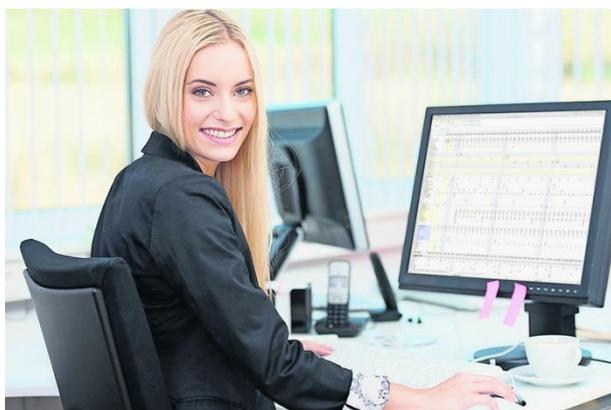


ANHANG

LERNENDE 4.0 – ANFORDERUNGEN AN EINE ZUKUNFTSGERICHTETE BERUFSBILDUNG

Verfasser: Lars Bittel, Nadine Moser, Sabrina Thürlemann, Andrina Weiler

Projektcoach: Claudia Brönimann, MSc in Business Administration



**Praxisprojekt Marktforschung für
die IHK St.Gallen-Appenzell**

Quellennachweis Titelblatt

Aubi-plus [Foto]. (o.D.). Abgerufen von <https://www.aubi-plus.de/berufe/thema/berufe-in-der-it-3/>

Berufsberatung [Foto]. (o.D.). Abgerufen von <https://berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=3699>

FHS St.Gallen Logo [Logo]. (o.D.). Abgerufen von http://m.fhsg.ch/mopages/7204/grfx/logo_header_retina.png

Gewerbezeitung [Foto]. (o.D.). Abgerufen von http://www.gewerbezeitung.ch/de/news_archiv/beruf-wird-noch-attractiver/

IHK St.Gallen-Appenzell Logo [Logo]. (o.D.). Abgerufen von <https://www.ihk.ch/veranstaltungen/veranstaltungsformate/zukunft-ostschweiz-0>

SRF [Foto]. (o.D.). Abgerufen von <https://www.srf.ch/news/regional/zentralschweiz/die-berufslehre-als-weg-zur-integratio>

FHS-Projektteam:

Sabrina Thürlemann (Projektleiterin)

Lars Bittel

Nadine Moser

Andrina Weiler

Kundschaft:

IHK St.Gallen-Appenzell, St.Gallen

Internetadresse (www.ihk.ch)

Dr. Kurt Weigelt, Direktor

Dr. Frank Bodmer, Leiter volkswirtschaftliche Analyse

Projekt-Coach:

Claudia Brönimann, MSc in Business Administration

Sprach-Coach:

Andreas Ackermann, lic. phil. I

Statistik-Coach:

Prof. Heinz Bleiker, dipl. Math. UNIZH

Eingereicht am:

St.Gallen, 09.06.2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Interviewverzeichnis/persönliche Mitteilungen	IV
Anhänge.....	1
Anhang A: Protokolle der Kundenmeetings	1
1. Kundemeeting Praxisprojekt für die IHK St.Gallen-Appenzell.....	1
2. Kundenmeeting Praxisprojekt für die IHK St.Gallen-Appenzell.....	5
3. Kundenmeeting Praxisprojekt für die IHK St.Gallen-Appenzell.....	8
Anhang B: Projektplan	11
Anhang C: Berufsfelder im Fokus.....	14
Weiterführungen zum Kapitel 2.4	14
E-Mail Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St.Gallen	20
Eingrenzung Berufsfeld Technische Industrie	21
Anhang D: CRM der Experteninterviews.....	23
Anhang E: Protokolle der Experteninterviews	25
Interviewleitfaden BZ Wil-Uzwil	25
Interviewleitfaden Abacus Research AG	30
Interviewleitfaden Bühler AG	34
Interviewleitfaden Genossenschaft Migros Ostschweiz	39
Interviewleitfaden Kaufmännischer Verband Schweiz.....	42
Interviewleitfaden ICT Berufsbildung	47
Interviewleitfaden BDS FCS	52
Interviewleitfaden Swissmem Berufsbildung	54
Interviewleitfaden Hans-Huber-Stiftung	58
Anhang F: Berechnungen.....	64
Grundgesamtheiten	64
Stichprobenumfang und Schichtung Lernende	77
Stichprobenumfang und Schichtung Berufsbildner/innen.....	78
Anhang G: CRM der Berufsschulen.....	80

Anhang H: Übersicht der Klassen FHSG	85
Anhang I: Erhebungsparameter (inkl. Erhebungsstyling).....	86
Erhebungsparameter	86
Schriftlicher Fragebogen der Lernenden	97
E-Mail an ehemalige Lernende und Berufsbildner/innen.....	105
Anhang J: Quantitative Marktforschung	106
Einstiegsfragen	106
Anteil der befragten Zielgruppen total	106
Schichtung nach Kanton.....	107
Schichtung nach Berufsfeld	108
Schichtung der Lernenden nach Lehrjahr	113
Schichtung nach Berufsschule	114
Schichtung nach Unternehmensgrösse.....	118
Beweggrund für die Berufswahl.....	120
Lerninhalte	127
Lehrreichster Lernort	127
Zufriedenheit mit den Lerninhalten im Allgemeinen	133
Nutzen für die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb	139
Inhaltliche Übereinstimmung	144
Zeitliche Übereinstimmung	149
Lerninhalte "übertroffen" oder "Verbesserungspotenzial"	154
Beeinflussungsstärke zweier Trends.....	176
Abstimmung der Lerninhalte auf die Digitalisierung	181
Abstimmung der Lerninhalte auf die Globalisierung/Internationalisierung	188
Weitere Trends gemäss Berufsbildner/innen	195
Lernformen.....	198
Zufriedenheit mit den Lernformen im Allgemeinen.....	198
Benotung zeitliches Verhältnis Berufsschule und Arbeitsort.....	203
Änderung des zeitlichen Verhältnisses Berufsschule und Arbeitsort	207
Wöchentlicher Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort.....	214
Änderung des wöchentlichen Wechsels zwischen Berufsschule und Arbeitsort	220

Ausbildung bei verschiedenen Unternehmen (=mehrere Ausbildungsorte/ Unternehmen).....	227
Ausbildung im Ausland	233
Zukünftige Lernformen.....	239
Perspektiven	245
Befähigung zur selbstständigen Ausübung des erlernten Berufes	245
Fehlende Kompetenzen.....	250
Wunsch nach einer weiteren Ausbildung	251
Grund für eine weitere Ausbildung	257
Anhang K: Weitere Informationen zum Rücklauf und zur Schichtung	265

Interviewverzeichnis/persönliche Mitteilungen

Interview mit F. Bodmer & K. Weigelt (10.02.2017) in St.Gallen.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St.Gallen. (24.02.2017). Information zum Berufsfeld Technische Industrie (E-Mail).

Interview mit M. Kraft (01.03.2017) telefonisch.

Interview mit S. Sievi (01.03.2017) per E-Mail.

Interview mit M. Frauchiger (06.03.2017) in Niederuzwil.

Interview mit M. Rusca (07.03.2017) telefonisch.

Interview mit C. Fiechter (08.03.2017) in Heerbrugg.

Interview mit G. Frei & D. Senn (15.03.2017) in Wittenbach.

Interview mit A. W. Glättli (20.03.2017) telefonisch.

Interview mit M. Brecht (22.03.2017) in Gossau.

Interview mit C. Oswald (24.03.2017) in St.Gallen.

Anhänge

Anhang A: Protokolle der Kundenmeetings

1. Kundemeeting Praxisprojekt für die IHK St.Gallen-Appenzell

Einladung / Traktandenliste

Protokoll

Sitzungsnummer: 1

Datum: 10.02.2017

Zeit: 09:00 – 11:00 Uhr

Ort: IHK St.Gallen

Vorsitz: Thürlemann, Sabrina (THS, Projektleiterin),

Anwesend: Bodmer, Frank (BOF, Leiter volkswirtschaftliche Analyse), Weigelt, Kurt (WEK, Direktor),
Bittel, Lars (BIL, Stud.), Moser, Nadine (MON, Stud.), Thürlemann, Sabrina (THS, Projektleiterin), Weiler, Andrina (WEA, Stud.), Brönimann, Claudia (BRC, Projektcoach)

Entschuldigt: -

	Traktandum	Verantwortlich	Beschluss/ Penzenz
1	<p>Begrüssung und Ziele der Sitzung</p> <p>WEK begrüsst und eröffnet das Kickoff Meeting für das Praxisprojekt 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erklärt seine Funktion als Direktor, die Tätigkeiten der IHK St.Gallen-Appenzell und den Ursprung des Praxisprojektauftrages. • Legt Resultate der eigenen Grundlagenstudie der Bildungspolitik in der Ostschweiz dar: <ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung von Informatik-Mittelschulen 2. Standortübergreifende Informatikstrategie der Fachhochschule Ostschweiz 3. Aufbau eines Informatik-Studiums an der Universität St.Gallen • Informiert über die Veranstaltung vom 20. November 2017 «Zukunft Ostschweiz» und die Ergebnisoffenheit in der Marktforschung bzw. im Praxisprojekt. 	THS	

