷ Die positiven Rückmeldungen betrafen vor allem kleine Kantone, wo vielfach auf schon langjährigen, persönlichen Kontakten aufgebaut werden konnte. Ebenso positiv wahrgenommen wurde von den HMS die Zusammenarbeit in Kantonen, in welchen die Ausbildung an den HMS einen substanziellen Teil

³⁷ 7 'sehr gut', 7 'gut', 11 'eher gut', 0 'eher schlecht', 0 'schlecht', 0 'sehr schlecht'

der kaufmännischen Grundausbildung ausmacht, wie beispielsweise in den Kantonen GE und TI. In beiden Kantonen sind die OdA auf allen Stufen der Projektorganisation involviert, d.h. auch massgeblich an den Arbeitsgruppen beteiligt, die sich mit der Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis befassen.

Gemischt beurteilt wurde die Zusammenarbeit in Kantonen, in denen die duale Berufsbildung im Gegensatz zu den HMS eine starke Rolle spielt, oder aber in Kantonen, in denen die Schullehrpläne auf Schulebene erarbeitet wurden und somit die Zusammenarbeit über die verschiedenen HMS und nicht koordiniert über die Kantone erfolgte.

Laut den Workshopteilnehmenden sind die Zuständigkeiten der OdA im Rahmen der Umsetzung der neuen Bildungsangebote nicht allen Beteiligten klar und die Kontakte mit den OdA nicht überall institutionalisiert. Zur Klärung und Übersicht findet sich im Anhang eine gemeinsam im Workshop erarbeitete Zusammenstellung der Zuständigkeiten der OdA bei der Umsetzung der neuen Bildungsangebote (vgl. Anhang A-2). Die Vertreter/innen der OdA wiesen darauf hin, dass die OdA in den HMS-Ausbildungsgängen (Modell 3+1) lediglich für das BP (inkl. üK) zuständig ist und dass die Verantwortung für die schulische Bildung (inkl. Bildung in beruflicher Praxis) bei den HMS und Kantonen liegt.

Im Workshop mit den OdA wurden deren Vertreter/innen nach den Voraussetzungen gefragt, die erfüllt sein müssen, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können. Dabei wurde festgehalten, dass für eine Übernahme von Aufgaben im nicht reglementierten Bereich Vereinbarungen mit den Kantonen (inkl. Regelung der Entschädigungsfrage) notwendig sind. Im reglementierten Bereich sind für das Modell 3+1 klar definierte Schnittstellen bezüglich üK und QV notwendig. Das Gleiche gilt für das QV im Modell 3i. Die QS liegt für die ersten drei Jahre (inkl. IPT) im Modell 3+1 sowie für das gesamte Modell 3i in der Verantwortung der Kantone bzw. HMS. Hingegen sind die OdA für das Langzeitpraktikum (inkl. üK) mitverantwortlich, wobei auch hier die Verantwortung für die Qualität des Praktikums gegenüber den Aufsichtsbehörden bei den HMS liegt.

Die Vertreter/innen der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen Dienstleistung und Administration sowie Öffentliche Verwaltung legten im Workshop dar, dass sie in ihren Arbeiten gleich weit fortgeschritten sind und im stetigen Austausch stehen. Momentan seien sie dabei, die LLD zu erarbeiten. Durch Verzögerungen in der Erarbeitung der neuen Bildungsverordnung für die kaufmännische berufliche Grundbildung (BiVo 2012) stagnierten 2010 die Arbeiten dazu aber über längere Zeit, denn nach ursprünglicher Planung hätte die neue Bildungsverordnung bereits 2011 in Kraft treten sollen. So waren erst mit der Verabschiedung der Vernehmlassungsdokumente und dem Start der Vernehmlassung anfangs 2011 die notwendigen Grundlagen vorhanden, um die branchenspezifischen LLD zu erarbeiten.

6.3.2 Zusammenarbeit mit den Kantonen

3e) *Wie ist die Zusammenarbeit mit den Kantonen organisiert?*

3f) *Wie beurteilen die Beteiligten die Zusammenarbeit mit den Kantonen?*

Gemäss BBT-Richtlinien erteilt die zuständige kantonale Behörde den HMS die Bildungsbewilligung und entscheidet über die Bildungsmodelle. Darüber hinaus beaufsichtigt der Kanton die HMS, insbesondere in Bezug auf die Qualität der Bildung in beruflicher Praxis. Oft wurde kantonal verordnet, dass die Umsetzung der Reform innerhalb des Kantons koordiniert zu erfolgen hatte und nur ein Schullehrplan zu erarbeiten sei.

Laut Kantonsvertreter/innen waren die Arbeiten betreffend Aufsichtspflicht über die HMS und insbesondere bezüglich der Qualitätssicherungsaufgabe die Arbeiten meist erst begonnen worden oder aber geplant ist, auf die bereits etablierten Prozesse der Rechenschaftslegung zurückzugreifen. Die Verantwortung für die QS wurde häufig weitgehend an die HMS übertragen.

Da für die Praktikumsbetriebe gemäss BBT-Richtlinien grundsätzlich die gleichen Bestimmungen und Anforderungen wie an Lehrbetriebe gelten und auch sonst verschiedene Elemente aus der beruflichen Grundbildung zu gewährleisten sind, werden nun in denjenigen Kantonen, in denen die HMS den Mittelschulämtern unterstellt sind, auch die Berufsbildungsämter beigezogen. Meist muss diese Zusammenarbeit noch definiert werden (hinsichtlich der Vergabe der Bewilligung für Praktikumsbetriebe vgl. Kap. 6.2.5).

Im Workshop mit den Kantonsvertretern/innen fiel auf, dass die zuständigen kantonalen Behörden unterschiedlich stark in das Reformprojekt involviert sind. Nur in einer kleinen Minderheit der Kantone wird/wurde die operative, kantonale Projektleitung vom zuständigen kantonalen Amt oder aber von einer Co-Leitung, welche aus dem zuständigen Amt und einem/r HMS-Rektor/in besteht, wahrgenommen.

Die Koordination über die kantonale Projektleitung wurde von den HMS im Allgemeinen sehr gut beurteilt.³⁸

6.4 Weiterbildung der Lehrpersonen der HMS

4a) *Wie garantieren die HMS, dass Lehrpersonen verfügbar sind, welche die Betreuung der Lernenden im Rahmen der Bildung in beruflicher Praxis wahrnehmen können?*

4b) *Erhalten Lehrpersonen mit Weiterbildungsbedarf eine entsprechende Schulung?*

4c) *In welchen Bereichen besteht eine Lücke im Weiterbildungsangebot?*

Gemäss eigenen Angaben in der Online-Befragung verlangen die wenigsten HMS von ihren Lehrpersonen längere Arbeitserfahrung in einem Betrieb; sie erachten diese aber als höchst wünschenswert. Aktuelle Kenntnisse der Arbeitswelt sowie des dualen Modells werden als zentral erachtet. Deshalb sind einzelne HMS, die an Gymnasien angegliedert sind, auch bestrebt, ihren Lehrpersonen Praxisaufenthalte zu ermöglichen.

³⁸ 22 'sehr gut', 8 'gut', 2 'eher gut', 0 'eher schlecht', 0 'schlecht', 0 'sehr schlecht'

Die meisten HMS erwarten von ihren Lehrpersonen, dass sie die Weiterbildungskurse des EHB besuchen oder verpflichten sie sogar dazu. So gab die grosse Mehrheit der antwortenden HMS an, dass sie die Weiterbildungsangebote des EHB bereits nutzten oder vorhätten, dies zu tun (31/32 HMS). Bis zum Zeitpunkt der Online-Befragung waren vor allem Kurse des Moduls 1 «Vom Standardlehrplan zum Schullehrplan» und des Moduls 2 «Integrierte Praxisteile (IPT und/oder POU)» belegt worden. Beide Module wurden von Vertretern/innen von etwa je der Hälfte der antwortenden HMS besucht: Das Modul 1 vorwiegend von Schulleitern/innen und Fachschaftsvorstehern/innen und das Modul 2 vorwiegend von Fachlehrpersonen.

Damit kommt dem EHB eine zentrale Rolle im Umsetzungsprozess der neuen HMS-Bildungsangebote zu. In der im November/Dezember 2010 durchgeführten vertiefenden Befragung vermerkten allerdings noch etwa zwei Fünftel der HMS Lücken im Weiterbildungsangebot des EHB (14/32 HMS). Das EHB baute sein Angebot jedoch laufend entsprechend den Bedürfnissen der HMS aus und so wurden bereits im Februar 2011 alle von den antwortenden HMS genannten Lücken im Weiterbildungsangebot mit Kursen abgedeckt. Die Bedeutung des EHB wurde auch von den Vertretern/innen der OdA unterstrichen. Die Kantone TI und GE, die mit dem parallelen Angebot der Modelle 3i und 3+1 mit der aktuellen HMS-Reform stark gefordert sind, arbeiten eng mit dem EHB zusammen und haben dazu spezielle Verträge abgeschlossen.

6.5 Positionierung der HMS und Vergleich der Leistungsniveaus

6.5.1 Profil der HMS

5a) Verfügen die HMS nach wie vor über ein spezifisches Profil?

Die Kombination von Allgemeinbildung und Berufsbildung (EFZ Kauffrau/Kaufmann) (mit oder ohne Berufsmaturität) an einer Vollzeitschule kennzeichnet das spezifische Profil der HMS. Die Ausgewogenheit dieser beiden Elemente «Berufsbildung» (berufspraktische Ausbildung) und «Schule» (vertiefte Allgemeinbildung; inkl. optimale Vorbereitung auf ein Fachhochschulstudium) wurde von zwei Dritteln der HMS in der vertiefenden Befragung als Charakteristikum ihrer Ausbildungen beschrieben (22/32 HMS). Jeweils nur wenige HMS setzen den Fokus beim Profil schwergewichtig auf das Element Schule (4/32 HMS) oder aber das Element Berufsbildung (6/32).

Gemäss Online-Befragung und den Workshops mit den Vertretern/innen der OdA und Kantonen wird die HMS grösstenteils als ergänzendes Bildungsangebot sowohl zum Gymnasium wie auch zur dualen Berufsbildung betrachtet. Nur im Ausnahmefall wird die HMS als Konkurrenz und attraktive Alternative zum Gymnasium wahrgenommen. Gemäss den Vertretern/innen der OdA wird in Kantonen, welche exklusiv das Modell 3+1 anbieten, die HMS nicht als direkte Konkurrenz zur dualen Berufsbildung betrachtet, da die HMS-Ausbildung ein Jahr länger dauere und die Lernenden erst im 4. Jahr Lohn bekämen.

Mehrheitlich wird sowohl von den HMS als auch von den OdA die Tatsache geschätzt, dass die Bildung in beruflicher Praxis mit der Reform gestärkt wird. Ebenso wird die Abgabe eines EFZ Kauffrau/Kaufmann anstelle eines Handelsmittelschuldiploms positiv bewertet. Auch wenn die HMS-Absolventen/innen bereits heute meist einfach eine Stelle fänden, könne erwartet werden, dass ihnen in Zukunft dieser Übergang noch leichter fallen werde. Dennoch gibt es ganz vereinzelt Lehrpersonen von HMS, die an Gymnasien angesiedelt sind, welche die verstärkte Fokussierung der HMS als Berufsbildung bedauern.

Diese Einschätzungen unterstreichen die Tatsache, dass die Reform für die einzelnen HMS einen unterschiedlich grossen Wandel bedeutet. Für HMS, die an Berufsfachschulen angegliedert sind oder erst kürzlich bereits im Geiste der Reform gegründet wurden, bedeutet die Reform keine grosse Veränderung. Dahingegen kommt die stärkere Prägung der HMS-Lehrgänge als Berufsbildung für HMS, die an Gymnasien angegliedert sind, teilweise einem eigentlichen Kulturwandel gleich. Zwei Drittel der HMS gaben in der vertiefenden Befragung an, dass mit den neuen HMS-Bildungsgängen das bestehende Profil ihrer Schule fortgeführt werde (22/32 HMS). Das restliche Drittel nutzt die HMS-Reform zu einer Neupositionierung ihrer Schule (10/32 HMS).

6.5.2 Vergleich der HMS-Ausbildung mit der dualen Berufsbildung

5b) Werden an HMS mindestens die gleichen Leistungsziele erreicht wie jene, welche für das duale System gemäss Reglement 2003 vorgegeben sind?

Die Frage nach der Gleichwertigkeit der HMS-Ausbildungen mit der dualen Berufsbildung beantworteten die Vertreter/innen der OdA am Workshop grundsätzlich positiv. Die Voraussetzungen für den Erwerb derselben Kompetenzen sind mit dem SLP Praxis und SLP Schule grundsätzlich gegeben. Da der Erwerb dieser Kompetenzen auf einem anderen Weg erfolgt als in der dualen Berufsbildung, sind die beiden Ausbildungen jedoch nicht direkt miteinander vergleichbar. Während die Abgänger/innen der dualen Berufsbildung mehr Praxiserfahrung und spezialisiertes berufspraktisches Wissen erwerben (Spezialisten/innen), werden die HMS-Absolventen/innen eine breitere Allgemeinbildung und mehr Basiswissen in verschiedenen Bereichen aufweisen (Generalisten/innen).

7 Analyse der erfolgversprechenden Umsetzungsbeispiele

Ein wichtiges Ziel dieser Evaluation ist es, den HMS und den Kantonen Grundlagen zur Verbesserung der HMS-Bildungsgänge zur Verfügung zu stellen. Dazu wurden in einem ersten Schritt basierend auf den Ergebnissen der vorangehenden Erhebungen spezifische Aspekte identifiziert, die für eine erfolgreiche Umsetzung des Reformprojekts «Zukunft HMS» wichtig sind. Diese Schlüsselaspekte der Umsetzung dienten dazu, in einem zweiten Schritt und in Absprache mit der erweiterten Projektleitung «Zukunft HMS» erfolgversprechende Umsetzungsbeispiele an drei HMS auszuwählen. Die Umsetzung der ausgewählten Schlüsselaspekte der HMS-Reform (POU, IPT und Qualifikation von Lehrpersonen) wurde anhand von drei ausgewählten HMS vertieft analysiert.

7.1 Schlüsselaspekte der Umsetzung

Ausgehend von der Frage, wie es den HMS möglich ist, die Richtlinien vom 26. November 2009 zur Organisation der beruflichen Grundbildung und des Qualifikationsverfahrens (QV) an den HMS sowie die Standardlehrpläne in den schulischen Programmen erfolgreich umzusetzen, wurden verschiedene Schlüsselaspekte der Umsetzung identifiziert (vgl. Tabelle 7). Diese Liste wurde mit der erweiterten Projektleitung diskutiert und konsolidiert. Es handelt sich dabei, wie bereits erwähnt, nicht um eine abschliessende Auflistung der zentralen Umsetzungsaspekte der HMS-Reform, sondern vielmehr um jene Aspekte, die zu dem Zeitpunkt der Evaluation, das heisst aufgrund der Bestandsaufnahme, der vertiefenden Befragung der HMS und der Workshops mit Vertretern/innen der Oda sowie der Kantone, in der Praxis der analysierten HMS als wichtig erkannt wurden.

Die Schlüsselaspekte beziehen sich sowohl auf spezifische Elemente der Reform – die Umsetzung von Bildung in beruflicher Praxis aufgeteilt nach POU, IPT, BP, QV und üK – als auch auf übergreifende Aspekte – vorliegend die Qualifikation der Lehrpersonen und die Qualitätssicherung (QS). Obwohl nicht direkt Gegenstand der aktuellen Reform, wurde auch die von den HMS vermittelte Allgemeinbildung mit in die Liste aufgenommen, da sie für das Selbstverständnis und das Profil der HMS zentral ist.

Nachstehende Tabelle 7 fasst die ausgewählten Schlüsselaspekte zusammen und erläutert sie.

Schlüsselaspekte der HMS-Reform	Erläuterungen zur Umsetzung der Schlüsselaspekte
Qualifikation der Lehrpersonen	<ul style="list-style-type: none"> – Die Lehrpersonen bilden sich spezifisch weiter (Besuch von EHB-Kursen für HMS). – Zur Vermittlung von Bildung in beruflicher Praxis mittels POU und IPT sowie zur Betreuung während des BP sind Erfahrungen der Lehrpersonen aus der betrieblichen Arbeitswelt wünschenswert.
POU	– POU wird als didaktisches Prinzip im schulischen Unterricht eingesetzt.
IPT	<ul style="list-style-type: none"> – IPT werden als wichtiges Element der schulisch organisierten Berufsbildung akzeptiert; d.h. IPT werden nicht durch zusätzliche Betriebspraktika ersetzt. Zur Realisierung von IPT können auch spezialisierte Organisationen (inkl. OdA) beigezogen werden, mit welchen der Kanton eine Vereinbarung abschliesst. – Die Entwicklung und Betreuung von IPT erfolgt unter Einbezug von Personen mit Kenntnissen der Arbeitswelt und der Berufsbildung (ev. Besuch des HMS-Moduls des EHB).
BP (Langzeitpraktikum)	– Die HMS bleiben auch während des Langzeitpraktikums in die Ausbildung ihrer Lernenden involviert und übernehmen eine aktive Betreuungsaufgabe. Dazu ist eine Zusatzausbildung der zuständigen Lehrpersonen notwendig.
QV, üK	<ul style="list-style-type: none"> – Betreffend QV und üK ist eine klare Aufgabenteilung zwischen Kanton, HMS und OdA (resp. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen) notwendig. – Für die Umsetzung der üK ist eine gute Zusammenarbeit zwischen den HMS, den Betrieben und den OdA (resp. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen) nötig. – Eigenständige HMS oder HMS, die an Gymnasien angegliedert sind, können von einer Zusammenarbeit mit den kaufmännischen Berufsfachschulen (QV schulischer Teil) im dualen System oder mit HMS, die an solchen Berufsfachschulen angegliedert sind, profitieren.
Breite Allgemeinbildung	– Modell 3+1: Zusätzlich zu den EFZ-Fächern sowie den im Standardlehrplan vorgesehenen Fächern Mathematik und Geschichte/Staatslehre werden auch weitere Fächer (Naturwissenschaften und musische Fächer) unterrichtet.
QS	<ul style="list-style-type: none"> – Die zuständigen kantonalen Ämter übernehmen eine aktive Rolle. – Die OdA (resp. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen) werden in die QS einbezogen.

Tabelle 7: Schlüsselaspekte, die den HMS helfen, die Umsetzung der Vorgaben des HMS-Reformprojekts erfolgreich zu meistern. Diese Schlüsselaspekte der Umsetzung wurden für den Zwischenbericht³⁹ zusammengestellt und von der erweiterten Projektleitung verabschiedet.

Vor dem Hintergrund dieser ausgewählten Schlüsselaspekte der Umsetzung und der bisherigen Ergebnisse unterbreitete das Evaluationsteam der erweiterten Projektleitung fünf HMS zur Auswahl, an deren Beispiel sowohl die verschiedenen Schlüsselaspekte vertieft analysiert als auch Erfolgskriterien dazu formuliert werden konnten.⁴⁰ Daraus ausgewählt wurden die Wirtschaftsmittelschule (WMS) Reinach, die HMS des Kantons GE⁴¹ und die WMS Zug, wobei dem Einführungszeitpunkt der neuen Bildungsmodelle, dem Angebot der verschiedenen Modelle sowie der Angliederung der HMS als weitere Auswahlkriterien Rechnung getragen wurde. Nachstehende Tabelle 8 gibt einen Überblick über die Charakteristika der ausgewählten HMS, die Schlüsselaspekte der vertieften Analyse sowie die dazu befragten Personen.

³⁹ Vgl. Fitzli, Dora; Pohl, Nicole; Rageth, Ladina (2011): Projekt «Zukunft HMS»: Evaluation der Erarbeitungsphase. Finalisierter Zwischenbericht nach der Sitzung mit der erweiterten Projektleitung «Zukunft HMS». econcept im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, Zürich.

⁴⁰ WMS Reinach, HMS des Kt. GE, Kantonsschule Zug, Kantonsschule Kollegium Schwyz, HMS des Kt. TI.

⁴¹ keine einzelne HMS, da die gesamte Umsetzung für die drei HMS des Kantons GE zentral erfolgt

Charakteristika der HMS	Schlüsselaspekte der Umsetzung, die vertieft analysiert werden sollen	Befragte
WMS Reinach		
Einführung: 2011/12 Modell(e): 3+1 Angliederung: Eigenständige Schule	<ul style="list-style-type: none"> – <i>POU</i>: POU wird als didaktisches Prinzip im gesamten schulischen Unterricht eingesetzt. Zudem wurde an der WMS Reinach eine schulinterne Qualitätssicherungsgruppe zur Umsetzung von POU eingesetzt, in der sowohl der Erfahrungsaustausch wie auch die gemeinsame Entwicklung von weiteren Beispielen gepflegt werden. – <i>QS</i>: Aktive Rolle des zuständigen kantonalen Amtes (dieses hat die operative Projektleitung des kantonalen Reformprozesses inne). 	<ul style="list-style-type: none"> – WMS-Rektorin – Vertretung des kantonalen Amtes (Amt für Berufsbildung und Berufsberatung) / kantonale Projektleitung
HMS des Kt. GE		
Einführung: 2010/11 Modell(e): 3+1; 3i Angliederung: Berufsfachschule	<ul style="list-style-type: none"> – <i>IPT</i>: IPT wird im Rahmen eines schulexternen Übungsfirmenzentrums realisiert. Die Praxisfirmen werden mit Unterstützung von Helvartis aufgebaut; Helvartis hat auch Unterstützung geboten in der konzeptionellen Planung des IPT-Unterrichts. 	<ul style="list-style-type: none"> – Kantonale Projektleitung (Rektor der Ecole de commerce des Bougeries) – Geschäftsleiter Helvartis
WMS Zug		
Einführung: 2011/12 Modell(e): 3+1 Angliederung: Gymnasium	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Qualifikation der Lehrpersonen</i>: Dazu wurde im Kanton ZG ein spezifisches Ausbildungsmodul «Praxiscoach» in Anlehnung an die Ausbildung «Berufsbildner/in» entwickelt. 	<ul style="list-style-type: none"> – WMS-Rektor / kantonale Projektleitung – Leiterin Bildung in beruflicher Praxis an der WMS

Tabelle 8: Ausgewählte HMS für die Analyse der erfolgversprechenden Umsetzungsbeispiele, inkl. Vertiefung der Kernelemente der HMS-Reform: POU, IPT und Qualifikation der Lehrpersonen

Die vertiefte Analyse der drei Schlüsselaspekte der HMS-Reform (POU, IPT und Qualifikation der Lehrpersonen) sowie von deren Umsetzung erfolgte mit Fallstudien der drei ausgewählten HMS. Die Ergebnisse der Fallstudien werden in den folgenden Kapiteln dargelegt.

7.2 WMS Reinach: POU und QS

Im Rahmen der Fallstudien zur Umsetzung der neuen Bildungsgänge auf Konzeptebene wurde der Fokus bei der WMS Reinach auf die Erarbeitung von POU gelegt. Dies, weil sich an dieser HMS alle Lehrpersonen im Rahmen der Ausarbeitung von POU-Elementen in Fachgruppen detailliert mit dem problemorientierten Unterricht auseinandersetzen hatten. Zudem übernahm im Kanton BL das zuständige Amt (Amt für Berufsbildung) die kantonale Projektleitung «Zukunft HMS» und delegierte dies nicht an eine HMS wie die meisten anderen Kantone. Dies ist insbesondere für die Qualitätssicherung von Bedeutung.

7.2.1 Ausgangslage

Gemäss Ergebnissen der Online-Befragung erlangten an der WMS Reinach im Jahr 2010 70 Lernende einen Berufsmaturitätsabschluss. Im «Antrag an Steuergruppen Umsetzung BL/BS» (Stand vom 9. April 2009) wurde festgehalten, dass sich im Jahr 2008 insgesamt

462 Lernende an der WMS Reinach befanden. Davon absolvierten 75 Lernende das 4. Ausbildungsjahr. Im Antrag wird davon ausgegangen, dass in den neuen HMS-Bildungsgängen mit schätzungsweise 118 Lernenden im 4. Jahr zu rechnen ist.

Die Kantone BL und BS steuern die Umsetzung des Reformprojekts «Zukunft HMS» gemeinsam (vgl. Kap. 7.2.3). Dies ist eine gängige Praxis dieser Kantone bei der Implementierung einer neuen Bildungsverordnung bzw. eines neuen Bildungsplans⁴². Die Schullehrpläne wurden jedoch auf der Ebene der einzelnen Schulen erarbeitet – abgesehen vom Konzept für das 4. Ausbildungsjahr, welches das Langzeitpraktikum enthält und bikantonal erarbeitet wird. Ein gemeinsames Praktikumsmanagement wird die Praktikumsplätze für alle drei Schulen akquirieren, für die Qualitätssicherung und -entwicklung während des Langzeitpraktikums zuständig sein sowie die Betriebe und Schulen beraten. Zusätzlich arbeitete die WMS Reinach eng mit den anderen Schulen in den Kantonen BL und BS zusammen. Die WMS Reinach ist selbständig und weder an ein Gymnasium noch an eine Berufsfachschule angegliedert.

Die HMS in den Kantonen BL und BS bieten entsprechend den kantonalen Vorgaben lediglich das Modell 3+1 an. Gemäss dem kantonalen Projektleiter war für die Wahl des Modells die Tatsache ausschlaggebend, dass sich dieses einerseits an das bisherige Modell anlehne und sich andererseits die Wirtschaft unmissverständlich für dieses Modell ausgesprochen habe.

7.2.2 Umsetzung von POU

POU ist gemäss dem SLP Praxis in mindestens 720 Lektionen über die drei Schuljahre hinweg und vorwiegend in IKA sowie W&G, aber auch in den Sprachfächern einzusetzen. Die WMS Reinach entschied sich, POU in allen Grundfächern⁴³ einzusetzen. Begründet wurde dies von der befragten Rektorin damit, dass der Praxisbezug immer fächerübergreifend hergestellt werden sollte und die Lernenden stärker profitieren würden, wenn in allen Fächern problemorientiert unterrichtet werden würde. Mit dem Ziel, einen gewissen «Mind Change» in der Art des Unterrichtens hervorzurufen, sollten sich alle Lehrpersonen der WMS mit POU auseinandersetzen. Der «Mind Change» bestehe darin, dass in den neuen Bildungsgängen der Praxisbezug stärker zur Geltung kommen sollte; der Erwerb von Kompetenzen für einen Beruf stünde im Vordergrund. Ausserdem ginge es beim didaktischen Prinzip POU insbesondere auch um ganzheitliches Denken und selbstgesteuertes Lernen. Letztlich sollten sich die Lehrpersonen kontinuierlich fragen, wie sie die Inhalte ihres Unterrichts problemorientiert vermitteln könnten.

Damit sich die Lehrpersonen der WMS aktiv mit POU auseinandersetzten, wurde ein partizipativer Prozess zur Erarbeitung von POU-Elementen eingeführt. In diesem Rah-

⁴²Vgl. Mohler, Heinz; Diesch, René (2010): So fördern die beiden Basel die Lernortkooperation. In: Folio Nr. 5, S. 28: «Im Rahmen des Projekts «Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes in den Kantonen BL und BS» wird für die Implementierung jeder neuen Bildungsverordnung bzw. Bildungsplans eine bikantonale Umsetzungsgruppe gebildet, in welcher alle massgebenden Verbundpartner beider Kantone vertreten sind».

⁴³Einzig in den Wahlfächern kommt POU an der WMS Reinach nicht zum Einsatz. Dies, weil in den Wahlfächern häufig bereits problemorientiert und praxisnah unterrichtet werde.

men wurden schulinterne Qualitätsgruppen⁴⁴ (Q-Gruppen), in welchen alle Lehrpersonen vertreten sind, mit der Erarbeitung von POU-Elementen betraut. Die Q-Steuergruppe stand ihnen beratend zur Seite. Für ihre Sitzungen wurde den Q-Gruppen folgende dreiteilige Struktur vorgegeben:

- 1) *Erfahrungen zum Thema POU austauschen*: Es sollten Anregungen, Tipps und Hinweise zur problemorientierten Herangehensweise an ein Thema sowie zur prominenten Integration des Praxisbezugs in den Unterricht ausgetauscht werden.
- 2) *Beiträge zum POU entwickeln*: Basierend auf diesem Erfahrungsaustausch sollten neue Unterrichtsideen und -einheiten erarbeitet werden.
- 3) *Neue Unterrichtsideen auswerten und weiterentwickeln*: Zuletzt sollten die entwickelten Ideen umgesetzt, weiterentwickelt und an die Begebenheiten der jeweiligen Situation angepasst werden.

Eine weitere Vorgabe der Schulleitung war, dass in jeder POU-Lerneinheit ein praxisbezogenes Leistungsziel erreicht werden sollte. Die Q-Gruppen konnte dieses Leistungsziel selbst wählen.