	THS begrüsst seitens der Projektgruppe, erläutert die Traktanden und übergibt die Vertraulichkeitserklärungen an BOF und WEK.		
2	<p>Vorstellungsrunde / Kontaktdaten Projektteam</p> <p>Alle Teammitglieder der Projektgruppe stellen sich kurz vor; inkl. Ausbildungsweg vor der FHS St.Gallen.</p> <p>BOF, WEK stellen sich vor: beruflicher Werdegang</p>	THS	
3	<p>Aufbau Marktforschungsprojekt an der FHS</p> <p>THS stellt die Details des PPR2 anhand des Handouts vor: Das Projekt soll einen Mehrwert für die IHK St.Gallen-Appenzell bieten.</p> <p>Anmerkungen durch WEK: Alle Bereiche der Befragten sind gleich zu gewichten. Wichtig: Termine einhalten, Querdenken und eigene Meinungen einfließen lassen, kritische Auseinandersetzung mit dem Thema.</p> <p>Anmerkungen durch BOF: Interessen von IHK korrekt umsetzen und methodisch selbständig arbeiten.</p> <p>Ergänzung durch BRC: Schwerpunkt des PPR2 bildet die Analyse und nicht die Handlungsempfehlungen.</p>	THS	
4	<p>Vorstellung IHK St.Gallen-Appenzell</p> <p>WEK stellt die IHK vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 550-jährig und somit älteste Handelskammer der Schweiz. • Leitsatz: Selbständig sowie wertorientierte Haltung und unterstützt traditionelle Werte des Unternehmertums. Marktwirtschaft und Welt-offenheit sind für die IHK entscheidend. • Drei Aufgaben: 1) Export – zur Förderung des freien Aussenhandels; 2) Veranstaltungen – zur Vernetzung der Mitglieder; 3) Wirtschaftspolitik – die IHK setzt sich gegenüber Staat und Öffentlichkeit für eine liberale und offene Marktwirtschaft ein. • Im Gegensatz zu anderen Ländern kennt die Schweiz keine Pflichtmitgliedschaft für Unternehmen. • Etwa 1600 Mitgliedunternehmen • Enge Zusammenarbeit mit dem Kanton Thurgau • 10 Vollzeitstellen IHK • Industriebereich hat einen grossen Stellenwert in der Ostschweiz (35% sind im 2. Sektor tätig). Insgesamt sind jedoch mehr Unternehmen im DL-Bereich vertreten (vor allem KMU). Die IHK ist das Spiegelbild der Unternehmen der Ostschweiz. • Jährlicher Nettozuwachs an Unternehmen. • Finanzierung der IHK durch ca. 1/3 von Dienstleistungen im Bereich Export, 1/3 Mitgliedschaftsbeiträge, 1/3 unternehmerische Tätigkeiten (Sponsoring, Inserate). 	BOF, WEK	

	<ul style="list-style-type: none"> Mögliches Spannungsverhältnis der Lehrlingsausbildung zwischen Gross- und Kleinunternehmen sind aufzuzeigen aufgrund der Vermutung, dass kleine Unternehmen die «besser» ausgebildeten Lehrlinge für sich gewinnen. <p>Anmerkung WEK:</p> <p>Zielgruppe IT-Berufe sind alle Lehrstellen, die mit IT zu tun haben und nicht IT-Unternehmen die Lehrstellen anbieten. (z.B. IT-Lehrling bei der Raiffeisen Bank)</p>		
6	<p>Meilensteine und Termine</p> <p>Weitere Meetings sind mit Frau Zambelli zu vereinbaren.</p> <p>Ergebnisdiskussion muss vor dem 11. Mai 2017 stattfinden, da WEK vom 11. Mai bis 12 Juni 2017 abwesend ist. Der Termin für die Ergebnisdiskussion sowie die Schlusspräsentation wird noch im Februar festgelegt.</p>	THS	B1 B2 P3
7	<p>Varia</p> <p>WEK informiert, dass BOF der primäre Kontakt für das Team ist. WEK ist nicht im CC aufzuführen, sondern lediglich bei expliziten Fragen zu kontaktieren.</p> <p>Die Projektgruppe soll den 20. November 2017 freihalten, damit diese einen allfälligen Einsatz an der Veranstaltung der IHK St.Gallen «Zukunft Ostschweiz» übernehmen kann.</p>	THS	B3

BESCHLÜSSE

Nr.	Beschluss	Datum
B1	Zukünftige Meetings sind mit Frau Zambelli zu vereinbaren.	10.02.2017
B2	Die Ergebnisdiskussion muss vor dem 11. Mai 2017 stattfinden.	10.02.2017
B3	BOF ist der primäre Kontakt. WEK ist nicht im CC aufzuführen, sondern lediglich bei expliziten Fragen zu kontaktieren.	10.02.2017

PENDENZEN

Nr.	Wer	Pendenz	Frist	Erledigt am
P1	BIL, WEA	Auftragsdefinition erarbeiten	03.03.2017	03.03.2017
P2	THS, MON	Interviewverzeichnis erstellen	16.02.2017	16.02.2017
P3	THS	Termin für Ergebnisdiskussion und Schlusspräsentation festlegen.	28.02.2017	28.02.2017

Nächste Sitzung (30.03.2017, IHK St.Gallen)

2. Kundenmeeting Praxisprojekt für die IHK St.Gallen-Appenzell

Einladung / Traktandenliste

Protokoll

Sitzungsnummer: 2

Datum: 30.03.2017

Zeit: 16:15 – 17:05 Uhr

Ort: IHK St.Gallen

Vorsitz: Moser, Nadine (MON, Stud.)

Protokoll: Weiler, Andrina (WEA, Stud.)

Anwesend: Bodmer, Frank (BOF, Leiter volkswirtschaftliche Analyse)
Bittel, Lars (BIL, Stud.), Thürlemann, Sabrina (THS, Projektleiterin), Weiler, Andrina (WEA, Stud.)

Entschuldigt: -

	Traktandum	Verantwortlich	Beschluss/ Penzenz
1	<p>Begrüssung und Ziele der Sitzung</p> <p>MON eröffnet die Sitzung um 16:15 Uhr.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Themen: Die Besprechung der Marktforschung • Ziele: Rückmeldung der erledigten Arbeiten durch die Kundenschaft 	MON	
2	<p>Projektstatus</p> <ul style="list-style-type: none"> - die qualitativen Befragungen: sind alle abgeschlossen. Die Projektgruppe ist mit der Zusammenfassung beschäftigt. - quantitative Befragung: Die Projektgruppe verfolgt das Ziel, mit der Befragung am Montag, 3. April 2017 zu beginnen. <p>Berufsschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sieben von zehn machen in den gewählten Kantonen mit. - Zwei Berufsschulen möchten die Befragung schriftlich ausfüllen. - Absagen: BZWW möchte keine Umfragen (keine KV-Lehrlinge), BZ Sarganserland, BZWU (vom Rektor bei Interview abgelehnt). <p>Jeder Beruf soll einmal vorkommen. In AI gibt es keine Berufsschule. Diese Lernenden sind aber im BBZ Herisau zu befragen. Die einzigen Berufe, die nicht dabei sind, sind die Telematiker, die Mediamatiker und die Informatikpraktiker. Diese besuchen den Berufsschulunterricht nicht in den vier Kantonen.</p>	MON	

	<p>Die sieben teilnehmenden Berufsschulen sind in Berufsfelder und Kantone (nach der Gewichtung) mithilfe des BFS eingeteilt. Anschliessend hat die Projektgruppe analysiert, wie viele Klassen das pro Berufsschule sind.</p> <p>THS übergibt die Vertraulichkeitserklärung vom Sprachcoach und Statistikcoach an BOF.</p>		
3	<p>Methodisches Vorgehen und Untersuchungsparameter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besprechung der Marktforschung: Die Projektgruppe zeigt und erklärt BOF das Umfragetool Unipark. BOF ist mit der Übersicht zufrieden. - BOF ist mit dem Methodischen Vorgehen einverstanden. <p>Untersuchungsparameter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Einstiegsfragen sind gemäss BOF in Ordnung. BOF fragt, ob bei den Berufen alle Berufsfelder vorhanden sind. MON erzählt Automechaniker/innen gehören auch zu den technischen Berufen, aber nicht zur Industrie und die Kundschaft wünscht nur Berufe der technischen Industrie. Die technischen Berufe umfassen 36 Berufe (Bühler, Swissem), wobei acht Berufe gemäss der Projektgruppe zur technischen Industrie gehören. - Lerninhalte: Die Lerninhalte sind sowohl gemäss BOF als auch der Projektgruppe bei den Berufsbildnern zusätzlich abzufragen, da daraus interessante Antworten entstehen. BOF erkundigt sich, ob der Fragebogen mit den Experteninterviews abgeglichen ist, was der Fall ist. THS nennt dazu ein Beispiel: Die Frage der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte ist aus den Experteninterviews entstanden. <p>BIT erwähnt, dass BOF noch zusätzliche Fragen mitteilen kann, welche aus seiner Sicht auch im Fragebogen sein sollen. BOF wünscht keine weiteren Fragen.</p> <p>Testpersonen: Die Testpersonen sind aus verschiedenen Berufsfeldern ausgewählt. Jede Zielgruppe ist durch eine Testperson vertreten.</p> <p>Versand: BOF erkundigt sich über das Vorgehen beim Versand der Umfrage: Die Berufsbildner/innen erhalten direkt eine E-Mail mit dem Link aus dem Befragungstool. Zudem sind die Berufsbildner/innen aufgefordert den Link an die ehemaligen Lernenden im Betrieb weiterzuleiten. Die Projektgruppe fragt die ehemaligen Lernenden ebenfalls durch die Klassenchefs der FHS an. Die Zielgruppe ehemalige Lernende ist aus Datenschutzgründen schwer zu erreichen.</p> <p>Wettbewerb: BOF findet den Vorschlag von Incentives an die ehemaligen Lernenden und Berufsbildner/innen in Ordnung. Bei der Wahl und der konkreten Durchführung hat die Projektgruppe freie Wahl. Das Budget beträgt CHF 500.-.</p> <p>Für die Lernenden braucht es keine Incentives, da diese direkt in der Schule von der Lehrperson aufzufordern sind.</p> <p>Die Berufsbildner/innen erhalten auf Wunsch die Ergebniszusammenfassung im November und können ebenfalls am Wettbewerb teilnehmen. Dies ist für BOF in Ordnung.</p> <p>Nachfassaktion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zwei Wochen nach dem Start der Befragung bedankt sich die Projektgruppe bei allen Zielpersonen per E-Mail und gleichzeitig ist 	MON	<p>B1</p> <p>B2</p> <p>P1</p>

	bei denen nachzufassen, die noch nicht ausgefüllt haben. <i>Adressen:</i> Die Projektgruppe hat die Lehrmeisterverzeichnisse der Kantone für die Adressdaten beigezogen, da diese mehr Daten ausweisen, als die IHK-Liste.		
4	Varia/ offene Fragen Weiteres Vorgehen: <ul style="list-style-type: none"> - Die Projektgruppe meldet sich in ca. 2 Wochen über den aktuellen Projektstatus und den Verlauf der Marktforschung (Nachfassaktion). Kundschaft wünscht öfters Infos durch die Projektgruppe. - Die Expertenzusammenfassung ist in den Frühlingsferien an BOF zu versenden. 	MON	P3 P2

BESCHLÜSSE

Nr.	Beschluss	Datum
B1	Die Lerninhalte sollen sowohl gemäss BOF als auch der Projektgruppe bei den Berufsbildnern zusätzlich auch abgefragt werden, da daraus interessante Antworten entstehen können.	30.03.2017
B2	BOF findet den Vorschlag mit den Gutscheinen für den Wettbewerb (Incentives) in Ordnung.	30.03.2017
B3	Die Projektgruppe meldet sich in ca. 2 Wochen über den aktuellen Projektstatus und den Verlauf der Marktforschung (Nachfassaktion). Kundschaft wünscht mehr/öfters Infos durch Projektgruppe.	30.03.2017

PENDENZEN

Nr.	Wer	Pendenz	Frist	Erledigt am
P1	alle	Zwei Wochen nach dem Start der Befragung bedankt sich die Projektgruppe bei allen Zielpersonen per E-Mail und gleichzeitig ist bei denen nachzufassen, die noch nicht ausgefüllt haben.	25.04.2017	25.04.2017
P2	alle	Die Expertenzusammenfassung ist in den Frühlingsferien an BOF zu versenden.	17.04.2017	13.04.2017

Nächste Sitzung (10.05.2017, IHK St.Gallen)

3. Kundenmeeting Praxisprojekt für die IHK St.Gallen-Appenzell

Einladung / Traktandenliste

Protokoll

Sitzungsnummer: 3

Datum: 10.05.2017

Zeit: 10:30 – 11:30 Uhr

Ort: IHK St.Gallen

Vorsitz: Moser, Nadine (MON, Stud.)