Für die spätere Beurteilung der erarbeiteten POU-Elemente sollten zudem Qualitätskriterien definiert werden. Bereits zu Beginn des Prozesses hatte die WMS folgenden «Musskriterien» für POU-Elemente dargelegt:

- Vermittlung von Handlungskompetenz (konkrete Fertigkeiten)
- Arbeitssituationsbezogenheit (aus dem Arbeitsleben einer Kauffrau/eines Kaufmanns)
- Schüler/innenzentrierte Lehrmethode zur Förderung der Selbstkompetenz (individuelles Arbeiten anhand eines Auftrags, wie ihn ein/e Lernende/r nach der WMS erhalten könnte)

Zudem diente eine Liste möglicher Qualitätskriterien den Lehrpersonen als Gedankenanstoss für die Erarbeitung weiterer zu ihrem Fach passender Kriterien zur Beurteilung der POU-Lerneinheiten. Im Rahmen eines Austauschs zwischen den Fachgruppen wurden die durch die Q-Gruppen erarbeiteten POU-Lerneinheiten anhand dieses Kriterienkatalogs reflektiert. Die Erarbeitung der Qualitätskriterien sollte laut den Befragten insbesondere der Auseinandersetzung der Lehrpersonen mit dem Ziel sowie der Qualität der entwickelten POU-Lerneinheiten dienen.

Die erarbeiteten POU-Lerneinheiten werden nun bei den entsprechenden Leistungszielen in den Schullehrplänen der WMS aufgeführt. Dabei wird jeweils auf das zu erreichende Handlungsziel, die Aktivität und die Mittel zur Erreichung des Ziels sowie die Anzahl benötigter Lektionen eingegangen.

Etwa ein Jahr nach der Umsetzung der POU-Lerneinheiten soll gemäss der Rektorin erneut ein Qualitätszirkel durchgeführt werden, in dessen Rahmen ein Austausch über die

⁴⁴ Während in diesen Qualitätsgruppen am Anfang Lehrpersonen aus verschiedenen Fachbereichen vertreten waren, erfolgte im Laufe des Prozesses eine Umstellung auf die Zusammenstellung nach Fachgruppenzugehörigkeit.

bisherigen Erfahrungen stattfinden soll. Zudem erhielten die Lehrpersonen den Auftrag, sich zu überlegen, wie sie sich regelmässig gegenseitig über den Erfolg und die Herausforderungen der Umsetzung der neuen Lehrpläne austauschen wollen. Um sich bezüglich Kenntnisse der Arbeitswelt à jour zu halten, sollten die Lehrpersonen gemäss der Rektorin jeweils zwei Personen aus der betrieblichen Praxis nennen, mit welchen sie sich mindestens einmal pro Quartal über die Entwicklungen im kaufmännischen Bereich austauschen würden.

7.2.3 Qualitätssicherung und Rolle des Kantons

Im Gegensatz zu den meisten anderen in das Reformprojekt «Zukunft HMS» involvierten Kantonen, in welchen die Projektleitung an eine/n HMS-Rektor/in delegiert wurde, hat in BL/BS die Stabsstelle Berufsfachschulen/Berufsbildungsprojekte des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung des Kantons BL die bikantonale Projektleitung der Reform «Zukunft WMS» inne. Die Abteilung Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung des Kantons BS leitet den Steuerausschuss. Zudem wurde eine bikantonale Projektgruppe eingesetzt, welche aus den Teilprojektleitungen (Rektoren/innen) der drei HMS besteht. Der Steuerausschuss «Zukunft WMS» setzt sich aus Vertretern/innen der Berufsbildung, der Schulleitungen, der OdA und der Prüfungsleitungen zusammen. Aus Sicht des kantonalen Projektleiters ist es zentral, dass der Kanton in einem solchen Reformprozess den Lead übernimmt und – unter Einbezug der Verbundpartner – den Prozess steuert.

Zur Überprüfung der Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis sowohl im schulischen Unterricht wie auch im Langzeitpraktikum wird in den Kantonen BL und BS eine LQE-Gruppe (Lernortübergreifende Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung) eingesetzt werden.⁴⁵ Dieser werden auch Vertreter/innen der Lehrbetriebe, der Lehraufsicht und der OdA angehören. Die LQE-Gruppe werde zur Überprüfung der Qualität der neuen Bildungsgänge Befragungen der Absolventen/innen (wie auch der Berufsbildner/innen durch das Praktikumsmanagement) durchführen und dabei anhand von Fragen zur Bildung in beruflicher Praxis – insbesondere zu POU – überprüfen, welche Wirkungen diese bei den Absolventen/innen habe. Aufgrund der Resultate der Befragungen werde eine Rückmeldung an die Lehrpersonen erfolgen und gegebenenfalls überprüft, ob eine Optimierung des Curriculums oder eine Weiterbildung der Lehrpersonen in POU notwendig sei. Später solle die LQE als kontinuierliches und verbindliches Qualitätsgefäss genutzt werden und zusammen mit allen lokalen Bildungspartnern zu einem stetigen Qualitätsentwicklungsprozess beitragen.

Des Weiteren bestehen im Kanton BL die ordentlichen Qualitätssicherungsprozesse der Schulen gemäss kantonalem Bildungsgesetz. Das mehrjährige Qualitätssicherungskonzept umfasst die Elemente: Input – Umsetzung – Evaluation, Qualitätsgruppen und Qualitätszirkel. Wichtiger ist gemäss der befragten Rektorin jedoch die Auseinandersetzung

⁴⁵Vgl. Mohler, Heinz; Diesch, René (2010): So fördern die beiden Basel die Lernortkooperation. In: Folio Nr. 5, S. 30.

mit der Qualität in den schulinternen Qualitätsgruppen und damit die kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Qualität der Bildungsangebote.

Die WMS Reinach wird mit einem Leistungsauftrag geführt und muss somit auch in diesem Rahmen dem Kanton Rechenschaft ablegen. Auch die Schullehrpläne bilden eine Qualitätsgrundlage konzeptioneller Natur, da sie nebst interner Evaluation und Verabschiedung im kantonalen Bildungsrat auch durch den Delegierten der Eidgenössischen Berufsmaturitätskommission (EBMK) bezüglich Einhaltung der Berufsmaturitätsverordnung und Rahmenlehrpläne überprüft werden.

7.2.4 Erfolgskriterien für die Umsetzung von POU und die QS

Die befragte Rektorin der WMS Reinach sowie der kantonale Projektleiter konnten im Rahmen der Gespräche folgende Kriterien für eine erfolgversprechende Umsetzung der neuen Bildungsgänge und insbesondere von POU identifizieren:

- *Kulturwechsel*: Bei der Einführung der neuen HMS-Bildungsangebote würde es sich um einen Wechsel von der Mittelschulorganisation zu einer schulisch organisierten beruflichen Grundbildung handeln. Dies sollte mit einem grundsätzlichen «Mind Change» einher gehen. Um diesen umfassenden Wandel vollziehen zu können, sollten sich alle Lehrpersonen mit Elementen der Bildung in beruflicher Praxis auseinandersetzen.
- *Partizipative Prozesse*: Alle Verbundpartner sowie die Arbeitswelt vor Ort, das heisst die zukünftigen Arbeitgeber/innen der HMS-Absolventen/innen, sollten in den Prozess einbezogen und auf ihre Bedürfnisse eingegangen werden. Zudem sollte das Reformprojekt von einem kantonalen Berufsbildungsamt – als verantwortliche Stelle für die berufliche Grundbildung – gesteuert werden.
- *Balance zwischen Vorgaben und Freiräumen*: Konkrete Vorgaben sollten einher gehen mit Freiräumen für Mitgestaltung und Interpretation; dies gälte sowohl betreffend Vorgaben auf Bundes- und Kantonebene wie auch in Bezug auf die Vorgaben der Schulleitungen für die Lehrpersonen.
- *Kontinuierliche Auseinandersetzung*: Der Reformprozess sollte nach der Erarbeitung der Schullehrpläne nicht abgeschlossen sein, sondern die Lehrpersonen sollten – trotz enormem Aufwand der Lehrplanarbeit – für eine kontinuierliche vertiefte Auseinandersetzung mit der Umsetzung der Schullehrpläne motiviert werden.
- *Praxisorientierung im Vordergrund*: Beim POU sollte der Fokus nicht auf die Lehrmethode «problemorientiert» gelegt werden, wie es dessen Benennung glauben lassen würde, sondern entsprechend dem «Mind Change» vielmehr auf der Praxisorientierung liegen. Die Auseinandersetzung mit der Praxis führt zwangsläufig zu einem problemorientierten Ansatz – was umgekehrt nicht unbedingt der Fall sein muss.
- *Institutionalisierte QS*: Für die Weiterentwicklung der HMS-Bildungsgänge sollten eine regelmässige Auseinandersetzung mit deren Qualität sowie ein Austausch zwi-

schen den Lehrpersonen angestrebt werden. Dies im Rahmen von institutionalisierten Prozessen.

7.3 HMS im Kanton GE: IPT / Zusammenarbeit mit Helvartis

Die HMS des Kantons GE⁴⁶ wurden zur vertieften Analyse der Umsetzung von IPT ausgewählt, da an diesen sowohl das Modell 3i als auch das Modell 3+1 angeboten wird und diese HMS die Reform für mehrere Hundert Lernende zu bewältigen hatten resp. haben. Zudem führten die Genfer HMS die neuen Ausbildungen bereits im Schuljahr 2010/11 ein, d.h. sie konnten erste Erfahrungen mit den neuen Bildungsgängen sammeln und sind mit der Planung der Angebote weit vorangeschritten. Ebenfalls wichtig war der Umstand, dass die Genfer HMS an Berufsfachschulen angegliedert sind. Die Realisierung von IPT sollte somit diesen HMS grundsätzlich leichter fallen, da sie mit der dualen Berufsbildung und deren Anforderungen vertraut sind. Ein weiterer Grund war schliesslich die Zusammenarbeit mit Helvartis, einer Organisation, die mit mehreren Kantonen und HMS zusammenarbeitet und mit einzelnen Testschulen vorgängig IPT durchgeführt hatte.

Das Genfer Fallbeispiel sollte somit einen Einblick gewähren, was es für Kantone und HMS mit dem Modell 3i heisst, die HMS-Reform umzusetzen, und was notwendig ist, um IPT erfolgreich zu realisieren und somit eine wichtige Herausforderung der HMS-Reform zu bewältigen.

7.3.1 Ausgangslage

In keinem anderen Kanton gibt es so viele HMS-Lernende und in keinem anderen Kanton sind die HMS-Ausbildungen anteilmässig so wichtig als Alternative zur beruflichen Grundbildung wie im Kanton GE. Gemäss einer provisorischen Erhebung des Bundesamts für Statistik wurden 2010 im Kanton GE 3'185 EFZ-Lehrverträge (d.h. in allen Berufen der dualen Berufsbildung) abgeschlossen und 1'126 Personen traten in eine HMS ein. Dies bedeutet, dass 2010 gut ein Drittel so viele HMS-Eintritte wie Eintritte in die duale Berufsbildung erfolgten. Schon im Kanton TI mit der zweitgrössten Quote liegt diese mit 22% deutlich tiefer (636 HMS-Eintritte/2871 neue EFZ-Lehrverträge), gefolgt von einer Gruppe von Kantonen mit einer Quote von 15-10%: VS 15%, BL 14% und NE 10%. In den meisten anderen Kantonen liegt diese Quote im niedrigen einstelligen Bereich.

Gemäss Angaben des Verantwortlichen für die HMS-Reform des Kantons GE starteten im Schuljahr 2010 im Kanton GE 650 Lernende in 31 Klassen im Modell 3i und 234 Lernende in 11 Klassen im Modell 3+1. Im Kanton GE war man zum Schluss gekommen, dass es nicht möglich sei, genug Praktikumsplätze für eine so grosse Anzahl Lernende für das im Modell 3i vorgesehene Kurzzeitpraktikum zu finden. Deshalb wird dieses Praktikum durch IPT ersetzt. Damit standen und stehen die HMS des Kantons GE vor der

⁴⁶ École de Commerce André-Chavanne, École de Commerce Nicolas-Bouvier, École de Commerce Aimée-Stitelmann und École de Commerce Frontenex (ab 2015, zur Zeit noch École de Commerce des Bougeries)

Herausforderung, die Lernenden des Modells 3i in 615 Lektionen IPT und die Lernenden des Modells 3+1 in 160 Lektionen IPT zu unterrichten resp. zu coachen.

IPT können gemäss SLP Praxis in verschiedenen Formen vermittelt werden: Juniorfirmen (reale Produkte und Geldströme, reale Aussenkontakte), Übungsfirmen (fiktive Produkte und Geldströme, reale Aussenkontakte), Lernbüros (fiktive Produkte und Geldströme, fiktive Aussenkontakte), Auftragsübernahmen z.B. als Dienstleistungszentrum (reale Kundenaufträge oder Teile davon, die an die Schulen delegiert und von den Lernenden abgewickelt werden) sowie weiteren geeigneten Formen (z.B. Planspiele, Vorbereitung von oder Mitwirkung an Schulanlässen). Für IPT gelten spezifische Anforderungen: Auflösung des Klassenverbands und individuelles Arbeiten in einer Arbeitsgemeinschaft, fächerübergreifende Aufgabenstellungen mit Bezug zur Arbeitswelt. IPT sollen ausserdem mit dem schulischen Unterricht koordiniert werden, und zwar durch eine entsprechende Vor- und Nachbearbeitung in der Schule. Schliesslich müssen im Rahmen der IPT im Modell 3i zwei PE und zwei ALS und im Modell 3+1 eine PE durchgeführt werden.

7.3.2 Umsetzung von IPT

Gemäss Aussagen des Genfer Projektleiters «Zukunft HMS» erfolgte bzw. erfolgt die Planung und Umsetzung der neuen Bildungsgänge in Etappen. Sie sei im Kanton GE noch nicht abgeschlossen. Aufgrund der Tatsache, dass vor allem das dreijährige, integrierte Ausbildungsangebot mit den 615 Lektionen IPT neu aufgebaut werden musste, liege der Fokus des kantonalen Reform-Projekts auf diesem Modell. Die Arbeiten zum Modell 3+1 seien weniger weit fortgeschritten. Noch gebe es im Kanton GE keinen kompletten Schullehrplan für alle drei Jahre. Für den Teil Bildung in beruflicher Praxis (insbesondere auch IPT) lägen erst Elemente vor. Die Finalisierung soll im Verlaufe des Schuljahres 2011/12 erfolgen. Einzelne Elemente wie die Planung des fächerübergreifenden Unterrichts müssten bereits für den 2. Jahrgang der neuen Bildungsangebote revidiert werden, da schon jetzt klar sei, dass es dafür Anpassungsbedarf gebe.

Für IPT liegt eine Planung vor, welche Leistungsziele in den einzelnen Schuljahren zu erreichen sind. Für das 1. und 2. Jahr ist bereits klar, wie die Leistungsziele vermittelt werden; für das 3. Jahr befindet sich IPT noch in Planung.