Protokoll: Weiler, Andrina (WEA, Stud.)

Anwesend: Weigelt, Kurt (WEK, Direktor), Bodmer, Frank (BOF, Leiter volkswirtschaftliche Analyse), Claudia Brönimann (BRC, Projektcoach), Bittel, Lars (BIL, Stud.), Weiler, Andrina (WEA, Stud.)

Entschuldigt: Sabrina Thürlemann (THS, Projektleiterin)

	Traktandum	Verantwortlich	Beschluss/ Penz
1	<p>Begrüssung und Ziele der Sitzung MON eröffnet die Sitzung um 10:30 Uhr.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Themen der Sitzungen: Projektstatus, Zwischenresultate, Zusammenarbeit sowie organisatorische Aspekte. - Als Basis für dieses Meeting dient die Präsentation, die allen Teilnehmenden abgegeben wird. - Das Projektstatusmeeting und die Ergebnisdiskussion sind zusammengelegt. 	MON	
2	<p>Projektstatus MON präsentiert den aktuellen Zielerreichungsgrad. Die Datenerhebung ist seit dem 05.05.2017 abgeschlossen. Die Datenanalyse ist ebenfalls fertiggestellt. Nun folgen noch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretation der Ergebnisse - Verfassen der Handlungsfelder <p>Nach der Erläuterung der Inhalte des Kapitels «Grundlagen der Berufsbildung» wünscht WEK noch die Ergänzung folgender zwei Punkte:</p>	MON	P1

	<ul style="list-style-type: none"> - Detaillierte Ausführung der Vergabe und Angebot von Lehrstellen sowie den offengebliebenen Lehrstellen. - Problembereiche beschreiben und die Akademisierung erwähnen i.S.v. Beliebtheit des gelernten Berufes nach der Ausbildung. 		
3	<p>Diskussion der Zwischenresultate</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Qualitative Marktforschung</i>: Die Auswertung der qualitativen Marktforschung haben BOF und WEK schon im Vorfeld erhalten. Beide betonen, dass die Inhalte sehr spannend sind. BOF erwähnt dazu, dass es Bewahrer und Reformer im System gibt. Die Grundbildung wird gemäss WEK bei den Experten nicht in Frage gestellt. - <i>Quantitative Marktforschung</i> (Verweis Präsentation Projektstatusmeeting): 1'340 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Umfrage hat hohe Rückläufe generiert. Allerdings ist der Kanton Thurgau bei der Umfrage untervertreten. Dies ist für WEK und BOF so in Ordnung, da die IHK Thurgau in dieser Befragung nur als Ergänzung gedacht war. <p>Die Nachfassaktion ist bei den Zielgruppen durchgeführt, wo es noch nötig gewesen ist. Der Multiplikatoreffekt ist im Rücklaufkapitel zu erwähnen.</p> <p>Seit dem 05.05.2017 ist die quantitative Umfrage beendet. Die Rohdaten der Umfrage im Excel erhält die Kundschaft zur Weiterverarbeitung. Auffällig ist, dass die IT-Befragten bezüglich der Zufriedenheit überall konstant unzufriedener sind als die Vergleichsgruppen.</p>	Alle	P2
4	<p>Feedback der Kundschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Kundschaft ist mit der bisherigen Leistung der Projektgruppe zufrieden. Auch der Inhalt und Umfang der Kommunikation gegenüber der Kundschaft ist stimmig für den Auftraggeber. - WEK wünscht, dass die Projektgruppe ihre persönliche Meinung und Konsequenzen bei der Interpretation einbringt, da die Projektgruppe nahe an der Berufsbildung ist. 	BOF, WEK	
5	<p>Diskussion der nächsten Schritte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Datenanalyse und die Interpretation der Ergebnisse sind in den nächsten Tagen abgeschlossen. - Anschliessend sind hiervon die Handlungsfelder zu definieren. Da es sich um ein Marktforschungsprojekt handelt, sind in diesem Kapitel erste Richtungen für die Weiterentwicklung ausgearbeitet. Die Konkretisierung bzw. Ausarbeitung von Massnahmen obliegt der Kundschaft. 	MON, BIL	B1

	- BOF und WEK betonen, dass sie ergebnisneutral sind und die Projektgruppe ihre persönliche Beurteilung einbringen soll.		
6	Stand der Spesenabrechnung <ul style="list-style-type: none"> - Die angefallenen Kosten sind im Detail in der Präsentation ersichtlich und belaufen sich auf insgesamt ca. CHF 809.95. - Die IHK verzichtet auf den Druck ihres Logo auf den Kinogutscheinen (77 CHF). - Die Kundschaft wünscht zwei Schlussbericht-Exemplare sowie 1 Exemplar gilt es für die FHS zu erstellen. Zudem erhält die IHK die elektronische Arbeit. 	Alle	B2
7	Termin der Schlusspräsentation <p>Die Präsentation findet am 14.06.2017 von 9:00 bis 11:00 Uhr bei der IHK statt.</p> <p>WEK und BOF werden weitere Personen für die Präsentation einladen. Dies übernehmen sie direkt selber.</p> <p>Anzahl und Namen der Anwesenden teilt die IHK der Projektgruppe ein paar Tage vor der Präsentation noch mit.</p> <p>WEK ist ab heute Mittag abwesend.</p>	Alle	
8	Varia/ offene Fragen <ul style="list-style-type: none"> - 	MON	

BESCHLÜSSE

Nr.	Beschluss	Datum
B1	Die persönliche Beurteilung der Projektgruppe ist für BOF und WEK sehr wichtig und wird deshalb von der Projektgruppe im Schlussbericht einbezogen.	10.05.2017
B2	Die IHK verzichtet auf ihr Logo auf den Kinogutscheinen (77 CHF).	10.05.2017

PENDENZEN

Nr.	Wer	Pendenz	Frist	Erledigt am
P1	alle	Die Grundlagen der Berufsbildung sind mit einer detaillierten Ausführung von Vergabe und Angebot zu ergänzen.	30.05.2017	
P2	alle	Der Multiplikatoreffekt ist im Rücklaufkapitel zu erwähnen sowie zu plausibilisieren.	30.05.2017	

Schlusspräsentation (14.06.2017, IHK St.Gallen-Appenzell, 09.00-11.00 Uhr)

Anhang B: Projektplan

Legende:

Deadlines	Plenumsveranstaltungen	Projektcoachings	Kundenmeetings	interne Gruppensitzungen
-----------	------------------------	------------------	----------------	--------------------------

Art	Datum	von	Bis	Allgemein / Themen
Plenum (Kickoff)	27.01.2017	13:30	15:00	Einführung
Erstes Gespräch mit dem Projekt-coach	27.01.2017	15:00	16:00	Ziel: Kennenlernen & Koordination.
1. Kundenmeeting (Kickoff)	10.02.2017	09:00	11:00	Ziel: Kennenlernen und Klärung des konkreten Auftrags. Themen: Vorstellen, Besprechung des Auftragsentwurfs und Projektorganisation).
1. Projektcoaching	16.02.2017	08:30	09:15	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Besprechung Recherche und des ersten Entwurfs der Auftragsdefinition.
Interne Gruppensitzung	16.02.2017	09:15	12:00	
2. Projektcoaching	22.02.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Besprechung der Auftragsdefinition, Titelvorschläge und der Interviewleitfäden.
Interne Gruppensitzung	22.02.2017	09:45	13:00	
1. Sprachcoaching	01.03.2017	11:00	11:45	Ziel: Rückmeldung zu sprachlichen Inhalten der Auftragsdefinition. Themen: Besprechung der Auftragsdefinition
Interne Gruppensitzung	01.03.2017	11:45	13:00	
3. Projektcoaching	08.03.2017	13:00	13:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Feedback Interviews, Besprechung des Forschungsdesigns und Vorgehen Datenerhebung.
Interne Gruppensitzung	08.03.2017	13:45	16:00	
1. Statistikcoaching	13.03.2017	08:30	09:15	Ziel: Klärung der offenen Fragen Themen: Besprechung der Fragen bezüglich Forschungsdesign
Interne Gruppensitzung	13.03.2017	09:15	12:00	
4. Projektcoaching	15.03.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Disposition Situationsanalyse, Feedback Statistikcoach, Besprechung des Methodischen Vorgehens und der Datenerhebung.
Interne Gruppensitzung	15.03.2017	09:45	13:00	
Abgabe der Auftragsdefinition	17.03.2017	-	17:00	Ablagesystem: www.fhsg.ch/ablagensystem an WTT-FHS, Kundschaft & Projektcoach

Art	Datum	von	Bis	Allgemein / Themen
5. Projektcoaching	22.03.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Forschungsdesign, letztes Feedback, quantitativer Fragebogen, Adressbeschaffung Lernformen.
Interne Gruppensitzung	22.03.2017	09:45	12:00	
Plenum (Statistik)	22.03.2017	13:10	16:40	
2. Statistikcoaching	24.03.2017	08:00	08:45	Ziel: Rückmeldung zu den erledigten Aufgaben. Themen: Besprechung des Forschungsdesigns und der Untersuchungsparameter.
2. Kundenmeeting	30.03.2017	16:15	17:00	Ziel: Rückmeldung zu den erledigten Aufgaben. Themen: Besprechung der Marktforschung.
Frühlingsferien 10.04. – 21.04.2017				
6. Projektcoaching	26.04.2017	13:30	14:15	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: qualitative und quantitative Marktforschung, Rücklauf, Nachfassen.
Interne Gruppensitzung	26.04.2017	14:15	16:45	
Fotoshooting für PR Bericht	28.04.2017	14:55	15:10	
7. Projektcoaching	03.05.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: quantitative Marktforschung, Auswertung
Interne Gruppensitzung	03.05.2017	09:45	12:00	
3. Statistikcoaching	05.05.2017	08:30	09:15	Ziel: Rückmeldung zum Auswertungsentwurf und offene Fragen klären Themen: Besprechung der quantitativen Befragung und Auswertung
Interne Gruppensitzung	05.05.2017	09:15	10:00	
3. Kundenmeeting (Zwischenrapport)	10.05.2017	10:30	11:30	Ziel: Zwischenrapport. Themen: Projektstatus, Zwischenresultate, Zusammenarbeit sowie organisatorische Aspekte.
4. Statistikcoaching	15.05.2017	13:00	13:45	Ziel: Rückmeldung zu erarbeiteten Grafiken und Berechnungen, Klärung offener Fragen bezüglich Zusammenhang und Approximationskriterium Themen: Auswertung und Berechnung.
Interne Gruppensitzung	15.05.2017	13:30	14:15	
2. Sprachcoaching	15.05.2017	17:00	17:45	Ziel: Rückmeldung zum sprachlichen Inhalt. Themen: Besprechung des methodischen Vorgehens.
Interne Gruppensitzung	15.05.2017	17:45	19:00	
Kontaktaufnahme mit Proofreader	12.05.2017	-	17:00	Übergabe des Vorabdrucks koordinieren
8. Projektcoaching	19.05.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: quantitative Marktforschung, Auswertung im Schlussbericht
Interne Gruppensitzung	20.05.2017	09:00	15:00	

Art	Datum	von	Bis	Allgemein / Themen
9. Projektcoaching	22.05.2017	17:00	17:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: quantitative Marktforschung, Auswertung im Schlussbericht und Handlungsfelder
Interne Gruppensitzung	22.05.2017	17:45	19:00	
Abgabe Vorabdruck des Schlussberichts	30.05.2017	-	17:00	
10. Projektcoaching	31.05.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Besprechung Schlusspräsentation und Management Summary
Interne Gruppensitzung	31.05.2017	09:45	12:00	
Einreichung Management Summary	01.06.2017	-	17:00	Sprachcoach
11. Projektcoaching	07.06.2017	09:00	09:45	Ziel: Rückmeldung zu den bereits erledigten Arbeiten. Themen: Besprechung Schlusspräsentation
Interne Gruppensitzung	07.06.2017	09:45	15:45	
Abgabe des definitiven Schlussberichts	09.06.2017	-	17:00	Ablagesystem: www.fhsg.ch/ablagensystem an WTT-FHS, Kundschaft
Interne Gruppensitzung	10.06.2017	09:00	12:00	
Einüben der Schlusspräsentation	12.06.2017	15:30	18:00	
Schlusspräsentation bei der Kundschaft	14.06.2017	09:00	11:00	
Abgabe des definitiven PR-Berichts	30.06.2017	-	17:00	
Abgabe der definitiven Schlusspräsentation	30.06.2017	-	17:00	Ablagesystem: www.fhsg.ch/ablagensystem an WTT-FHS, Kundschaft & Projektcoach
Spesen- und Dankeschreiben an Kundschaft	30.06.2017	-	17:00	

Anhang C: Berufsfelder im Fokus

Weiterführungen zum Kapitel 2.4

Diese Textabschnitte bilden eine Ergänzung zum Kapitel 2.4. Die ausführlichen Quellenangaben sind dem Literaturverzeichnis des Schlussberichts zu entnehmen.

Berufsfeld KV

Kaufmänner/-frauen EFZ arbeiten während ihrer Berufsbildung in einem Büro eines Unternehmens, das in einer der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen tätig ist. Die Tätigkeiten variieren je nach Bereich, wie bspw. Dienstleistung, Industrie oder öffentliche Verwaltung. Jedoch erledigen die Lernenden im Lehrbetrieb selbstständig unterschiedlichste praktische Aufgaben in der Administration und Verwaltung. Zudem werden sie direkt ins Tagesgeschäft miteinbezogen.

Die Lehre dauert drei Jahre und wird mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis „Kauffrau/Kaufmann“ abgeschlossen. (kfvm, o.D. a)

Die Grundbildung kann in den nachfolgenden drei Profilen absolviert werden (kfvm, o.D. a):

- Profil B: mit dem Schwerpunkt "Informatik, Kommunikation, Administration" (IKA), eine Fremdsprache (im Normalfall Englisch)
- Profil E: mit dem Schwerpunkt "Wirtschaft, Gesellschaft" (W&G), zwei Fremdsprachen (im Normalfall Englisch und Französisch)
- Profil M mit Berufsmatura (BM): Ist grundlegend aufgebaut wie das E-Profil, jedoch mit Schwerpunktfach "Finanz- und Rechnungswesen"

Die Anzahl Schultage der Kaufmänner/-frauen variieren. In den ersten zwei Jahren haben alle Profile im Normalfall zwei Tage pro Woche und im dritten Lehrjahr einen Tag pro Woche Berufsfachschule, ausser das Profil M mit zwei Tagen pro Woche. Alle Kaufleute besuchen den überbetrieblichen Kurs ihrer Branche. (kfvm, o.D. a)

Büroassistentinnen bzw. Büroassistenten absolvieren eine EBA Berufsbildung, die zwei Jahre dauert. Sie sind ebenfalls im kaufmännischen Umfeld eines Unternehmens tätig und erledigen dort administrative Aufgaben. Büroassistenten/innen können in ganz unterschiedlichen Branchen ihre Berufsbildung absolvieren. Jedoch ist das Ausbildungsangebot im Gegensatz zur Ausbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ weniger ausgeprägt. (kfvm, o.D. b).

In der Schule wird keine Fremdsprache erlernt. Die Schwerpunktfächer sind Deutsch, Wirtschaft und Gesellschaft sowie IKA. Büroassistentinnen und Büroassistenten besuchen ebenfalls die überbetrieblichen Kurse. Im ersten Semester haben sie zwei Tage Berufsschule und anschliessend nur noch 1 Tag. (kfvm, o.D. b).

Nach der zweijährigen Berufsbildung erhalten sie ein Eidgenössisches Berufsattest der "Büroassistent/in EBA". Bei sehr gutem Abschluss ist eine verkürzte Berufsbildung Kauffmann/-frau EFZ (B Profil) möglich. (kfvm, o.D. b).

Berufsfeld Detailhandel

Detailhandelsfachmänner/-frauen EFZ sind in einer der 27 Ausbildungs- und Prüfungsbranche des Detailhandels, wie bspw. Nahrungs- und Genussmittel, Haushalt, Sport- oder Elektronikartikel, tätig. Sie beraten und bedienen die Kundschaft mit Hilfe ihres Wissens über das Sortiment und die Preise. Mit den erlernten Branchenkenntnissen übernehmen sie teilweise weitere Aufgaben wie die Warengestaltung oder die Warenbewirtschaftung. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016a)

Die Lehre dauert drei Jahre und wird mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis „Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann“ abgeschlossen. Im dritten Lehrjahr müssen sich die Lernenden entscheiden, ob sie die Vertiefung Bewirtschaftung oder Beratung wählen wollen. Mit der Vertiefung Beratung sind die Detailhandelsfachfrauen/-männer eher für den Verkauf zuständig und in der Bewirtschaftung arbeiten sie eher im Warenlager oder im Büro. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016a)

Bei sehr guten Leistungen in der Schule kann zusätzlich die kaufmännische Berufsmaturität (BM) während der Berufsbildung besucht werden. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016a)

Die Detailhandelsfachleute werden am Arbeitsort in den Betriebskenntnissen, Sortimentskenntnissen, Beratung und Bewirtschaftung geschult. Die Schulischen Schwerpunktfächer sind Deutsch, eine Fremdsprache (wahlweise Französisch oder Englisch), Wirtschaft und Gesellschaft, Detailhandelskenntnisse und allgemeine Branchenkunde. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016a)

Detailhandelsfachleute haben an eineinhalb Tagen pro Woche Berufsschule. Zudem absolvieren alle Detailhandelsfachleute einen überbetrieblichen Kurs der jeweiligen Branche. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016a)

Detailhandelsassistentinnen bzw. Detailhandelsassistenten EBA sind ebenfalls in einem Verkaufsgeschäft in einer der 27 Ausbildungs- und Prüfungsbranche tätig. Die Berufsbildung dauert zwei Jahre. Diese Berufsbildung ist eher praktisch veranlagt und deshalb haben die Lernenden nur einen Tag pro Woche Berufsschule. Die berufsspezifischen Fächer sind analog zu denjenigen der Detailhandelsfachleute EFZ. Jedoch ist die Berufsbildung eher praktisch veranlagt und sie haben nur einen Tag pro Woche Berufsschule. Detailhandelsassistent/innen besuchen ebenfalls die überbetrieblichen Kurse. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016b)

Nach der zweijährigen Berufsbildung erhalten sie einen Eidgenössischen Berufsattest der "Detailhandelsassistent/in EBA". Bei sehr gutem Abschluss und dem Ausweis einer Fremdsprache können sie eine verkürzte Berufsbildung Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann EFZ absolvieren. (BDS, o.D.; berufsberatung.ch, 2016b)