Anbei sollen die wichtigsten Eckwerte zu IPT im Modell 3i (Vorgabe: insgesamt mindestens 615 Lektionen) pro Schuljahr dargelegt werden:

- *1. Jahr (144 Lektionen):* Es sind vier Module von je 9 Wochen mit jeweils einem halben Tag pro Woche vorgesehen. Aus logistischen Gründen werden diese im Klassenverband unterrichtet. Für den Unterricht dieser themenspezifischen Module stehen 1.5 Lehrpersonen zur Verfügung, d.h. ein Teil wird von einer Lehrperson und der Rest von zwei Lehrpersonen im Team-Teaching unterrichtet.
- *2. Jahr (230 Lektionen):* Die Lernenden absolvieren vier 2-wöchige Praktika (Blockkurse) in den sechs Praxisfirmen des Espace Entreprise. Dabei wird der Klassenverband aufgelöst und in gemischt zusammengesetzten Gruppen von 14 Personen ge-

arbeitet. Jede Gruppe wird von einer Person betreut; auf Team-Coaching wird aus Kosten-Gründen verzichtet.

Jede/r Lernende arbeitet pro Blockkurs jeweils in einem Geschäftsbereich und hat die jeweiligen definierten Leistungsziele zu erreichen. Obligatorisch sind die drei Bereiche Marketing, Buchhaltung und Sekretariat/Human Resources. Als vierter Bereich stehen Einkauf oder Verkauf zur Auswahl.

Aus logistischen Gründen durchlaufen die einzelnen Lernenden die verschiedenen Geschäftsbereiche in unterschiedlicher Reihenfolge. Somit ist eine spezifische Vor- und Nachbereitung in der Schule auf die jeweiligen aktuell zu erreichenden Leistungsziele in den IPT nicht möglich. Es wird aber darauf geachtet, dass die notwendigen Grundlagen im 1. Schuljahr vermittelt werden.

- *3. Jahr (288-320 Lektionen):* Die Umsetzung von IPT im 3. Jahr befindet sich noch in Planung; doch es wird angestrebt, dass die IPT im 3. Jahr mit realen Produkten und realen Geldflüssen realisiert werden. Dazu sollen die Lernenden jeweils einen Tag pro Woche im Espace Entreprise verbringen. Wahrscheinlich wird ein Teil der Lernenden Juniorfirmen gründen und führen (Zusammenarbeit mit Genilem; Pendant zu YES-Firmen), andere Lernende werden in einem Dienstleistungszentrum, das noch aufgebaut werden muss, einzelne Aufträge für Dritte abwickeln.⁴⁷

Für die IPT im Modell 3+1 (Vorgabe: insgesamt mindestens 160 Lektionen) wurden folgende Eckwerte definiert:

- *1. Jahr:* Im 1. Jahr werden keine IPT durchgeführt.
- *2. Jahr (56 Lektionen):* Alle Lernenden werden 2 Wochen in einer der 6 Praxisfirmen im Espace Entreprise verbringen, inkl. Erledigung einer PE. Dafür wird der Klassenverband aufgelöst (für weitere organisatorische Details vgl. Modell 3i). Die Planung dazu ist noch nicht abgeschlossen. Eine Schwierigkeit liegt darin, dass die Lernenden diesen Blockkurs in unterschiedlichen Firmenbereichen (Marketing, Buchhaltung, usw.) absolvieren werden und somit eine generische Zuteilung von Leistungszielen in den IPT und im BP erschwert wird.
- *3. Jahr (144 Lektionen):* Wöchentlich soll ein halber Tag für IPT eingesetzt werden, wobei wiederum reale Produkte und Dienstleistungen im Zentrum stehen sollen. Die konkrete Umsetzung befindet sich ebenfalls noch in Planung.

Zur Durchführung der IPT wurde im Kanton GE ausserhalb der HMS für alle Lernenden ein physisches Zentrum mit Büroinfrastruktur aufgebaut, das Espace Entreprise. Für die Leitung und Administration des Espace Entreprise werden 4.5 Personen und für die Betreuung aller Lernenden im 2. und 3. Jahr ca. 40 Personen (24 Vollzeitäquivalente) benötigt.⁴⁸ Für diese Stellen wurden folgende Anforderungen gestellt: Berufserfahrung im

⁴⁷ Zur Diskussion standen auch internationale Sprachdiplome, doch da diese nicht zur Vermittlung von Erfahrungen in betrieblicher Praxis beitragen, wird diese Idee wohl fallen gelassen.

⁴⁸ Zumindest einen Teil der Kosten für diese Betreuungspersonen kompensiert der Kanton Genf durch eine entsprechende Anpassung der Lohnkosten für die Lehrpersonen an den HMS. Da die HMS-Lernenden im 2. Schuljahr acht Wochen im

kaufmännischen Bereich, eine didaktische Ausbildung und gute Sprachkenntnisse. Berufsleute ohne didaktische Ausbildung mussten sich verpflichten, den Diplomstudiengang «Berufskundlicher Unterricht an Berufsfachschulen» im Umfang von 1'800 Lernstunden und 60 ECTS berufsbegleitend in 2-3 Jahren zu absolvieren. Für Lehrpersonen von Gymnasien bestand die Verpflichtung zur Weiterbildung «Zusatzausbildung für Gymnasiallehrpersonen» am EHB im Umfang von 300 Lernstunden und 10 ECTS.

Für die Organisation und Durchführung der zwei PE im Modell 3i und der einen PE im Modell 3+1 ist im Kanton GE die IGKG Genf verantwortlich. Dazu wurde eine Vereinbarung zwischen dem Kanton und der IGKG Genf abgeschlossen. Normalerweise sollten PE von zwei externen Experten/innen (OdA-Vertreter/innen) bewertet werden, doch da im Kanton GE nicht genügend OdA-Experten/innen für so viele Lernende zur Verfügung stehen, werden die PE von gemischten Teams bestehend aus einem/er OdA-Experten/in und einem/er Betreuer/in des Espace Entreprise beurteilt werden.

7.3.3 Zusammenarbeit mit Helvartis

Der Kanton GE entschied sich beim Aufbau und Betrieb der Praxisfirmen für eine Zusammenarbeit mit Helvartis. Dies geschah, da im Prozess der HMS-Reform Helvartis früh die Chance sah, ihr Konzept der Praxisfirmen, das für die Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden entwickelt wurde, auch für IPT der neuen HMS-Bildungsgänge einzusetzen, und dies in Pilot-Schulen testete. Der Kanton GE konnte somit auf ein bereits entwickeltes und etabliertes Konzept zurückgreifen. Helvartis hat Erfahrung und ein Netzwerk an Praxisfirmen. Positiv bewertet wurde auch, dass Helvartis keine gewinnorientierte Organisation ist.

Helvartis ist in dieser Partnerschaft als reine Dienstleisterin nur für das Konzept und das Funktionieren der Praxisfirmen, inkl. Ausbildung der Betreuungspersonen und Qualitätssicherung verantwortlich. Der Kanton betreibt das Espace Entreprise selbst und ist sowohl für die Infrastruktur wie für das Personal verantwortlich. Aus Sicht des Kantons drängte es sich vor dem Hintergrund des Zahlengerüsts der Genfer HMS auf, eigene Kompetenzen aufzubauen.

In anderen Kantonen ist Helvartis nicht nur für den Betrieb der Praxisfirmen für den IPT-Unterricht im 2. HMS-Schuljahr verantwortlich, sondern für den gesamten IPT-Unterricht, inkl. Betreuung der Lernenden während der drei Ausbildungsjahre. Helvartis arbeitet nebst GE auch mit den Kantonen BE, NE, TI und VD sowie mit einzelnen privaten HMS in den Kantonen GR und BL zusammen. Sowohl 2011 wie 2012 werden jeweils ca. 10 HMS-Helvartis-Praxisfirmen den Betrieb aufnehmen.

Espace Entreprise verbringen, fällt somit in diesen Wochen der Unterricht an den HMS aus, d.h. es müssen insgesamt weniger Lektionen unterrichtet werden. Bei den betroffenen Lehrpersonen wurde – ausgehend von einem Jahrespensum an zu unterrichtenden Lektionen – die Anzahl der Lektionen pro Woche entsprechend erhöht, d.h. eine Lehrperson mit einem 100% Pensum hat pro Jahr immer noch gleich viele Lektionen zu unterrichten, doch diese verteilen sich anders auf die Schulwochen.

7.3.4 Erfolgskriterien für die Umsetzung IPT

Der Genfer Projektleiter «Zukunft HMS» sowie der Leiter von Helvartis, welche im Rahmen der Fallstudien befragt wurden, definierten für den Kanton GE folgende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der IPT:

- *Schulexternes Umfeld:* Um ein möglichst firmenähnliches Umfeld zu kreieren, sollten IPT in separaten, schulexternen Räumlichkeiten unterrichtet werden.
- *Qualifikation der Betreuungspersonen:* Die Betreuungspersonen für IPT sollten sowohl über eine berufspädagogische Ausbildung wie auch über Berufserfahrung verfügen; andernfalls sollte eine entsprechende Weiterbildung zwingend vorgeschrieben sein.
- *Diversifiziertes Angebot:* Ein guter Mix von verschiedenen Formen von IPT sollte angestrebt werden, da jede Form von IPT ihre Stärken und Schwächen habe (vgl. Tabelle 9). Nur ein guter Mix gewährleiste, dass die Lernenden von den Stärken der verschiedenen Formen profitieren könnten und die Schwächen sich nicht negativ auswirkten.

Formen von IPT	Stärken	Schwächen
Praxisfirmen	Praxisfirmen erlauben das Vermitteln des gesamten Leistungszielkatalogs gemäss SLP Praxis 5.2, d.h. sie gewährleisten in alle Arbeitsgebiete einen Einblick.	Es werden keine realen Produkte produziert und so basieren letztlich alle Aktivitäten der Lernenden in den Praxisfirmen auf einer fiktiven Grundlage.
Juniorfirmen	Firmen zu gründen, ist für die Lernenden attraktiv und motivierend.	Nicht alle Lernenden eignen sich zum Entrepreneur/in. Aufgrund der beschränkten Firmenaktivitäten sind die Buchhaltungen oft einfach und erlauben es den Lernenden nicht, Erfahrungen mit einer komplexen Buchhaltung zu sammeln. Ebenso gelingt es mit Juniorfirmen kaum, alle Kompetenzbereiche abzudecken und zu vermitteln.
Reale Dienstleistungen	Bei der Übernahme von Dienstleistungsaufträgen handelt es sich um reale Produkte mit realen Kunden/innen und realen Terminen.	Die Erledigung von Dienstleistungsaufträgen deckt meist nur einzelne Kompetenzbereiche ab. Ausserdem besteht das Risiko, dass sich diese schnell wiederholen und auf wenig anspruchsvolle Aufträge beschränken. Sollte das Projekt zudem von den Lernenden schlecht geführt werden, müssen die Lehrpersonen einspringen.
Organisation von Anlässen	Bei der Organisation von Anlässen handelt es sich um ein reales Produkt mit realen Aussenkontakten und realem Budget.	Wenn das Projekt von den Lernenden schlecht geführt wird, müssen die Lehrpersonen einspringen.

Tabelle 9: Stärken und Schwächen der verschiedenen Formen von IPT gemäss den Befragten

- *Klare Zusammenstellung der Leistungsziele:* Zur Umsetzung von IPT, insbesondere für das Modell 3i, wäre eine klare Zusammenstellung der in IPT zu erreichenden Leistungsziele sowie deren Vermittlung hilfreich.⁴⁹

⁴⁹ Eine solche Zusammenstellung existiert im Kanton Genf in Form einer Excel-Tabelle, wobei die Leistungsziele in verschiedenen Tabellenblättern nach unterschiedlichen Kriterien geordnet wurden. Eine solche Tabelle könnte als Arbeitsinstrument auch für andere Schulen nützlich sein.

- *Koordination im Schulalltag*: Eine Koordination von IPT, POU und schulisch-theoretischem Unterricht wäre nicht nur auf planerischer Ebene sondern auch im Schulalltag anzustreben.

7.4 WMS Zug: Qualifikation der Lehrpersonen

Bei der vertiefenden Untersuchung der Umsetzung der neuen Bildungsgänge auf Konzeptebene wurde bei der WMS Zug insbesondere die Zusatzausbildung zum Praxiscoach betrachtet. Diese ist insbesondere auch vor dem Hintergrund interessant, dass die WMS Zug an ein Gymnasium angegliedert ist und deren Lehrpersonen daher mit der beruflichen Grundbildung eher wenig vertraut sind. Insofern stellt die berufspädagogische Qualifikation der Lehrpersonen für die WMS Zug eine besondere Herausforderung bei der Reform der HMS-Bildungsgänge dar. Die Zusatzausbildung zum Praxiscoach wird hier deshalb detailliert präsentiert, weil sie auch für andere HMS von Interesse sein könnte, deren Lehrpersonen im Rahmen der neuen Bildungsgänge Lernende begleiten und dazu qualifiziert werden sollen.

7.4.1 Ausgangslage

Die WMS Zug bietet – in Anlehnung an die bisherigen Bildungsgänge – nur das Modell 3+1 an. Momentan kann gemäss den Befragten davon ausgegangen werden, dass die neuen Bildungsgänge im Schuljahr 2011/12 mit zwei Klassen (mit je ca. 17 Lernenden) starten werden.

Die WMS Zug arbeitet bei der Umsetzung der neuen Bildungsgänge mit den beiden HMS aus dem Kanton LU zusammen. Die anfangs geplante relativ enge Zusammenarbeit konnte laut den Befragten aufgrund der unterschiedlichen Abläufe und Vorgaben in den beiden Kantonen jedoch nur teilweise verwirklicht werden. Die Kooperationen erfolgten vor allem in Bezug auf einzelne Elemente der Umsetzung, zum Beispiel im Rahmen von gemeinsamen Weiterbildungen zur Lehrplanarbeit oder zu IPT und POU sowie auf Ebene der Schulleitungen.

Während die WMS Zug dem Amt für Mittelschulen (Direktion für Bildung und Kultur) unterstellt ist, liegt die Zuständigkeit für die betriebliche Ausbildung beim Amt für Berufsbildung AfB (Volkswirtschaftsdirektion). Aufgrund dieser Kompetenzverteilung bestehen verschiedene Schnittstellen, welche aus Sicht der Befragten Diskussionen und enge Zusammenarbeit erfordern. Diese Zusammenarbeit funktioniere im Kanton ZG sehr gut. Dies auch dank der verhältnismässig geringen Grösse des Kantons und der Tatsache, dass es im Kanton nur eine HMS gibt. Der Rektor der WMS Zug hat auch die kantonale Projektleitung der Reform «Zukunft HMS» inne.