Berufsfeld IT

Die Berufsbildung **Informatiker/in EFZ** teilt sich in drei Fachrichtungen auf Applikationsentwicklung, Softwaretechnik und Betriebsinformatik. Applikationsentwickler/innen sind Fachleute für Software. Sie erarbeiten Softwarelösungen für neu oder veränderte Produkte oder Abläufe. Systemtechniker/innen sind für den Aufbau und die Wartung der Informatiksysteme zuständig. Sie wählen dazu passende Hard- und Software aus und installieren PC-Arbeitsplätze, Drucker und Server. Der Tätigkeitsbereich der Be-

triebsinformatiker/innen variiert je nach Arbeitgeber. Beispielweise suchen sie Lösungsvorschläge mittels Informatikmittel oder stellen PC-Arbeitsplätze bereit. Die Informatiker/innen sind in verschiedenen Unternehmen tätig, bspw. in einem Dienstleistungs-, Industrie- oder Gewerbebetrieb oder in der Verwaltung. (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Die Ausbildung dauert vier Jahre und nach erfolgreicher Beendigung erhalten sie ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis "Informatiker/in EFZ". (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Die Informatiker/innen EFZ besuchen ein bis zwei Tage pro Woche die Berufsschule. Bei sehr guter schulischen Leistung besteht die Möglichkeit die BM der technischer oder der kaufmännischen Richtung während der Berufsbildung zu absolvieren. Die überbetrieblichen Kurse werden Modular durchgeführt mittels sieben Kursen à fünf Tagen zu verschiedenen Fachthemen. (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Informatikpraktiker/innen absolvieren eine EBA Berufsbildung, die zwei Jahre dauert. Sie sind ebenfalls in verschiedenen Branchen tätig (vgl. Informatiker/in EFZ). Sie besuchen einmal pro Woche die Berufsschule. Die Ausbildung erfolgt in fünf Modulen (PC-Inbetriebnahme, Spannung & Strom, Peripheriegeräte, Informatik- & Netzinfrastruktur, Webeauftrag). Zudem absolvieren sie drei Module in den überbetrieblichen Kursen. (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Als Abschluss erhalten sie ein Eidgenössisches Berufsattest der "Informatikpraktiker/in EBA". Nach Abschluss kann eine verkürzte Berufsbildung zu Informatiker/in EFZ besucht werden, jedoch entscheidet darüber die kantonale Behörde. (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Mediamatiker/innen EFZ sind Fachleute in Kommunikationstechnologie. Beispielsweise gestalten und warten sie Webseiten oder erstellen Präsentationen. Sie sind in Handels-, Industrie-, Gewerbe-, Dienstleistungs- und Verhaltungsbetrieben tätig.

Die Ausbildung dauert vier Jahre und danach erhalten sie ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis "Mediamatiker/in EFZ". (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Durchschnittlich besuchen sie zwei Tage pro Woche die Berufsschule. Berufsbezogene Fächer sind das Produzieren und die Verwendung von Multimedien, Gestaltung und Design, Einsetzung von ICT-Mittel, Mitwirkung in Administration und Betriebswirtschaft, Marketing und Kommunikation sowie Mitgestaltung von Projekten. Sie besuchen ebenfalls die überbetrieblichen Kurse zu verschiedenen Fachthemen. Zudem kann bei sehr guter Leistung die BM während der Berufsbildung absolviert werden. (ICT Berufsbildung, o.D. b)

Telematiker/innen EFZ sind für die Installation und die Unterhaltung von Netzwerken der Telekommunikation und Informatik zuständig. Sie sind in einem Telematikbetrieb oder in einer Elektro-Installationsfirma in der Telematikabteilung beschäftigt.

Die Berufsbildung dauert vier Jahre und anschliessend erhalten sie ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis "Telematiker/in EFZ". (berufsberatung.ch, 2015)

Sie besuchen im Normalfall einen Tag pro Woche die Berufsschule, ausser im 2. bis 4. Semester ein oder zwei Tage. Berufsbezogene Fächer sind: Bearbeitungstechnik, technologische Grundlagen, technische Dokumentation, Telematik und Netzwerktechnik, elektrische Systemtechnik sowie übergreifende Bildungsthemen. Zudem besuchen sie zu verschiedenen Fachthemen die überbetrieblichen Kurse. Bei

sehr guter schulischen Leistung kann ebenfalls während der Berufsbildung die BM besucht werden. (berufsberatung.ch, 2015)

Berufsfeld Technische Industrie

Anlagen- und Apparatebauer/innen EFZ sind in der Maschinen- und Metallindustrie tätig und fertigen aus Metallen Apparate, Maschinen und Anlagen.

Die Berufsbildung dauert vier Jahre. Anschliessend erhalten die Lernenden das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis "Anlagen- und Apparatebauer/in". (Swissmem, o.D. b)

Die Lernenden besuchen die Berufsschule ein bis zwei Mal pro Woche. Berufsspezifische Fächer sind technische Grundlagen (Mathematik, Informatik, Lern- und Arbeitstechnik, Physik, Elektro- und Steuerungstechnik), technisches Englisch, Werkstoff- und Fertigungstechnik, Zeichnungs- und Maschinentechnik und Zusatzunterricht Verfahrenstechnik. Zudem besuchen die Lernenden überbetriebliche Kurse zu verschiedenen Fachthemen. Auch bei diesem Beruf kann bei guter schulischen Leistung die BM während der Berufsbildung absolviert werden. (Swissmem, o.D. b)

Automatiker/innen EFZ sind in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie tätig. Die Lernenden helfen bei der Entwicklung von elektrischen Steuerungs- oder Automatisierungssystemen. Dazu werden automatisierte Apparate oder Anlagen hergestellt.

Die Berufsbildung dauert vier Jahre und beim Abschluss erhalten die Lernenden das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis "Automatiker/in". (Swissmechanic, o.D.).

Die Automatiker/in EFZ haben einen bis zwei Tage pro Woche Berufsschule. Berufsspezifische Fächer sind technische Grundlagen (wie Mathematik, Informatik, Lern- und Arbeitstechnik sowie Physik), technisches Englisch, Werkstoff- und Zeichnungstechnik, Elektrotechnik und Elektronik, Automation und bereichsübergreifende Projekte. Zudem erlernen und üben die Lernenden die beruflichen Grundlagen. Zudem kann bei sehr guter schulischen Leistung die BM während der Berufsbildung besucht werden. (Swissmechanic, o.D.).

Automatikmonteurinnen bzw. Automatikmonteure EFZ sind in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie tätig. Sie sind für die Montage, Wartung und Reparatur von Geräten, Maschinen und Anlagen sowie die Verdrahtung der elektrischen Einrichtungen zuständig.

Die Berufsbildung dauert drei Jahre. Als Abschlusszeugnis erhalten sie das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis "Automatikmonteur/in". (Swissmechanic, o.D.).

Die Lernenden besuchen die Berufsschule einmal pro Woche. Die spezifischen Fächer der Automatikmonteure bzw. Automatikmonteurinnen sind technische Grundlagen (Mathematik und Physik), Elektrotechnik, Werkstofftechnik, Zeichnungstechnik sowie Norm- und Apparatetechnik. In den überbetrieblichen Kursen werden die Grundlagen praktisch erlernt und geübt. Das Absolvieren einer BM während der Berufsbildung ist mit guter schulischen Leistung möglich. (Swissmechanic, o.D.).

Elektroniker/innen EFZ sind ebenfalls in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie tätig. Die Elektroniker/innen sind für die Entwicklung und Realisation von elektronischer Hard- oder Software, für die

Herstellung Elektronikprodukte und für die Durchführung von Mess-, Prüf- und Wartungsarbeiten sowie für Inbetriebnahmen zuständig. (Swissmechanic, o.D.).

Die Berufsbildung zum Elektroniker/in EFZ dauert vier Jahre und bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Lernenden das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis "Elektroniker/in". (Swissmechanic, o.D.).

Die Berufsschule findet ein- bis zweimal pro Woche statt. Die berufsspezifischen Fächer sind technische Grundlagen (Mathematik, Informatik, Lern- und Arbeitstechnik, Physik), technisches Englisch, Werkstoff- und Zeichnungstechnik, Elektrotechnik und Elektronik, Hard- und Softwaretechnik sowie bereichsübergreifende Projekte. Auch die Elektroniker/innen EFZ erlernen und üben die beruflichen Grundlagen in den überbetrieblichen Kursen. Die BM während der Berufsbildung kann mit guten schulischen Leistungen besucht werden. (Swissmechanic, o.D.).

Konstrukteurinnen und Konstrukteure EFZ sind ebenso in der Maschinen-, Elektro- oder Metallindustrie tätig. Sie sind für das Entwerfen von Geräten und Produktionsanlagen zuständig und erstellen dazu Konstruktionszeichnungen und technische Unterlagen.

Die Berufsbildung dauert vier Jahre. Die ersten zwei Lehrjahre sind die Basis- und Ergänzungsausbildungen. Das dritte und vierte Jahr dient der Schwerpunktausbildung mind. zweier Tätigkeitsgebiete des Lehrbetriebes. Als Abschlussausweis erhalten die Lernenden das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis "Konstrukteur/in". (Swissmechanic, o.D.)

Die Berufsschule findet ein- bis zweimal wöchentlich statt. Dabei werden folgenden spezifische Fächer erlernt: technische Grundlagen (Mathematik, Informatik, Lern- und Arbeitstechnik, Physik), technisches Englisch, Werkstoff- und Fertigungstechnik, Zeichnungs- und Maschinentchnik, Elektro- und Steuerungstechnik sowie bereichsübergreifende Projekte. Die überbetrieblichen Kurse sind für das praktische Erlernen und Üben der beruflichen Grundlagen zuständig. Die BM kann mit guten schulischen Leistungen während der Berufsbildung absolviert werden. (Swissmechanic, o.D.)

Polymechaniker/innen EFZ arbeiten in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Sie stellen Werkzeuge, Geräteteile und Produktionsvorrichtungen her. Zudem sind sie für die Programmierung und Bedienung der Maschinen, die Überwachung der Produktion und die Inbetriebnahme der Anlagen sowie die Wartung zuständig. (Swissmechanic, o.D.)

Die Berufsbildung dauert vier Jahre. Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Lernenden das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis "Polymechaniker/in". (Swissmechanic, o.D.)

Die Berufsschule findet ein- oder zweimal wöchentlich statt. Dabei wird in Profil G grundlegende Anforderungen und Profil E erweiterte Anforderungen unterschieden. In denen die berufsspezifischen Fächer technische Grundlagen (Mathematik, Informatik, Lern- und Arbeitstechnik, Physik), technisches Englisch, Werkstoff- und Fertigungstechnik, Zeichnungs- und Maschinentchnik sowie Elektro- und Steuerungstechnik erlernt werden und bereichsübergreifende Projekte durchgeführt werden. Die überbetrieblichen Kurse behandeln fachspezifische Themen. Die BM während der Berufsbildung kann bei guter schulischen Leistung absolviert werden.