7.4.2 Zusatzausbildung zum Praxiscoach

Entstehung der Zusatzausbildung zum Praxiscoach

Die WMS Zug hat gemäss dem provisorischen Ausbildungskonzept «Praxiscoaches» (Stand vom 26. Juni 2011) bereits 2009 entschieden, sogenannte Praxiscoaches für die Begleitung der Lernenden einzusetzen und die entsprechenden Personen für die Wahrnehmung dieser Aufgabe berufspädagogisch weiterzubilden. Gründe für die Schaffung dieser Weiterbildung waren gemäss den Befragten insbesondere die zunehmende Bedeutung des Coachings wie auch die Forderungen nach berufspädagogischer Weiterbildung der Lehrpersonen. Dies entspricht Art. 46 BBV, welcher vorschreibt, dass Lehrpersonen, die in der schulischen Grundbildung und/oder in der berufskundlichen Bildung unterrichten, eine berufspädagogische Bildung vorweisen können sollten. Des Weiteren wird festgehalten, dass Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität Erfahrungen aus der Arbeitswelt mitbringen sollten. Dies scheint gemäss den Befragten bei der WMS Zug insofern gegeben zu sein, als die meisten Lehrpersonen bereits Erfahrungen aus der beruflichen Praxis mitbringen. Dies gelte insbesondere für die IKA oder Wirtschaft unterrichtenden Lehrer/innen. Wirtschaftslehrer/innen müssten als Voraussetzung für die Lehrtätigkeit sogar ein Praxisjahr absolvieren. Des Weiteren hätten die Lehrpersonen der WMS Zug bereits Erfahrung aus der Betreuung der Berufsmaturanden/innen und stünden dabei regelmässig in Kontakt mit den Praxisbetrieben.

Zudem sei es ein Ziel der Zusatzausbildung, dass die zukünftigen Praxiscoaches⁵⁰ die für die neuen Bildungsgänge relevanten Partner kennenlernen. Dazu gehören insbesondere das AfB und die lokalen OdA, aber auch die Fachhochschulen.

Hinter der Konzeption dieser Zusatzausbildung stecke auch die Zweiteilung des SLP in einen schulischen und einen betrieblichen Teil (SLP Schule – SLP Praxis). Da das EHB ursprünglich nur die Weiterbildung der Lehrpersonen in Bezug auf den schulischen Teil wahrnehmen sollte, wurde vom Kanton ZG diese Zusatzausbildung entwickelt. Lehrpersonen, welche häufig einen gymnasialen Hintergrund aufweisen, sollen für die Begleitung der Lernenden in Bezug auf die Gefässe beruflicher Praxis berufspädagogisch weitergebildet werden.

Rechte und Pflichten eines Praxiscoach

Die Begleitung durch den Praxiscoach soll gemäss Konzept während der ganzen vierjährigen Ausbildungszeit erfolgen, wobei die LLD als Werkzeug dient. Die Praxiscoaches begleiten die Lernenden bei der Erarbeitung der LLD inklusive den berufspraktischen Teilen wie AE, IPT, PE und ALS. Diese werden jedoch nicht durch den Coach beurteilt. Hingegen nehmen Lehrpersonen mit der Zusatzbildung «Praxiscoach» zusammen mit den Ausbildnern/innen der Betriebe die Beurteilung der Lernenden im Rahmen des Kurzzeit- sowie des Langzeitpraktikums vor. Diese beiden Rollen (Coaching und Beurteilung)

⁵⁰ D.h., die Lehrpersonen der WMS mit Unterricht in den Fächern Volks-, Betriebswirtschaft, Recht (VBR), RW (Rechnungswesen) oder Information/Kommunikation/Administration (IKA) sowie in IPT.

werden für jeden Lernenden von verschiedenen Lehrpersonen bzw. Praxiscoaches wahrgenommen. Dabei werden die Praxiscoaches jeweils etwa 5-6 Lernende begleiten.

Die Rechte und Pflichten eines Praxiscoaches sollen gemäss Konzept im Rahmen eines Pflichtenheftes verankert werden, welches zusammen mit der IGKG Zug-Uri erstellt und dem AfB Zug zur Beurteilung vorgelegt wird. Darin wird laut den Befragten beispielsweise festgelegt, wie viele Besuche bei den Lernenden während der Praktika zu erfolgen hätten, in welchen Abständen die LLD besprochen werden und welche Punkte dabei angeschaut werden sollten. Wie diese Begleitung jedoch konkret aussehen und wie beispielsweise auch die Arbeitsteilung während der Prüfungen zwischen Ausbilder/in im Betrieb und Praxiscoach konkret ausgestaltet sein werde, sei noch in Diskussion.

Ausgestaltung der Zusatzausbildung zum Praxiscoach

Die Teilnehmenden der Zusatzausbildung erhalten eine Kurs- bzw. Ausbildungsbestätigung. Die Zusatzausbildung wurde in Anlehnung an den Kurs für Berufsbildner/innen (KBB) des Kantons ZG⁵¹ erarbeitet. Dies bedeutet gemäss den Befragten, dass bei der Entwicklung der Zusatzausbildung zum Praxiscoach darauf geachtet wurde, welche Teile des KBB übernommen werden konnten. Dazu sei ein Vergleich der Inhalte des KBB Zug mit den Anforderungen an einen Praxiscoach durchgeführt worden. Dabei habe sich herausgestellt, dass der KBB bereits verschiedene Aspekte abdecke. Basierend auf diesem Vergleich seien für die Zusatzausbildung zum Praxiscoach folgende Kursgefässe festgelegt worden:

Gefässe	Ziele bzw. Inhalt	Referenten/innen
1 Rahmenbedingungen und Kooperationspartner	Coach kennt das neue Umfeld (organisatorische Rahmenbedingungen und relevante Organisationen)	AfB Zug IGKG Zug-Uri
2 Bildungssystem Schweiz	Coach kennt aktuelle Struktur des Bildungssystems und die Beratungsstelle (Berufsinformationszentrum BIZ)	BIZ
3 Standard- und Ausnahmesituationen	Coach kennt: Arbeits- und Lerntechniken, Formen von Lernschwierigkeiten, Merkmale von Problemen mit Genussmitteln	Schülerberatung Kantonsschule Zug Suchtprävention Zug
4 Sozialkompetenzen des Coaches (Modul 3 des EHB)	Gesprächsführung, Rollenverständnis, Einführung Konfliktmanagement und Grundlagen Mediation	EHB-Referenten/innen der Module 3.1 und 3.2
5 Beurteilung Selbst- und Sozialkompetenzen (Modul 3 des EHB)	Werkzeuge und Hilfsmittel zur Beurteilung; Austausch mit Praxisbildnern	EHB-Referenten/innen der Module 3.1 und 3.2
6a Einführung in die LLD – Gefässe der beruflichen Grundbildung (AE, PE, ALS, üK)	Bedeutung der dualen Elemente im Ausbildungsverlauf und Umsetzungsbeispiele	Ev. IGKG Zug-Uri Ev. Berufsbildner/innen aus betrieblicher Sicht
6b Organisatorische Hilfsmittel	Kennenlernen der Werkzeuge und Hilfsmittel: Modelllehrgänge relevanter Branchen, Ordner KBB, rechtliche Grundlagen	IGKG Zug-Uri
Jährlicher Review	Austausch	Moderiert

Tabelle 10: Gefässe der Zusatzausbildung zum Praxiscoach an der WMS Zug (Quelle: provisorisches Ausbildungskonzept Praxiscoach vom 20. Juni 2011)

⁵¹ Richtet sich nach den Bildungszielen KBB Zentralschweiz: <http://berufsbildner-z.ch/extranet/dok-96.pdf> [Juni 2011]

Insgesamt wird die Zusatzausbildung zum Praxiscoach zwischen 30 und 40 Stunden dauern und die einzelnen Gefässe werden in Halb- und/oder Ganztagen durchgeführt. Zudem soll eine jährliche Aktualisierung und Aufdatierung in Form eines Erfahrungsaustausches durchgeführt werden.

Die Gefässe zeigen, dass geplant ist, sowohl die Kooperationspartner (AfB und IGKG Zug-Uri) wie auch Repräsentanten/innen der Arbeitswelt bei der Zusatzausbildung zum Praxiscoach einzubeziehen. Insbesondere solle auch der Kontakt der Praxiscoaches zu den OdA vermittelt werden, wobei die LLD die Schnittstelle bildet. Ziel wäre es, dass die Lehrpersonen und die HMS auch über die Entwicklungen der Lernenden während der Elemente informiert werden, für welche die OdA zuständig sind (insb. üK und ALS).

Bei der Ausarbeitung der Zusatzausbildung zum Praxiscoach fand keine konkrete Zusammenarbeit mit dem EHB statt. Das EHB entwickelte sein Weiterbildungsangebot in den letzten Jahren ständig weiter. Heute wird im Rahmen des Moduls 3 «...und plötzlich müssen Sie 12 Lernende begleiten!» eine (kostenpflichtige) vertiefende Ausbildung zum Coaching angeboten. Diese wurde zusammen mit dem Modul 3 in die Zusatzausbildung zum Praxiscoach integriert (siehe Tabelle 10). Es wird sich gemäss den Befragten zeigen, inwiefern diese Module auch weitere Elemente des Coachings im betrieblichen Teil (neben IPT) abdecken oder ob dazu weitere Ausbildungen notwendig sein werden. Grundsätzlich ist eine Teilnahme von Vertretern/innen der WMS Zug auch an den Modulen 4 «Langzeitpraktikum» und 5 «Qualifikationsverfahren» des EHB vorgesehen.

Durchführung der Zusatzbildung zum Praxiscoach

Gemäss den Befragten wird die Zusatzausbildung einmalig im Zeitraum September 2011 bis Herbst 2013 durchgeführt werden. Einerseits sei es aufgrund der hohen Belastung der Lehrpersonen – unter anderem wegen der Lehrplanarbeit – nicht möglich gewesen, die Zusatzausbildung bereits vor der Einführung der neuen Bildungsgänge bzw. in einem kleineren Zeitraum durchzuführen. Andererseits hätten auch die dafür notwendigen Grundlagen noch nicht zur Verfügung gestanden (z.B. Musterpflichtenheft für LLD). An der Zusatzausbildung teilnehmen werden alle Lehrpersonen der WMS, die aktuell in den Fächern VBR, RW oder IKA sowie IPT unterrichten und Lehrpersonen, die nach 2015 an der WMS tätig sein werden. Laut den Befragten ist noch nicht geklärt, inwiefern die Zusatzausbildung auch für Lehrpersonen angeboten werden könne, die ihre Lehrtätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt an der WMS aufnehmen werden. Sicherlich würden diese am jährlichen Austausch der Praxiscoaches teilnehmen. Allerdings würden es wohl zu wenige neue Lehrpersonen sein, um die Zusatzausbildung zum Praxiscoach jährlich durchführen zu können. Denkbar wäre, die Zusatzausbildung in grösseren Abständen (z.B. alle 2-3 Jahre) in Zusammenarbeit mit weiteren HMS anzubieten oder diese Lehrpersonen über die Einbindung in bestehende Angebote (z.B. KBB) nachzuqualifizieren.

Die Zusatzausbildung zum Praxiscoach wurde an der letzten KSHR-Tagung vorgestellt. Insofern wäre es aus Sicht der Befragten durchaus denkbar, diese Ausbildung auch auf andere Kantone bzw. HMS zu übertragen. Allerdings müsste dabei berücksichtigt wer-

den, dass in den anderen Kantonen personell andere Partner/innen (z.B. kantonale Ämter) betroffen wären und die Zusatzausbildung somit kantonsspezifisch aufgelegt werden müsste. Deshalb wäre es aus Sicht der Befragten auch schwierig, eine Ausbildung zum Praxiscoach zu erarbeiten, für welche ein eidg. anerkannter Kursattest abgegeben werden könnte⁵².

7.4.3 Erfolgskriterien für eine erfolgreiche berufspädagogische Qualifikation der Lehrpersonen

Die Ausführungen in diesem Kapitel zeigen, dass sich die WMS Zug vertiefend mit der Qualifikation der Lehrpersonen – insbesondere auch im Rahmen der Anpassung der Bildungsgänge – auseinandersetzt. Als Ergänzung zum Besuch der Weiterbildungsangebote des EHB hat die WMS eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Zusatzausbildung entwickelt.

Die Befragten der WMS Zug können noch keine abschliessenden Aussagen dazu machen, welche Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Bildungsgänge – insbesondere bei der Qualifikation der Lehrpersonen – zu beachten seien. Dazu müssten zuerst die Erfahrungen mit den neuen Bildungsgängen abgewartet werden. Zentral sei allerdings, die Lernenden im Rahmen der Gefässe beruflicher Praxis während der schulischen Ausbildung zu begleiten. Damit die Lehrpersonen diese Aufgabe wahrnehmen können, seien folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- *Auseinandersetzung mit berufspädagogischen Weiterbildungsbedürfnissen:* Die HMS sollten sich mit den Weiterbildungsbedürfnissen der Lehrpersonen betreffend berufspädagogische Qualifikation auseinandersetzen, um den Lernenden eine optimale Betreuung im Rahmen der Gefässe beruflicher Praxis ermöglichen zu können.
- *Kontinuierliche Weiterbildung:* Des Weiteren sei es für die Qualität der Bildungsgänge wichtig, eine kontinuierliche Weiterbildung der Lehrpersonen sicherzustellen. Dazu gehöre auch die regelmässige Auffrischung der Kenntnisse und der Austausch unter den Praxiscoaches.
- *Kenntnisse der Arbeitswelt und der Berufsbildung:* Für die Begleitung der Lernenden im Rahmen der Gefässe beruflicher Praxis während der schulischen Ausbildung sollten die Praxiscoaches das Umfeld der Berufsbildung (inkl. den organisatorischen Rahmenbedingungen) und insbesondere die Kooperationspartner/innen (v.a. kantonale Ämter und lokale OdA) sowie die Repräsentanten/innen der Arbeitswelt (Praxisfirmen) kennen.
- *Einbezug von Praktikern und Koordination mit OdA:* Die Fachleute aus der Praxis sollten auch bei der Umsetzung der neuen Bildungsgänge zumindest für gewisse Elemente wie IPT oder POU beigezogen werden. Zudem sollte bei jenen Elementen, für welche die OdA zuständig sind (insb. üK und ALS), eine gute Koordination bei der Betreuung der Lernenden stattfinden.

⁵² Vgl. <http://klbb.dbk.ch/de/index.php> [Juni 2011]

8 Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Evaluationsteams

In diesem Kapitel präsentieren wir unsere Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die weitere Umsetzung der Reform. Vorher wird in einem Rückblick kurz an einige Rahmenbedingungen der Evaluation erinnert. Insbesondere nutzen wir diesen Rückblick, um die heterogenen Voraussetzungen der HMS ins Gedächtnis zu rufen. Es ist uns wichtig, dass die Schlussfolgerungen vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass sich die HMS mit unterschiedlichen Voraussetzungen zur Umsetzung der Reformen konfrontiert sehen.

8.1 Rückblick auf die Rahmenbedingungen der Evaluation

Die HMS-Landschaft ist sehr heterogen. So unterscheiden sich die HMS beispielsweise nach ihrer Angliederung: Sie können sowohl an ein Gymnasium (36 von 60 HMS) oder eine Berufsfachschule (15 von 60 HMS) angeschlossen sein als auch als selbständige Schule bzw. zusammen mit einer FMS geführt werden (9 von 60 HMS). Da die Lehrpersonen häufig sowohl an der HMS wie auch am Gymnasium bzw. der Berufsfachschule unterrichten, weisen sie je nach Angliederung der Schule unterschiedliche Qualifikationen und Hintergründe auf.

Diese Heterogenität zeigt sich auch in der unterschiedlichen Rolle der HMS in den verschiedenen Kantonen. Während die HMS in der Westschweiz sowie in den Kantonen TI, BE und BS verhältnismässig viele Absolventen/innen aufweisen, ist die Anzahl der HMS-Absolventen/innen in den restlichen Deutschschweizer Kantonen eher gering (vgl. Tabelle 6, S. 22). Dementsprechend variiert die Positionierung der HMS im Vergleich zur dualen Berufsbildung von Kanton zu Kanton. Häufig war daher auch der Entscheid für das eine oder andere Modell für die neuen Bildungsgänge von der Rolle der HMS im Kanton abhängig. So bieten insbesondere die Kantone TI und GE, in welchen die HMS eine verhältnismässig hohe Anzahl Lernende aufweisen, neben dem weit verbreiteten Modell 3+1 auch ein integriertes Modell an. Diese beiden Kantone gehören ausserdem zu den sieben Kantonen, welche bereits im Schuljahr 2010/11 mit den neuen Bildungsgängen starteten. Zudem sind an Berufsfachschulen angegliederte HMS unter den Schulen, welche ein integriertes Modell anbieten, wie auch unter den Schulen, welche die neuen Bildungsgänge bereits 2010/11 einführten, überproportional vertreten. Dies bedeutet, dass auch die der Evaluation zugrunde liegende Online-Befragung von verhältnismässig vielen an Berufsfachschulen angegliederten HMS beantwortet wurde, da diese mit der Erarbeitung der Grundlagen für die neuen Bildungsgänge häufig bereits weiter fortgeschritten waren. Insgesamt werden ab dem Schuljahr 2011/12 60 öffentliche HMS die neuen Bildungsgänge mit Abgabe eines EFZ (und einer BM) anbieten.

Aufgrund der Tatsache, dass die ersten 13 HMS erst seit dem Schuljahr 2010/11 die neuen Bildungsgänge anbieten und an der Mehrheit der HMS sogar erst im Schuljahr

2011/12 mit einem Studiengang zu einem EFZ (und BM) begonnen werden kann, befinden sich die Schulen noch mitten im Prozess der Umsetzung und damit in der zu untersuchenden Erarbeitungsphase. Dies bedeutet einerseits, dass zum Zeitpunkt der Durchführung der Evaluation noch nicht alle Grundlagendokumente auf Schulebene ausgearbeitet waren. Andererseits ist dieser Prozess für die HMS noch lange nicht abgeschlossen. Der Kulturwandel hin zur Abgabe eines EFZ und damit zur beruflichen Grundbildung wird seine Zeit brauchen. Sowohl die erste Umstellung als auch die Überprüfung und Weiterentwicklung der neuen Bildungsangebote werden die HMS vor neue Herausforderungen stellen.

Im folgenden Kapitel legt das Evaluationsteam seine Schlussfolgerungen dar und formuliert Empfehlungen für die in die Reform involvierten Akteure, insbesondere für das BBT sowie die HMS, Kantone und OdA.

8.2 Schlussfolgerungen des Evaluationsteams

Wir präsentieren unsere Schlussfolgerungen entlang der relevanten Evaluationsfragestellungen. Die Fragestellungen⁵³ werden dabei jeweils nochmals aufgeführt.

6a) Inwiefern konnte die Bildung in beruflicher Praxis erfolgreich in den Schullehrplan integriert werden?

Die HMS, Kantone und OdA zeigten mehrheitlich grosses Engagement, den in diesen Basisdokumenten formulierten Ansprüchen gerecht zu werden. Aus den Evaluationsergebnissen kann geschlossen werden, dass die Kantone und die HMS mit den Modellentscheiden, Lektionentafeln, Schullehrplänen, ausgewiesenen Lektionen für POU, gewählten Formen für IPT, der geplanten Betreuung der Lernenden während der Betriebspraktika und den erfolgten und vorgesehenen Weiterbildungen der Lehrpersonen Rahmenbedingungen geschaffen haben, welche es grundsätzlich erlauben, die Vorgaben einzuhalten und umzusetzen. Eine abschliessende Beurteilung, inwiefern die geplante Umsetzung an den HMS den Vorgaben auch inhaltlich und im Detail gerecht werden wird, ist aufgrund der zum Zeitpunkt der Evaluation noch laufenden Umsetzung der neuen Bildungsgänge noch nicht möglich. Zum Zeitpunkt der Evaluation lagen nur wenige definitive Schullehrpläne und Lektionentafeln vor. Insbesondere gab es während der Evaluation im Planungsprozess der Umsetzung noch Änderungen betreffend die Konzeption der neuen Bildungsgänge. Beispielsweise revidierten einige HMS ihr zu Beginn bestehendes Vorhaben, im Modell 3+1 die IPT mit zusätzlichen Kurzzeitpraktika zu ersetzen.

Einige HMS haben sich vertieft mit den verschiedenen Elementen von Bildung in beruflicher Praxis auseinandergesetzt und diese – soweit dies die Planungsebene anbelangt – auch weitgehend umgesetzt. Davon können die anderen HMS profitieren. Beispielhaft wurden dazu in diesem Bericht erfolgversprechende Umsetzungsbeispiele betreffend

⁵³ inkl. Nummerierung gemäss Tabelle 1 auf S. 11

Umsetzung IPT, Auseinandersetzung mit POU und Qualifikation der Lehrpersonen für die Begleitung der Lernenden dargelegt (vgl. Kap. 7).

6b) Wo stösst die Bildung in beruflicher Praxis in der Schule an ihre Grenzen?

Bildung in beruflicher Praxis in der Schule stösst an Grenzen, wenn es darum geht, ein mit der realen Arbeitswelt vergleichbares Umfeld zu kreieren. Im schulischen Umfeld können nicht die gleichen Hierarchien und derselbe finanzielle und zeitliche Druck aufgebaut werden, auch das soziale Umfeld eines Arbeitsplatzes sowie der Rahmen eines kündbaren Lehrvertrags können nicht reproduziert werden.⁵⁴ Zudem stellt die Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis die Schulen vor verschiedene (schulorganisatorische) Herausforderungen. Diese Grenzen zeigen sich insbesondere in Bezug auf die Bildung in beruflicher Praxis im Modell 3i. Es handelt sich dabei allerdings um vorhersehbare Herausforderungen, die bei der Konzeption der neuen Bildungsgänge akzeptiert wurden. Lernende im Modell 3+1 können genügend Arbeitserfahrung im Rahmen des Langzeitpraktikums sammeln. Positiv zu beurteilen ist diesbezüglich auch die Bestrebung einiger HMS, zusätzliche Kurzzeitpraktika anzubieten, um die Lernenden auf das Langzeitpraktikum vorzubereiten und ihnen die Möglichkeit zu bieten, schon früh in der Ausbildung erste Praxiserfahrung zu sammeln.

Da POU mit 720 Mindestlektionen in beiden Modellen mehr als die Hälfte der Bildung in beruflicher Praxis in der Schule ausmacht, wird es für den Erfolg der Reform ausschlaggebend sein, wie die Lehrpersonen POU in ihren Unterricht integrieren werden. Dies setzt Erfahrungen aus der Berufspraxis sowie berufspädagogische Aus- und/oder Weiterbildungen und vor allem die Bereitschaft der Lehrpersonen voraus, sich mit dieser Aufgabe auseinanderzusetzen. Bei der Anwendung von POU als didaktisches Prinzip sind alle Lehrpersonen an HMS gefordert, egal ob es sich um an Gymnasien oder an Berufsfachschulen angegliederte HMS handelt. Selbst an HMS, welche an Berufsfachschulen angegliedert sind, waren unterrichtende Lehrpersonen – die vermutlich bereits in der Vergangenheit in grösserer Nähe zu den Ansprüchen der Berufsbildung arbeiteten – bisher aufgrund der parallelen Praxisausbildung der Lernenden im Rahmen der dualen Berufsbildung selbst weniger gefordert, diesen Praxisbezug regelmässig mittels strukturierten und auf einzelne Leistungsziele fokussierten Beispielen in den Unterricht einzubauen.

Eine Herausforderung liegt für die HMS zudem im Management der Langzeitpraktika im Modell 3+1. Ohne das Absolvieren eines Langzeitpraktikums erhalten die Lernenden weder das EFZ noch ein Berufsmaturitätszeugnis. Allerdings werden die Praktikumsplätze von den Lernenden erst drei Jahre nach Beginn des Bildungsgangs benötigt. Damit stehen die Schulen vor der Herausforderung, zu Beginn eines Studiengangs die in drei Jahren vorhandene Anzahl Praktikumsplätze abschätzen bzw. bereits akquirieren zu müssen. Verschiedene Kantone sehen vor, die Organisation und möglicherweise auch

⁵⁴Allerdings stellt auch das schulische Umfeld der HMS grosse Ansprüche an die Lernenden, denen nicht alle genügen. Zirka zehn Prozent der HMS-Lernenden erlangen keinen Abschluss und verlassen die Bildungsgänge als «Drop-outs» vor dem Abschluss.

Qualitätssicherung der Langzeitpraktika einem externen Praktikumsmanagement zu übertragen, welches diese Aufgabe für mehrere Schulen (und möglicherweise Kantone) übernehmen soll.

6c) In welchen Bereichen weisen die von den HMS angebotenen Ausbildungsgänge besondere Stärken auf?

Die Stärke der HMS-Bildungsangebote liegt in der Kombination der vertieften Allgemeinbildung mit der beruflichen Grundbildung. Insofern ist eine Koordination von IPT, POU und schulisch-theoretischem Unterricht nicht nur auf planerischer Ebene, sondern auch im Schulalltag anzustreben.

Die Qualität und damit auch die Stärken der neuen HMS-Bildungsgänge werden davon abhängig sein, wie sich die HMS mit der Bildung in beruflicher Praxis – und insbesondere mit der Umsetzung von IPT (Modell 3i) und POU (beide Modelle) – auseinandersetzen. Die Elemente der Bildung in beruflicher Praxis sollten genutzt werden, um die Lernenden zu befähigen, sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden und zu bewähren. Des Weiteren sollten die Elemente der Bildung in beruflicher Praxis mit den Inhalten der theoretisch-schulischen Bildung abgestimmt werden. Für HMS, die sich bisher in erster Linie als allgemeinbildende Schule sahen, kommt dies einem eigentlichen Kulturwandel gleich. Im Modell 3+1 wird die grösste Herausforderung darin liegen, die drei ersten Schuljahre bereits als wesentlichen Teil der Berufsbildung zu konzipieren und die schulisch-theoretische Bildung und die Bildung in beruflicher Praxis miteinander zu verknüpfen. Die Zweiteilung des SLP in einen SLP Schule und einen SLP Praxis bzw. dessen fehlende Benutzerfreundlichkeit trägt nicht unbedingt zur Erreichung dieses Ziels bei.

Mit dem SLP sind grundsätzlich die Voraussetzungen für den Erwerb derselben Kompetenzen wie in der dualen Berufsbildung gegeben. Dies wurde auch von den Befragten bestätigt. In einigen Kantonen ist bereits vorgesehen, dass die HMS-Lernenden die gleichen Abschlussprüfungen zum EFZ absolvieren sollen wie die Lernenden in der dualen Berufsbildung. Dadurch müssen sich die HMS den Ansprüchen der dualen Berufsbildung stellen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die HMS-Ausbildungsgänge in Kantonen mit Lehrstellenmangel den Jugendlichen eine weitere Möglichkeit zum Erwerb einer Berufsausbildung zum EFZ Kauffrau/Kaufmann (mit oder ohne BM) bieten. Auch in Kantonen mit genügend Lehrstellen ermöglicht das Modell 3+1 den Erwerb einer schulischen beruflichen Grundbildung mit breiter Allgemeinbildung sowie die Vorbereitung auf ein Fachhochschulstudium. Ausserdem bieten die HMS-Lehrgänge eine Alternative für diejenigen Lernenden, die weiterhin eine Vollzeitschule aber kein Gymnasium besuchen möchten.

Insgesamt stellt die Allgemeinbildung den Bereich dar, in dem die HMS-Absolventen/innen gegenüber Lernenden in der dualen Berufsbildung im Vorteil sind. Insofern erscheint es begrüssenswert, wenn die HMS im Modell 3+1 zusätzlich zu den EFZ-Fächern und den im SLP vorgesehenen Fächern Mathematik und Geschichte/Staatslehre weitere Fächer anbieten (wie bspw. Naturwissenschaften und musische Fächer). Die

Evaluation hat gezeigt, dass die HMS häufig auf eine Vertiefung der Sprach- sowie Wirtschaftsfächer setzen.

6d) Inwiefern und in welcher Weise können das Konzept und die Umsetzung optimiert werden?

Insgesamt werden die Basisdokumente (HMS-Richtlinien und Standardlehrpläne) von den Befragten als tragfähige Grundlagen erachtet, um im schulischem Umfeld eine Berufsausbildung zum EFZ Kauffrau/Kaufmann zu vermitteln. Gemäss Online-Befragung war es den HMS möglich, die in Ziffer 5.3 des SLP Praxis aufgeführten Leistungsziele in den Schullehrplan zu integrieren. Allerdings sind die SLP aus Sicht des Evaluationsteams sehr dicht und weisen einzelne Inkonsistenzen auf, auf welche auch die Befragten verschiedentlich hinwiesen (bspw. Doppelnennungen von Lernzielen). Zudem würde eine benutzerfreundlichere Formatierung die Lesbarkeit des Dokuments erhöhen (z.B. Wiederholung der Überschriftenzeilen von Tabellen).