Produktionsmechaniker/innen EFZ sind in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie tätig. Sie erarbeiten und bearbeiten Bauteile aus Metall und Kunststoff, die sie anschliessend zu Geräten, Apparaten und Maschinen zusammensetzen.

Die Berufsbildung dauert drei Jahre und wird mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis "Produktionsmechaniker/in" beglaubigt. (Swissmechanic, o.D.)

Produktionsmechaniker/innen EFZ besuchen die Berufsschule einmal wöchentlich. Dabei erlernen sie die technischen Grundlagen (Mathematik und Physik), Werkstofftechnik, Zeichnungstechnik sowie Verbindungs-, Fertigungs- und Maschinenteknik. Der überbetriebliche Kurs dient dem praktischen Erlernen und der Übung der beruflichen Grundlagen. Die BM kann ebenfalls bei guter schulischen Leistung während der Berufsbildung besucht werden. (Swissmechanic, o.D.)

Mechanikpraktiker/innen EBA sind ebenfalls in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie beschäftigt. Sie sind vorwiegend in der Metallbearbeitung tätig und helfen bei der Herstellung von Geräten, Maschinen und Bauteilen. (Swissmechanic, o.D.)

Die Berufsbildung dauert zwei Jahre. Die Mechanikpraktiker/innen EBA besuchen die Berufsschule einmal pro Woche. Die Lernenden erlernen technische Grundlagen, Zeichnungstechniken sowie Werkstoff- und Fertigungstechniken. In den überbetrieblichen Kursen werden die Grundlagen praktisch erlernt und geübt. (Swissmechanic, o.D.)

Der Abschlussnachweis ist das Eidgenössische Berufsattest "Mechanikpraktiker/in EBA". Nach dem Abschluss können die Mechanikpraktiker/innen EBA eine verkürzte Berufsbildung Produktionsmechaniker/in EFZ absolvieren. (Swissmechanic, o.D.)

E-Mail Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St.Gallen

Von: BLD-BB02-BBI

Gesendet: Freitag, 24. Februar 2017 16:19

An: X

Betreff: AW: Information zum Berufsfeld technische Berufe in der Industrie

Sehr geehrte Frau X

Der Begriff „Industrie“ ist leider sehr unpräzise. Daher haben Sie und Ihre Kommilitonen auch Mühe, die Berufe eindeutig zuzuordnen. Oft sind Berufe nicht nur einem Bereich zugehörig. So arbeiten zum Beispiel Logistiker in klassischen Dienstleistungsbetrieben wie z.B. der Post aber eben auch in Industriebetrieben.

Vielleicht meinen Sie Industrie im Sinne des Industriellen Sektors (Sekundärsektor in der Drei-Sektor-Hypothese), zu welchem auch die handwerkliche Produktion und das Baugewerbe gezählt werden? Aber auch diese Einteilung ist nicht genau und es ist oft schwierig, die Berufe eindeutig zuzuteilen.

Vielleicht müssen Sie sich noch einmal überlegen, ob die Einteilung in industrielle und nicht-industrielle Berufe für die Fragestellung, der Sie in Ihrer Projektarbeit nachgehen, wirklich zielführend und notwendig ist.

Ich hoffe, ich konnte Ihnen mit diesen Informationen weiterhelfen. Sollten Sie noch Fragen haben, stehe ich selbstverständlich zu Ihrer Verfügung.

Freundliche Grüsse

Kanton St.Gallen

Bildungsdepartement

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St.Gallen

Eingrenzung Berufsfeld Technische Industrie

Für die Eingrenzung des Berufsfeldes Technische Industrie sind nachfolgende Quellen beigezogen worden.

Swissmechanic. (o.D.). Deine Lehre. Abgerufen von http://www.swissmechanic.ch/xml_1/inter-net/de/application/d2727/d2757/f2758.cfm

Swissmem. (o.D. b). *Berufsinformationen*. Abgerufen von <https://www.Swissmem-berufsbil-dung.ch/de/berufsinformationen.html>

Bundesamt für Statistik [BFS]. (o.D. a). STAT-TAB – interaktive Tabellen (BFS). Prüfungskandidat/in-nen nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr. Abgerufen von https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=de&px_db=px-x-1502020100_301&px_tableid=px-x-1502020100_301%5Cpx-x-1502020100_301.px&px_type=PX

Technische Berufe	Anzahl Abschlüsse (AI, AR, SG, TG)		
	2015	2014	Durchschnitt
Automatiker/in EFZ	55	53	54
Anlagen- & Apparatebauer/in EFZ	56	52	54
-Elektroinstallateur/in EFZ	494	478	486
Automatikmonteur/in EFZ	30	31	30.5
Automobil-Assistent/in EBA	37	41	39
Automobil-Fachmann/frau EFZ	433	434	433.5
Automobil-Mechatroniker/in EFZ	404	434	417.5
Baumaschinenmeachinker/in EFZ	8	40	9
Büchsenmacher/in EFZ	4	0	0.5
Carrossier/in Spenglerei EFZ	19	44	15
Elektroniker/in EFZ	34	39	36.5
Elektroplaner/in EFZ	-	-	-
Fahrradmechaniker/in EFZ	9	0	4.5
Fahrzeugschlosser/in EFZ	9	8	8.5
Feinwerkoptiker/in EFZ	44	7	40.5
Industrielackierer/in EFZ	7	45	44
Konstrukteur/in EFZ	94	107	100.5
Kunststofftechnologe/in EFZ	48	22	20
Kunststoffverarbeiter/ n EBA	44	40	40.5
Laborant/in EFZ Fachrichtung Chemie	-	-	-
Laborant/in EFZ Fachrichtung Textil	-	-	-
Landmaschinenmechaniker/in EFZ	54	44	49
Logistiker/in EBA	35	48	41.5
Logistiker/in EFZ	469	474	471.5
Mechanikpraktiker/in EBA	33	26	29.5
Metallbauer/in EFZ	62	59	60.5

Metallbaupraktiker/in EBA	7	17	12
Montage-Elektriker/in EFZ	82	70	76
Motorgerätemechaniker/in	3	3	3
Motorradmecchaniker/in EFZ	0	0	0
Multimediaelektroniker/in EFZ	7	8	7.5
Polymechaniker/in EFZ	254	266	260
Produktionsmechaniker/in EFZ	57	56	56.5
Zweiradmecchaniker/in EFZ	3	9	6
Summe	1'596	1'632	1'614

Anhang D: CRM der Experteninterviews

Kategorie	Name	Interviewpartner	Durchführungsort	Datum / Zeit	Interviewleitung	Mitschrift	Art der Befragung
Berufsschule	BZwu	Marco Frauchiger, Rektor	Schöntalstrasse 7, 9244 Niederuzwil	Mo, 06.03.2017 13:30 Uhr	BIL	WEA	persönlich
relevante Unternehmen	Abacus Research AG	Daniel Senn, Leiter Applikationsentwicklung Guido Frei, Personalleiter	Abacus-Platz 1 9300 Wittenbach	Mi, 15.03.2017 14:00 Uhr	MON	WEA	persönlich
relevante Unternehmen	Bühler AG	Christof Oswald, Head of Human Resources Management	Fachhochschule St.Gallen FH 0264	Fr, 24.03.2017 10:30 Uhr	MON, WEA	BIL, THS	persönlich
relevante Unternehmen	Migros Genossenschaft Ostschweiz	Michael Brecht, Leiter Berufsbildung	Industriestrasse 47, 9201 Gossau	Mi, 22.03.2017 14:00 Uhr	BIL	MON	persönlich
Nationaler Verband	BDS FCS	Sven Sievi, Geschäftsführer	Hotelgasse 1 3001 Bern	Mo, 01.03.2017	THS	THS	E-Mail
Nationaler Verband	kfmv	Michael Kraft, Jugendpolitik und Beratung	Hans-Huber-Strasse 4 8027 Zürich	Mi, 01.03.2017 13:30 Uhr	THS	THS	telefonisch

Nationaler Verband	ICT Berufsbildung	Mario Rusca, Leiter Berufliche Grundbildung	Aarberggasse 30 3011 Bern	Di, 07.03.2017 8:00 Uhr	THS	THS	telefonisch
Nationaler Verband	Swissmem Berufsbildung	Arthur W. Glättli, Geschäftsleiter	Brühlbergstrasse 4 8400 Winterthur	Mo, 20.03.2017 11:00 Uhr	BIL	BIL	telefonisch
Stiftung	Hans-Huber-Stiftung	Christian Fiechter, Präsident	Rosenbergsaus- trasse 8 9435 Heerbrugg	Mi, 08.03.2017 8:00 Uhr	BIL	THS	persönlich

Anhang E: Protokolle der Experteninterviews

Interviewleitfaden BZ Wil-Uzwil

Marco Frauchiger, Rektor

Organisation

a) Gewicht der Berufsschule

1. Welches Gewicht / Einfluss / Gestaltungsspielraum / Funktion haben Sie als Berufsschule auf die Grundausbildung der Lernenden?

Die wenigsten Leute verstehen den Begriff Berufsbildung. Die Berufsbildung ist eine grosse Aufgabe für die Berufsschule, denn es bedeutet an einem Strick zuziehen. Das BZU hat bspw. drei Lehrorte, wobei alle Lernenden ans selbe Ziel gebracht werden müssen. Drei Standorte der BZU bedeuten auch, dass die Schnittstellenbewirtschaftung optimal sein muss. Die Digitalisierung wird deshalb hier als Option für enge Zusammenarbeit gesehen.

Das Gewicht der Schule nimmt klar zu. Beispielsweise macht ein Reifenpraktiker heute noch eine Attestausbildung. In ein paar Jahren sieht dieser Beruf höchstwahrscheinlich viel komplexer aus. Beispielsweise werden integrierte Drucksysteme verwendet werden. Das Berufsbild ändert sich grundlegend hin zur Hightechausbildung. Deshalb wird von den Lernenden ein grösseres Basis-Knowhow verlangt. Das bedeutet, dass womöglich ein Basislehrjahr in der Berufsschule eingeführt werden muss. Generell werden die Berufe komplexer und der Schulaspekt wird bedeutsamer. Ein Tag Schule wird nicht mehr genügen. Somit warten grosse und viele Veränderungen auf die Berufsschulen.