Neben den Bestrebungen von Seiten des EHB wie auch der KSHR, den Umsetzungsprozess auf nationaler Ebene zu unterstützen, wäre es zu Beginn der Umsetzungsphase sinnvoll gewesen, die Kräfte zu bündeln und wesentliche Instrumente für die Umsetzung⁵⁵ auf nationaler Ebene zu erarbeiten. Damit hätte vermieden werden können, dass die Interpretation der Vorgaben doch teilweise heterogen erfolgte und viele Kantone und einzelne HMS parallel für dasselbe Zeit investierten. Als Folge entschieden sich verschiedene Kantone, den Aufwand durch Nutzung von Synergien zwischen den Schulen innerhalb eines Kantons zu minimieren. Diese nationale, engere Zusammenarbeit und Koordination hätte von verschiedenen Stellen (EHB; SBBK oder KSHR) wahrgenommen werden können. Dies hätte allerdings vorausgesetzt, dass die Kantone dafür gemeinsame Mittel zur Verfügung gestellt und einen entsprechenden Auftrag an diese Stellen formuliert hätten. Auf diese Weise hätten gesamtschweizerisch Kosten gespart und Kompetenzen gebündelt werden können. Ausserdem wäre ein derartig koordinierter Erarbeitungsprozess mit der kantonalen Hoheit in diesem Bereich kompatibel gewesen, da die auf nationaler Ebene erarbeiteten Grundlagen auch lediglich als Arbeitsinstrumente hätten erstellt werden können.

Negativ aufgefallen ist dem Evaluationsteam die Tatsache, dass verschiedene für die Erarbeitung der Grundlagen in den HMS notwendige Unterlagen erst während des Umsetzungsprozesses geliefert wurden. Das mehrmalige Nachliefern relevanter Dokumente wurde von verschiedenen Seiten als mühsam empfunden und erschwerte es den HMS, die Übersicht zu behalten. Zumal die Vorgaben an unterschiedlichen Stellen zusammengesucht werden müssen.

Die gestaffelte Einführung der neuen Bildungsgänge erweist sich für das System als mehrfach von Vorteil: Somit können die HMS, welche die neuen Bildungsgänge erst

⁵⁵ Bspw. eine Vorlage für die Schullehrpläne, welche die zu erreichenden schulischen und betrieblichen Lernziele pro Fachbereich sowie für die IPT unter Berücksichtigung aller Vorgaben der BBT-Richtlinien und der SLP auflistet. Ein solches Dokument wurde im Herbst 2010 von den HMS der Kantone LU und ZG erarbeitet und anhand der HMS-Box des EHB auch den anderen HMS zur Verfügung gestellt.

2011/12 einführen, von den Erfahrungen der Vorreiter/innen profitieren. Weiter konnte dank der späteren Einführung der neuen Bildungsangebote durch die Mehrheit der HMS verhindert werden, dass in vielen Kantonen Übergangslösungen entwickelt werden mussten. Schliesslich ist die gestaffelte Einführung auch für das EHB von Vorteil, da dadurch mehr Zeit für die Entwicklung des benötigten Weiterbildungsangebots zur Verfügung steht und die Weiterbildungskurse über einen längeren Zeithorizont hinweg angeboten werden können.

Basierend auf diesen Schlussfolgerungen und vor dem Hintergrund der Heterogenität der HMS-Landschaft formulieren wir im folgenden Kapitel unsere Empfehlungen.

8.3 Empfehlungen des Evaluationsteams

In diesem Kapitel identifizieren wir zunächst eine Reihe von Rahmenbedingungen, die aus Sicht des Evaluationsteams notwendig sind, damit die HMS die Umsetzung der neuen Bildungsgänge erfolgreich meistern können, und drücken unsere Empfehlungen dazu aus. Danach formulieren wir Empfehlungen betreffend die Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis, da diese eine der grössten Herausforderungen des Reformprojekts darstellt. Abschliessend geben wir eine Empfehlung betreffend weitere Evaluationen zum Reformprojekt «Zukunft HMS» ab.

Eine wichtige Herausforderung liegt für die HMS wie auch für die Kantone darin, das Verhältnis von Aufwand und Ertrag bei der Umsetzung der neuen Bildungsangebote zu optimieren. Die Umsetzung der Vorgaben der laufenden Reform der HMS-Bildungsgänge ist für die HMS, die zuständigen Ämter der Kantone sowie für die OdA mit grossem Aufwand verbunden. Für die HMS stellt vor allem die Integration von Bildung in beruflicher Praxis in den schulischen Unterricht sowie im Qualifikationsverfahren eine grosse Herausforderung dar. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Voraussetzungen notwendig, um die Umsetzung erfolgreich meistern zu können:

- *Koordination:* Wo möglich, sollten nationale Vorgaben erarbeitet und im Sinne von Arbeitsgrundlagen zur Verfügung gestellt werden. Auf nationaler Ebene sollten Grundlagen für die Bündelung der Kräfte sowie für einen ständigen Austausch zum Reformprozess zwischen den HMS geschaffen werden. Zentral ist es hierbei, den richtigen Mix zwischen übergeordneten klaren Vorgaben und Freiräumen zur Mitgestaltung durch die HMS zu finden. Von Vorteil wäre zudem zukünftig eine etappenweise Umsetzung von Reformen, so soll bspw. bei den noch anstehenden Anpassungen an die neue Bildungsverordnung von den Erfahrungen der privaten Handelsschulen profitiert werden.

Empfehlung: Bei den noch anstehenden Reformen sollten zuerst alle Grundlagen auf nationaler Ebene fertig erarbeitet werden, bevor die HMS mit der Umsetzung beauftragt werden. Zudem sollten wesentliche Instrumente und Vorlagen für die Umsetzung soweit möglich gesamtschweizerisch – bspw. durch die KSHR, SBBK oder das

EHB – erarbeitet werden. Dazu wären von den Kantonen gemeinsame Mittel zur Verfügung zu stellen.

- *Weiterbildungen:* Lehrpersonen, welche bisher nicht in der Berufsbildung tätig waren, sollten entsprechend dem rechtlichen Anspruch die Möglichkeit erhalten, sich berufspädagogisch weiterzubilden und grundlegende Kenntnisse des Schweizer Berufsbildungssystems sowie der darin involvierten Verbundpartner zu erlangen. Zur Vermittlung der Bildung in beruflicher Praxis mittels POU und IPT sowie zur Betreuung der Lernenden während des Langzeitpraktikums sind zudem persönliche Erfahrungen der Lehrpersonen aus der betrieblichen Arbeitswelt wünschenswert. Die Ausbildungsangebote des EHB bieten eine gute Grundlage.

Empfehlung: Durch geeignete Weiterbildungsangebote und -massnahmen sollte die Qualifikation der Lehrpersonen im Hinblick auf die neuen Bildungsgänge, insbesondere betreffend Bildung in beruflicher Praxis und Betreuung der Lernenden, gesichert werden.

- *Erfahrungsaustausch:* Die Reform «Zukunft HMS» ist mit verschiedenen Neuerungen in den Bildungsangeboten verbunden, welche die Schulen, kantonalen Behörden und OdA zuerst austesten müssen. Durch einen regen Erfahrungsaustausch, welche Ansätze sich bewährt haben, kann die Umsetzung in den nächsten Jahren sowohl im Kreis der kantonalen Behörden wie auch im Kreis der HMS optimiert werden. Dies insbesondere, da zum Zeitpunkt der Befragung bei den HMS noch Unterschiede betreffend Qualität und Umsetzungsstand der einzelnen Reformelemente festgestellt wurden.

Empfehlung: Um diese Herausforderung meistern zu können, sollten die HMS und verantwortlichen Stellen der Kantone mit den vorhandenen Partnern, wie den OdA, dem EHB oder auch den Berufsfachschulen, zusammenarbeiten und insbesondere von den bereits vorhandenen Erfahrungen anderer HMS profitieren. Dazu sollten das EHB sowie die Verbundpartner (KSHR, SBBK, SKKAB) untereinander wie auch intern geeignete Gefässe für einen regelmässigen Erfahrungsaustausch definieren.

- *Verantwortlichkeiten der Kantone:* Gemäss Art. 24 des Berufsbildungsgesetzes nehmen die Kantone die Aufsicht über die berufliche Grundbildung wahr. Diese Aufsichtsfunktion bezieht sich auf die Bildung in beruflicher Praxis wie auch auf die schulische Bildung und das Qualifikationsverfahren. Für eine optimale Umsetzung ist es wichtig, dass nicht die gesamte Verantwortung bei den HMS liegt, sondern die kantonalen Behörden ihre Verantwortlichkeiten betreffend Qualitätssicherung unter Einbezug der OdA (resp. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen) wahrnehmen. Von Vorteil ist insbesondere auch ein früher Einbezug des Berufsbildungsamts als für die berufliche Grundbildung zuständige Stelle in Kantonen, in welchen die HMS dem Mittelschulamt unterstellt sind.

Empfehlung: Als übergeordnete verantwortliche Instanz sollten die Kantone in der Qualitätssicherung der neuen Bildungsgänge eine aktive Rolle übernehmen und, sofern mehrere Ämter involviert sind, koordinierte und institutionalisierte Prozesse anstreben.

- *Zuständigkeiten der OdA:* Weil die Zuständigkeiten der OdA nicht allen Beteiligten klar zu sein scheinen und auch die Kontakte nicht überall institutionalisiert sind, scheint eine transparentere Kommunikation über die Zuständigkeiten der OdA notwendig. Im reglementierten Bereich sollten im Modell 3+1 die Schnittstellen zwischen Kanton, HMS und OdA (resp. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen) betreffend üK und QV geklärt und Kooperationen angestrebt werden. Das Gleiche gilt für das QV im Modell 3i. Für die Übernahme von Aufgaben durch die OdA im nicht reglementierten Bereich⁵⁶ sind – wie im SLP Praxis vorgesehen – Vereinbarungen notwendig.

Empfehlung: Die Schnittstellen zwischen Kantonen, HMS und OdA (vor Ort) bei der Umsetzung und Qualitätssicherung der neuen Bildungsgänge sollten geklärt werden, damit die Reform in Zukunft effektiv in Angriff genommen werden kann und alle verfügbaren Kompetenzen genutzt werden können.

Die Vermittlung von Bildung in beruflicher Praxis an einer Vollzeitschule stellt eine der grössten Herausforderungen für die HMS dar. Allerdings müssten dabei Unterschiede aufgrund der Heterogenität der Schweizer HMS-Landschaft sowie den differenzierten Anforderungen an die Realisierung der Reform in den beiden Modellen berücksichtigt werden. Im Folgenden fassen wir diese Herausforderungen zusammen und formulieren Empfehlungen zu deren Bewältigung.

- *IPT:* Für das Modell 3i ist die aktuelle Reform mit einer grundsätzlichen Neugestaltung der Bildungsgänge verbunden. In diesem Modell müssen die gesamten berufspraktischen Leistungsziele für ein EFZ Kauffrau/Kaufmann im schulisch organisierten Umfeld ausserhalb von Betrieben vermittelt werden. Damit liegt die grösste Herausforderung für die Umsetzung dieser Bildungsgänge darin, die richtige Kombination an verschiedenen Formen von IPT (z.B. Juniorfirmen, Übungsfirmen, Lernbüros, Auftragsübernahmen in Dienstleistungszentren oder spezielle Module), welche alle ihre Stärken und Schwächen haben, zu finden. Insbesondere HMS und Kantone, die eine grosse Anzahl Lernende ausbilden und sowohl das Modell 3+1 wie auch das Modell 3i anbieten, sind in erster Linie mit der Organisation der IPT in diesem grossem Umfang und der Bewältigung der Reform als solcher beschäftigt. Für diese Schulen liegt die grösste Herausforderung darin, die Reform im vorgegebenen Zeitraum überhaupt zu bewältigen und IPT sinnvoll zu realisieren.

⁵⁶im Sinne von Ziffer 2.2 des SLP Praxis: «Weitergehende Aufgaben im Rahmen der Umsetzung der IPT und der BP (z.B. Einführung in die Führung der LLD, Vermittlung von berufspraktischen Inhalten und Einführung in die Erarbeitung von Prozesseinheiten (PE) bzw. von Arbeits- und Lernsituationen (ALS), Vorbereitung auf die betriebliche Prüfung) sind nicht reglementiert und müssen im Sinne einer Kooperation zwischen den HMS und den OdA vor Ort vereinbart werden.»

Empfehlung: Insbesondere bei der Umsetzung des Modells 3i sollten unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen verschiedene Formen von IPT innerhalb eines Ausbildungsgangs zum Einsatz kommen. Diese sind unter Einbezug von Personen mit Kenntnissen der Arbeitswelt und der Berufsbildung zu entwickeln. Zudem sollten sie relativ schnell schulintern evaluiert und nötigenfalls angepasst werden. Diesbezüglich ist ein Erfahrungsaustausch unter den HMS anzustreben.

- *POU:* Aus unserer Sicht liegt für beide Modelle und alle Schulen eine besondere Herausforderung in der Umsetzung von POU. Der Kern der Reform ist dann realisiert, wenn sich die Lehrpersonen vertieft mit POU auseinandersetzen und die POU-Lerneinheiten durchgehend berufsbezogen und auf einzelne betriebliche Leistungsziele fokussiert ausgestaltet werden.

Empfehlung: Eine durchdachte Koordination von POU, IPT und schulischem Unterricht sowie ein enger Bezug zur Arbeitswelt in der Ausgestaltung der Gefässe der Bildung in beruflicher Praxis sind notwendig. Ausserdem sollten die Lehrpersonen umfassende Weiterbildungen für den Einsatz von POU als didaktisches Prinzip besuchen, da dies eine Herausforderung an allen HMS darstellt. Des Weiteren sollte der Aufbau einer nationalen Datenbank mit gelungenen Beispielen von POU-Lektionen (beispielsweise im Mitgliederbereich der KSHR-Webseite) geprüft werden. Im Rahmen von Tagungen könnte der Erfahrungsaustausch unter den HMS gefördert werden (z.B. im Rahmen der KSHR).

Neben der Optimierung verbesserungswürdiger Reformelemente wird es wichtig sein, solche Elemente, die sich in der Umsetzungsphase als vielversprechend erwiesen haben, zu pflegen bzw. weiter auszubauen. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Integration der HMS-Ausbildungsgänge in das Berufsbildungssystem eine weitere (andersartige) Möglichkeit zum Absolvieren der beruflichen Grundbildung bietet. Dies stellt nach Einschätzung des Evaluationsteams einen Mehrwert für das Schweizer Bildungssystem dar. Des Weiteren möchten wir die folgenden Aspekte der Reform als positiv hervorheben:

- *Modellwahl:* Die Existenz zweier Modelle (integriertes Modell sowie Modell 3+1) ist positiv, nicht zuletzt, da es dies den Kantonen und HMS erlaubt, die Palette der Bildungsangebote auf der Sekundarstufe II (duale Berufsbildung und allgemeinbildende Schulen) unter Berücksichtigung der lokalen Umstände sinnvoll zu ergänzen.
- *Konzeption der schulisch-organisierten Grundbildung:* Die grundsätzliche Konzeption der schulisch organisierten Grundbildung mit Integration von beruflicher Praxis mittels POU, IPT und BP erlaubt es den Lernenden, anhand der HMS-Bildungsgänge eine zur dualen Berufsbildung gleichwertige berufliche Grundbildung zum Erwerb eines EFZ mit/ohne BM zu erlangen.
- *Projektorganisation:* Im Rahmen der Projektorganisation der Reform «Zukunft HMS» wurde eine enge Zusammenarbeit der Verbundpartner auf nationaler Ebene etabliert, die sich positiv auf das Gesamtprojekt auswirkte.