Bund und Kantone haben einen grossen Einfluss (gesetzgeberische, wirtschaftliche und schulische Elemente) auf die Berufsschule. Dementsprechend ist der Gestaltungsspielraum für die Berufsschulen eher klein. Alle fünf Jahre werden Curricula (Lernpläne) für jedes Berufsfeld erstellt, was sehr aufwändig ist. Durch diese Lernpläne wird eine hohe Bildungsqualität sichergestellt und es können zentralen Prüfungen vollzogen werden, da überall zur gleichen Zeit dasselbe gelernt wird. Jedoch ist es schwierig eine vierjährige Lehre anzubieten, wenn in dieser Zeit der Lehrplan höchstwahrscheinlich geändert wird. Des Weiteren hat die penible Planung zur Folge, dass die Stundenpläne sehr starr sind und die Berufsschulen kaum Spielraum haben, um auf Individualitäten einzugehen. In einer sich derzeit so schnell wandelnden Zeit und auch für die Charakterbildung der Jugendlichen ist dies jedoch unvorteilhaft.

2. Welches Unternehmen ist gemäss Ihrer Erfahrung ein Best Practice Arbeitgeber betreffend Lehrlingsausbildung? Was unterscheidet diesen von anderen Ausbildungsbetrieben?

Die Bühler AG investiert sehr stark in die Lernenden (Zukunft) und ihre Methoden sind sehr revolutionär, wie bspw. ClassUnlimited. Dies bietet der Bühler AG folgende Vorteile:

- grosses Aufsehen bzw. Imagesteigerung (Leonardo-Bildungspreis)
- Kader aus dem eigenen Nachwuchs rekrutieren (günstiger)
- Die Lernenden wachsen mit der Unternehmenskultur auf (Corporate Identity)

Des Weiteren sind Coop und Migros ebenfalls Vorreiter in der Lehrlingsausbildung. Im Gegensatz dazu hat die gesamte KV-Branche noch grosses Potenzial. Diese Branche ist stark von der Internationalisierung betroffen und somit geht zunehmend der Bezug zur dualen Berufsbildung verloren. Deshalb plant die BZU das Projekt «KV 4.0», um die kaufmännische Berufslehre attraktiver zu gestalten.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Welche digitalen Kompetenzen (z.B. Nutzung digitaler Werkzeuge, Soziale Intelligenz & Verständigung) lernen die Lernenden im BZWU?

Die BZWU bildet rund 2'600 Lernende in ca. 25 verschiedenen Berufsfeldern aus. Die Ansprüche der Berufsfelder sind dabei sehr unterschiedlich. Deshalb werden je nach Berufsfeld verschiedenste Kompetenzen (z.B. soziale Kompetenzen, ICT Kompetenzen, programmieren, Office Anwendungen in KV) gelehrt. Generell wird die BZWU im Jahr 2018 eine neue Netzinfrastruktur (Lernplattform) sowie eine flächendeckende Laptop- bzw. Tablet-Pflicht für alle Lernenden einführen.

2. Inwiefern äussert sich die Digitalisierung bei der Berufsbildung (Unterrichtsmethodik, Lehrmittel, Lernpraktiken)?

Die Digitalisierung bietet der BZWU eine Vielzahl an unterschiedlichen Tools für neue Unterrichtsmethoden. Diese müssen aber zuerst eruiert und auf ihre Praktikabilität geprüft werden, was sehr zeitaufwendig ist. Des Weiteren müssen sich auch Lehrpersonen vermehrt der Digitalisierung anpassen und bspw. in Communities arbeiten.

Die Lehrmittelverleger sind derzeit noch eher konservativ. Der Verband Swissmem (Schweizer Verband für Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) ist jedoch ein guter Partner und bietet eine breite Palette von Hilfsmitteln und Dienstleistungen (zukunftsgerichtete Lehrmittel). Dennoch muss man auch als Schule investieren und verschiedene Tools, digital Lehrbücher und Testfragen selbst kreieren.

Um zu überprüfen, ob die Lernpraktiken noch zeitgemäss sind, ist eine Expertenkommission einberufen worden, um die «Bildungsstrategie 2030» auszuarbeiten. Marco Frauchiger ist Mitglied dieser Expertengruppe. Bis anhin fand aber erst eine Sitzung statt. Die Resultate dieser Sitzung waren, dass die Wirtschaft viele verschiedene Anforderungen an die Lernpraktiken stellt und Ideen hat. Die derzeitigen politischen Strukturen hemmen jedoch die Umstrukturierung. Damit die Lernpraktiken vermehrt den Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechen, sollten die politischen Strukturen überdacht werden und vermehrt Innovationsimpulse aus der Politik selbst kommen.

3. Ist das derzeitige Schulsystem für die Digitalisierung bereit? Falls nein, welche Lösungsstrategien / Massnahme wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung in der Berufslehre? Wie erfolgreich waren diese Massnahmen?

Flipped Classroom: Es soll nicht komplett ein selbstgesteuertes Lernen geben. Für gewisse Tasks sollen Lernende immer noch in die Schule gehen.

Beispielsweise Class Unlimited mit einer internationalen Klasse: Schüler sind auf vier Kontinenten verteilt. Das Schulzimmer kostete über 1 Mio. Franken. 80, 90 Zoll Bildschirme wurden installiert. Interaktive Lehrmittel werden benutzt und Unterrichtssequenzen können nachgeschaut werden. Heute feiert, dieses System riesen Erfolge. Die Frage ist jedoch, sind es auch taugliche Unterrichtsmodelle für Schwache? Heute gibt es das nur für Leistungsstarke.

Die Berufsbildung ist heute nur kantonal/regional/national. Sie müsste aber international, flexibler, individueller und standortunabhängig sein. In den nächsten fünf Jahren muss die ganze Didaktik überarbeitet werden. Das Kollegium ist dazu zum Teil nicht bereit.

b) Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während/nach der Ausbildung im Ausland zu arbeiten oder bei internationaltätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

Die Lernenden sollten mehr gefördert werden. Aus diesem Grund hat die BZWU bereits im 2009 ein Pilotprojekt mit einer technischen Klasse gestartet, welches bilingual geschult wird. Des Weiteren bietet die Schule verschiedene Austauschprogramme nach Südafrika (Johannesburg), China, London und Brasilien inkl. Vorbereitungskursen (z.B. Sinologie - die Wissenschaft von Sprache, Literatur und Kultur

Chinas) an. Die soziale Ebene der Lernenden kann jedoch nur schlecht geschult werden und vor allem diese Ebene wird während des Austausches stark beansprucht (z.B. Heimweh). Deshalb werden die Lernenden während des Austausches von einem Mitarbeitenden im Betrieb begleitet.

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) für die persönliche Karriere der Lernenden und wie werden sie während der Grundausbildung angewendet?

Die Sprache Englisch wird derzeit vor allem an der BZWI gelehrt. Jedoch sind die Anforderungen an Sprachkompetenzen der Berufslehre je nach Berufsfeld sehr unterschiedlich. So müssen Lernende, welche einen technischen Beruf lernen, nicht zwingend Englisch, sondern viel mehr Prozessverständnisse aufbauen und komplexe Maschinen bedienen können. Ein anderes Beispiel ist der Beruf als Automechaniker. Die Automechaniker werden durch die zunehmende Technik, welche in den Fahrzeugen verbaut wird, zu Informatikern. Deshalb sind dort vor allem IT-Sprachkompetenzen gefordert. Die BZWI versucht deshalb den Lernenden, die für ihre Berufslehre relevanten Sprachkompetenzen beizubringen und wenn möglich mit Sprachdiplomen (z.B. First bei KV M-Profil) zu untermauern.

3. Gibt es Austauschprogramme um eine Fremdsprache in diesem Land zu lernen (Exchange Möglichkeiten)? Oder setzt sich die BZWI verstärkt für Fremdsprachen im speziellen Englisch ein (Leistungskurse, Diplom-Kurse etc.)?

Siehe Inhalt b) Interkulturelle Sprachkompetenzen (v. a. Englisch) Frage 1 und 2.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und eine hohen Grad an Eigenverantwortung tragen? Und wen ja welche und wie viele?

Derzeit wird noch viel zu wenig Gewicht auf Projektarbeiten gelegt. Die BZWI führt zwei verschiedene Projektarbeiten durch. Mit diesen werden die Team- und Leadership-Kompetenzen jedoch zu wenig gefördert. Jedoch können andere Methoden nur schlecht berücksichtigt werden, da der Lehrplan zu wenig flexibel ist (Innovations- und Kreativitätsskiler).

d) Ergänzende Inhalte

1. Ist die Berufslehre attraktiv für Schüler und/oder Unternehmen?

In der Schweiz wird das duale Bildungssystem sehr gelobt. Dieses duale Bildungssystem wird kaum in Frage gestellt oder im Verlaufe der Zeit verändert worden. Die Systematik dieses Systems ist aber nicht mehr zeitgemäss ist. Warum gibt es denn die Akademisierung? Möglicherweise, weil in der Berufslehre die Zeichen der Zeit noch nicht erkannt wurden. Oft wird ein Berufszweig heute einfach noch am Leben gehalten, doch die Kleinstrukturen stossen heute an Grenzen. Der Experte ist von der Berufsbildung überzeugt, aber man muss dafür sorgen, dass sie nicht verschwindet. Heute sind die Berufslehren extrem reformbedürftig. Es fehlt an Effizienz und Effektivität der Lehrpläne. In der heutigen Zeit fragt man sich, ob es zeitgemäss ist den Lernenden das Wissen per Giesskannenprinzip zu vermitteln. Ist es effizient in fünf Klassen gleichzeitig das selbe zu unterrichten?