- *Weiterbildung*: Die gemäss BBV bestehende Verpflichtung der Lehrpersonen, sich berufspädagogisch weiterzubilden und dies wenn möglich durch persönliche Arbeitserfahrung zu ergänzen, stellt einen wichtigen Anspruch für die Sicherung der Unterrichtsqualität in den neuen HMS-Bildungsgängen dar.

Empfehlung: Die folgenden Elemente der HMS-Reform haben sich nach Einschätzung des Evaluationsteams als vielversprechend erwiesen und sollten daher zukünftig als wichtige Elemente der Ausbildung durch die HMS gepflegt und beibehalten werden: Nebeneinander der beiden Modelle (integriert und 3+1), grundsätzliche Konzeption der schulisch organisierten Grundbildung (Integration der beruflichen Praxis mittels POU, IPT und BP), enge Zusammenarbeit der Verbundpartner auf nationaler Ebene sowie Verpflichtung der Lehrpersonen, sich berufspädagogisch weiterzubilden (wenn möglich ergänzt mit eigener Arbeitserfahrung).

Die Durchführung der zweiten Phase der Evaluation des Reformprojekts «Zukunft HMS», welche die Qualität der neuen Bildungsgänge wie auch den Zugang der Absolventen/innen zum Arbeitsmarkt betrachten soll, ist für 2013/14 geplant. Allerdings brauchen die Konzeption wie auch Umsetzung der neuen Bildungsgänge und der damit verbundene Kulturwandel Zeit. Damit ist auch dieser Zeitpunkt für die Untersuchung der gewünschten Evaluationsgegenstände eigentlich zu früh, da es nur beschränkt möglich sein wird, drei bis vier Jahre nach der Einführung bereits die Qualität und Auswirkungen der neuen HMS-Bildungsgänge zu evaluieren sowie deren Stellenwert und Akzeptanz – auch im Vergleich zur dualen Berufsbildung – zu erheben. Dazu müssten auch die Erfahrungen der Betriebe als Arbeitgeber/innen der HMS-Absolventen/innen erhoben werden können. Die ersten EFZ-Zeugnisse werden jedoch erst im Jahr 2013 und lediglich an einzelnen Schulen bzw. in zwei Kantonen abgegeben werden.

Dennoch wird es wichtig sein, 2013/14 eine zweite Evaluationsphase durchzuführen, um allenfalls zentrale Optimierungen in der nächsten grossen Anpassungswelle der HMS-Ausbildungen, die mit der Anpassung an die BiVo 2012 und die BMV (inkl. neuer BM-Rahmenlehrplan auf Anfang 2015) vorgesehen ist, vornehmen zu können. Der Fokus dieser zweiten Evaluationsphase sollte allerdings auf der Analyse der dann realisierten Bildung in beruflicher Praxis – als besondere Herausforderung für die HMS – liegen: Welche Erfahrungen wurden damit gemacht? Was hat sich bewährt, was nicht? Wo bestehen Lücken?

Empfehlung: Die zweite Phase der Evaluation «Zukunft HMS», die für 2013/14 vorgesehen ist, soll auf die Realisierung der Bildung in beruflicher Praxis fokussieren. Eine Evaluation des Qualifikationsverfahrens und des Zugangs zum Arbeitsmarkt kann aufgrund der gestaffelten Einführung der HMS-Bildungsgänge erst zu einem späteren Zeitpunkt (bspw. 2015/2016) erfolgen.

Anhang

A-1 Operationalisierung der Evaluationsfragestellungen

	Fragestellungen	Indikatoren
Input: Konzept Bildungsgänge HMS		
1a	Aus welchen Gründen wurden in einigen Kantonen kantonale Schullehrpläne erarbeitet, während andere Kantone dies direkt den HMS überliessen?	<ul style="list-style-type: none"> – Existenz eines gemeinsamen kantonalen Schullehrplans (SL) – Gründe für kantonalen Lehrplan
1b	Wie werden die Richtlinien und Standardlehrpläne in die kantonalen bzw. Schullehrpläne HMS integriert?	<ul style="list-style-type: none"> – Einhaltung der Lektionentafel – Übereinstimmung der angestrebten Leistungsziele des Schullehrplans für BP, IPT, POU und schulischen Unterricht mit den Vorgaben der Standardlehrpläne
1c	Wie verteilen sich die beiden Modelle (Modell i und Modell 3+1) auf die HMS?	<ul style="list-style-type: none"> – an den HMS angebotene Modelle (mit Varianten) – Angebot von kombinierten Modellen
1d	Aus welchen Gründen haben sich die Kantone für das/die von ihnen angebotene/n Modell/e entschieden?	<ul style="list-style-type: none"> – Gründe bzw. Kriterien für die Modellwahl – Gründe für die Wahl mehrerer Modelle
1e	Wie gehen die HMS mit dem Nebeneinander von EFZ und BM bzw. EFZ und HMS-spezifischem Angebot um?	<ul style="list-style-type: none"> – Angebot verschiedener Bildungsangebote – Kombination der verschiedenen Angebote – Abstimmung der kaufmännischen Grundbildung EFZ bzw. der BM mit den HMS-spezifischen Anforderungen im SL – Veränderung des Lehrangebots bzgl. der allgemeinbildenden Fächer
1f/g	In welchen Bereichen wurden zusätzliche Leistungsziele gesetzt (spezifisches Anforderungsprofil der HMS-Absolventen/innen)? Wie definieren die HMS das Qualifikationsprofil der HMS-Absolventen/innen?	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetze zusätzliche Leistungsziele (breite Allgemeinbildung; Sprachen, Informatik; Wirtschaftsfächer, Leistungssport) im SL – Vorhandene HMS-Lehrgänge mit anderen, branchenspezifischen Leistungszielen (anstelle der Standardbranche Dienstleistung und Administration) – Angebot von Sprachaufenthalten, Praktika im Ausland oder Zertifikaten
Umsetzung: Integration der Bildung in beruflicher Praxis, Bezug zur Arbeitswelt, Weiterbildung		
2	Koordination theoretisch-schulische Bildung und Bildung in beruflicher Praxis	
2a	Wie ist die Koordination von theoretisch-schulischer Bildung und Bildung in beruflicher Praxis in der Schule geplant?	<ul style="list-style-type: none"> – Koordination der Vermittlung verschiedener Handlungskompetenzen im SL – Umsetzung der Ziff. 5.2 und 5.3 des SLP Praxis – Beschreibung der Koordination durch die HMS
2b	Wie wird der problemorientierte Unterricht im Schullehrplan umgesetzt?	<ul style="list-style-type: none"> – Fächer, in welchen POU als didaktisches Prinzip eingesetzt wird – Einbezug der OdA bzw. Berufsfachleute in die Erarbeitung der im POU zu behandelnden Probleme bzw. Beispiele
2c	Wie werden die integrierten Praxisteile im Schullehrplan umgesetzt?	<ul style="list-style-type: none"> – Konkretisierung der Umsetzung von IPT hinsichtlich Rahmenbedingungen (Auflösung Klassenverband, betriebspraktische Umgebung), fächerübergreifendem Charakter, zu erwerbenden Grundlagen im schulisch-theoretischen Unterricht – Zusätzliche BP anstelle von IPT
2d	Welche Rolle spielen Betriebspraktika im Rahmen der verschiedenen Modelle?	<ul style="list-style-type: none"> – Integration von Kurzzeitpraktika neben den Langzeitpraktika (M 3+1) – Dauer Langzeitpraktikum im M 3+1 – Aufteilung des Langzeitpraktikums im M 3+1 – Anzahl/Dauer der Kurzzeitpraktika Modell i

	Fragestellungen	Indikatoren
2e	Wie viele HMS verzichten aus welchen Gründen auf Kurzzeitpraktika zu Gunsten eines höheren Anteils an integrierten Praxisteilen?	<ul style="list-style-type: none"> – Verzicht auf Kurzzeitpraktika zugunsten eines höheren Anteils an IPT – Gründe für Verzicht auf Kurzzeitpraktika
2f	Wie ist die Sicherung der Qualität der Bildung in beruflicher Praxis im Schullehrplan geplant?	<ul style="list-style-type: none"> – vorgesehene Qualitätssicherung – zur Qualitätssicherung getroffene Massnahmen
3	Zusammenarbeit	
3a	Wie ist die Zusammenarbeit mit den OdA, den Kantonen und ggf. den Berufsfachleuten organisiert?	<ul style="list-style-type: none"> – Formen der Zusammenarbeit – Mitwirkung in der Erarbeitung der SL, LLD, PE und ALS – Ziele der Zusammenarbeit
3b	Wie beurteilen die Beteiligten die Zusammenarbeit mit den OdA, den Kantonen und ggf. den Berufsfachleuten? Welche Kooperationsformen mit der Arbeitswelt sind erfolgreich?	<ul style="list-style-type: none"> – Beurteilung der Zusammenarbeit durch die Beteiligten – Berücksichtigung der Anliegen in der Erarbeitung der SL
4	Weiterbildung der Lehrpersonen HMS	
4a	Wie garantieren die HMS, dass Lehrpersonen verfügbar sind, welche die Betreuung der Lernenden im Rahmen der Bildung in beruflicher Praxis wahrnehmen können?	<ul style="list-style-type: none"> – Formen der Weiterbildung der Lehrkräfte, damit diese Bildung in beruflicher Praxis anbieten können
4b	Erhalten Lehrpersonen mit Weiterbildungsbedarf die entsprechende Schulung?	<ul style="list-style-type: none"> – Nutzung der Weiterbildungsangebote des EHB (modulspezifisch) – Position der an den Weiterbildungen teilnehmenden Personen
4c	In welchen Bereichen besteht eine Lücke im Weiterbildungsangebot?	<ul style="list-style-type: none"> – Bedarf von Seiten der Lehrpersonen und Schulleitungen für Weiterbildung, die nicht von dem EHB angeboten wird
Output		
5a	Verfügen die HMS nach wie vor über ein spezifisches Profil?	<ul style="list-style-type: none"> – Definition des nach der Umsetzung erreichten Profils – Neuorientierung bzw. Fortführung des bisherigen Profils
5b	Werden an HMS mind. die gleichen Leistungsziele erreicht wie jene, welche für das duale System gemäss Reglement 2003 vorgegeben sind?	<ul style="list-style-type: none"> – Einschätzung der erreichbaren Leistungsziele

Tabelle 11: Operationalisierung der Fragestellungen der Evaluation der Erarbeitungsphase «Zukunft HMS»

A-2 Zuständigkeiten der OdA bei der Umsetzung der neuen Bildungsangebote

Zuständigkeit: Aufgabe der OdA:	Oda (national)⁵⁷ Beteiligte Ausbildungs- und Prüfungsbranchen: – Administration und Dienstleistung (D&A) – Öffentliche Verwaltung – Ggf. weitere	Oda vor Ort (kantonal und überkantonal) Vertretung der beteiligten Ausbildungs- und Prüfungsbranchen vor Ort	Betriebe vor Ort	Weitere involvierte Organisationen
1a) Herausgabe LLD (branchenspezifisch)	Zuständig für Herausgabe	Umsetzung		SPK: – Begleitung für LLD – Ausführungsbestimmungen ALS, PE, AE und SA
1b) Durchführung überbetriebliche Kurse	Zuständig für Vorgaben	Umsetzung		
1c) Experten/innen Nomination in beruflicher Praxis	Vorgabe der Qualifikationsverfahren und -anforderungen an die Experten/innen	Nomination der Experten/innen	Ev. Zur-Verfügung-stellen von Experten/innen	
2) Weitergehende Aufgaben im Rahmen der Umsetzung der IPT und der BP		Auf der Basis von Vereinbarungen zwischen Kanton/HMS und OdA: Übernahme von weiteren Aufgaben abhängig von den vorhandenen Kompetenzen (z.B. TI, GE)		

⁵⁷ Gemäss BBT-Richtlinien ist die IGKG Schweiz in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) die zuständige OdA. Über ihre kantonalen und interkantonalen Organisationen ist sie Ansprechstelle für die HMS im Zusammenhang mit der Umsetzung der Bildung in beruflicher Praxis. Da es sich bei den aufgelisteten Aufgaben der OdA um branchenspezifische Aufgaben handelt, werden diese auch von den jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen wahrgenommen. Die IGKG Schweiz und die SKKAB waren somit vor allem bei der Erarbeitung des SLP aktiv.

Zuständigkeit: Aufgabe der OdA:	Oda (national)⁵⁷ Beteiligte Ausbildungs- und Prüfungsbranchen: – Administration und Dienstleistung (D&A) – Öffentliche Verwaltung – Ggf. weitere	Oda vor Ort (kantonal und überkantonal) Vertretung der beteiligten Ausbildungs- und Prüfungsbranchen vor Ort	Betriebe vor Ort	Weitere involvierte Organisationen
3) Mitsprache bei der Bewilligung der Ausbildungsmodelle und ev. neuer HMS-Angebote	Absprache bei Abweichungen			– Entscheid durch zuständige kantonale Behörde – Ggf. politische Abstützung über die Verbände
4) Qualitätssicherung der HMS und insbesondere der Bildung in beruflicher Praxis	Beteiligung an der nationalen Erarbeitung der Vorgaben			Die SBBK wird für die Bildung in beruflicher Praxis zusammen mit der KSHR und der OdA einen gemeinsamen Qualitätsrahmen entwickeln. Die OdA sind für das BP verantwortlich, die HMS/Kantone für IPT und POU.
5) Mitwirkung bei der Sicherung der Qualität des Qualifikationsverfahrens	Zuständig für Vorgaben	Mitwirkung durch Zur-Verfügungstellen von personellen Ressourcen		Die Umsetzung liegt in der Hoheit der Kantone.
6) Mitwirkung Musterpflichtenheft für Langzeitpraktikum	Beteiligung an der nationalen Erarbeitung der Vorgaben	Mitwirkung		Die SBBK und die KSHR werden zusammen mit der SKKAB ein Musterpflichtenheft ausarbeiten. Die Umsetzung liegt in der Hoheit der Kantone