- 1/3 hat Vorkenntnisse zu Thema und sind unterfordert mit dem Schulstoff
- 1/3 hat noch keine Vorkenntnisse und der Schulstoff ist passend für die Lernenden
- 1/3 hat noch keine Vorkenntnisse und ist überfordert mit dem Schulstoff

Ergo unterrichtet man an 2/3 der Lernenden vorbei. Die Lernstrukturen müssen verbessert werden. In den Unternehmen ist die Präsenzzeit flexibel, was auch in der Schule der Fall sein sollte. Es macht Sinn den privaten Lifestyle der Lernenden auf die Bildung zu übertragen, was mit der Digitalisierung möglich ist. Das Lernen soll lustvoller durch interaktive Klassenräume gestaltet werden. Der nächste Schritt ist es den Klassenraum abzuschaffen. Das KV ist damit schon dran. Ideen für die Zukunft sind: ein halbes Jahr im Ausland arbeiten, Blickwechsel (andere Berufe, Lernende tauschen Arbeitsplätze mit Lernenden anderer Unternehmen), Projektarbeiten, Topshots aus Europa in Berufsschule für schulische Ausbildung besorgen. Ziel: Berufsbildung in Exzellenzbereich bringen. **Fazit:** Die Strukturen sollten aktiv hinterfragt werden, was zu wenig passiert. Der Unterrichtstil sollte an den Lifestyle der Lernenden angepasst werden.

2. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb? z.B. Beratungskompetenzen, kritisches und flexibles Denken.

Individualität und Kreativität sind sehr wichtig. Diese wird den Lernenden aber durch die Überregulierung des Berufsschulsystems genommen. Deshalb sollte bei der nächsten Überprüfung des Lehrplans vermehrt Rücksicht auf die Flexibilität des Lehrplans genommen werden.

Des Weiteren sollen Tools geschaffen werden, um sporadisch das individuelle Lernniveau der Lernenden zu überprüfen statt wöchentliche Prüfungen durchzuführen.

3. Welche zusätzlichen Angebote / Informationsoptionen für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden sie in der Berufsplanung (z.B. durch Prüfungsvorbereitungskurse für die Abschlussprüfungen) unterstützt?

Nicht befragt – aufgrund fehlender Zeit.

4. Vermehrt machen Unternehmen Persönlichkeitstests um herauszufinden, ob jemand in die Unternehmenskultur passt. Erhalten die Schüler genügend Freiraum um ihre Persönlichkeiten zu bilden?

Siehe Inhalt d) Ergänzende Inhalte Frage 1

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung der Lernenden in der betreffenden Branche (technische Berufe Industrie, IT, KV) angemessen?

Es sollte vermehrt ein «degressives Schulmodell» angewendet werden. Dies heisst, dass zu Beginn der Lehre die Lernenden öfters in die Schule gehen sollten, um sich ein Basiswissen anzueignen. Sobald dieses Basiswissen vorhanden ist, können die Schultage fortlaufend abgebaut werden.

2. Welche Stärken und/oder Schwächen hat die Berufsschule gegenüber den üK und/oder der Branchenkunde?

Die Berufsschule, der üK und die Branchenkunde haben unterschiedliche Aufgaben und sind wichtig für eine ganzheitliche Ausbildung. Ein Stärken-Schwächen-Vergleich zu machen wäre deshalb falsch. Jedoch gibt es teils Schnittstellen und Koordinationsprobleme. So kann es bspw. vorkommen, dass Lernende in der Berufsschule etwas lernen, was sie bereits in der Branchenkunde gelernt haben. Diese Schnittstellen und Überschneidungen gilt es zu verbessern.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

Die Jugendlichen werden mittels der Berufslehre sehr früh ins Erwachsenenleben bzw. Arbeitsleben eingebunden und lernen somit früh Verantwortungen zu übernehmen. Dies in Gegensatz zu Gymnasiasten, welche bspw. Mühe haben eine Steuererklärung auszufüllen, weil sie noch nie Verantwortung für andere Personen oder Kundschaft übernehmen mussten.

Des Weiteren ist das Arbeitslosenrisiko nach bestandener Berufslehre sehr klein. Dies zeigt die tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Zudem widerspiegelt der Lehrstellenmarkt den Bedarf der Unternehmen. Diese Bedarfssteuerung ist bei Gymnasiasten, die ihr Studium frei wählen können, nicht gegeben. Das macht die Berufsbildung sehr gut vor.

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Beispielsweise freut sich jedes Kind sehr, wenn es zum ersten Mal in die Primarschule gehen darf. Jedoch vergeht diese Lust zur Schule zu gehen bereits sehr früh und somit sind die Kinder nicht mehr gleich begeistert zu lernen. Das heutige Bildungssystem raubt den Kindern somit sehr schnell die Lust in die Schule zu gehen, was nicht optimal zum Lernen ist. Lernen ist ein kreativer Prozess.

In der Berufslehre gibt es dasselbe Problem. Es werden grosse Mengen von Hausaufgaben aufgegeben und der ständige Leistungsdruck in Form von Prüfungen sowie starre Lehrpläne führen zu dieser Unlust. Diese Unlust drückt langfristig auf die Motivation. Als Lösung sollte man mehr gemeinsame Projekte durchführen und weniger Lernstoff vermitteln. Die Jugendlichen haben bereits eine hohe Affinität mit technischen Geräten und gamen in der Freizeit. Wieso sollte es nicht möglich sein, Französisch Wörter über ein Game zu lernen? Eine kritische Hinterfragung der aktuellen Berufsschule ist deshalb angebracht.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Die Berufsbildung sollte kritisch hinterfragt werden:

- Vermehrter Einbezug von Digitalisierung
- Bildungsreform / neue Ideen
- Flexibilität der Stundenpläne

Interviewleitfaden Abacus Research AG

Daniel Senn, Leiter Applikationsentwicklung
Guido Frei, Personalleiter

Allgemeine Fragen

1. Wie viele Lehrstellen bietet Abacus derzeit (Schweiz, weltweit) an?

Es sind total acht Lernende, die die Abacus zurzeit ausbildet. Aufgeteilt in die Berufe, sind das sechs Applikationsentwickler und zwei Systemtechniker. Diesen Sommer werden wieder zwei neue Lernende angestellt. Ein Systemtechniker und ein Applikationsentwickler.

2. Welche Kompetenzen / Fähigkeiten sind für eine Anstellung der Lernenden bei der Abacus von Relevanz?

Die neuen Lernenden brauchen sicherlich gute soziale Kompetenzen und gute Sekundarschulnoten. Die Schulnoten sind daher wichtig, da die Schüler im ersten Jahr jeweils um eine Note im Vergleich zur Oberstufe schlechter werden. Die Computervorkenntnisse und die Affinität zur Informatik ist meist beim Schnuppern erkennbar.

3. Wo sehen Sie bei der Berufsbildung in Ihrer Branche (IT) am meisten Handlungsbedarf?

In der IT-Branche generell sowie vor allem in der Forschung und Applikationsentwicklung. Es sind grundsätzlich mehr Applikationsentwickler als Systemtechniker gesucht. Diese Tendenz ist auch bei den Neueinstellungen von Mitarbeitenden zu beobachten. Folglich braucht es mehr Applikationsentwickler, da immer weniger Hardware/weniger Maschinen neu gebaut werden (bereits viel vorhanden).

4. Wie unterscheiden Sie sich von den anderen Ausbildungsunternehmen in der IT-Branche?

Die Abacus unterscheidet sich durch die Umgebung (Gebäude), die Unternehmenskultur (z.B. Du-Kultur), die Begeisterung an Abacus generell, auch seitens Eltern, und dass die Türen jederzeit für jeden Mitarbeitenden offenstehen. Kürzlich hat eine Informationsveranstaltung von Abacus mit acht andern Unternehmen mit ca. 120 Schüler (begeisterte, potenzielle Lernenden) stattgefunden.

Extra: Die KV-Lehre wurde früher bei Abacus angeboten. Sie haben aber zu wenig Arbeit für sie, deshalb haben sie momentan keine KV-Lernenden mehr. Heute ist vieles digital durch die EDV abgewickelt, wie bspw. das Spesenmanagement. Somit erübrigt sich der kaufmännische Lehrgang bei Abacus. Allenfalls gäbe es in Zukunft eine Möglichkeit, eine Lehre durch einen Verbund mit einer Treuhandfirma anzubieten. Dann hätte Abacus gerne wieder KV-Lernende, die dann aber vielleicht nur ein halbes Jahr bei Abacus sind, aber davon profitieren.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Wie und inwiefern werden IT-Kompetenzen aus Ihrer Sicht on the Job und in der Schule gefördert? Erlernen die Lernenden die richtigen Softwarekenntnisse?

Die übermittelten Kompetenzen in der Schule werden durch ICT Schweiz vorgegeben. Die Schulen sind mit dem Stoff teilweise hinterher, d.h. nicht auf dem neusten Stand. Beispielsweise werden teilweise alte Programmiersprachen gelernt. Zudem wird erst jetzt diskutiert, ob das Programmieren mobiler Apps in der Berufsschule erlernt werden sollte, obwohl mobile Applikationen bereits lange auf dem Markt sind. Die benötigten Fähigkeiten werden den Lernenden durch die Abacus selber beigebracht. Die Lernenden können noch nicht im ersten Jahr beim Programmieren mithelfen, sondern müssen zuerst geschult werden.

2. In der IT-Branchen braucht es bekanntlich ein hohes Vorwissen (IT-Wissen), um in diesen Berufen zu arbeiten. Können die Lehrlinge von Anfang an bereits Aufträge ausführen? Wie lösen Sie dieses Problem z.B. Lernwerkstatt, modularer Bildungsaufbau?

Der üK der IT-Branche erfolgt nach einer modularen Ausbildung. Das heisst der üK finden als Module von jeweils fünf Kurstagen statt. Nach den fünf Kurstagen wird das Modul direkt abgeschlossen. In den Gewerbeschulen werden die Lernenden auf diese üK vorbereitet (somit Schulstoff aufgebaut wie üK Module).

Abacus hat früher ihre Lernenden für das erste Lehrjahr in das Basisjahr der ZBW übergeben. Doch für die Applikationsentwickler war dieses Einführungsjahr nicht passend genug, somit musste Abacus ihnen nach diesem Jahr zusätzliche Dinge beibringen. Für Systemtechniker ist das Basisjahr eher geeignet. Deshalb hat Abacus ihre eigene Lernwerkstatt (ist jetzt im 2. Jahr) für ihre Applikationsentwickler-Lernenden gegründet. Mit dieser hat Abacus sehr Erfolg. Die Systementwickler-Lernenden brauchen keine Lernwerkstatt.

3. Inwiefern äussert sich der Drang zur Digitalisierung bei der Berufsbildung?

In der IT-Branche hat man eine grosse Abhängigkeit von der Digitalisierung. Bei Abacus ist alles elektronisch, so auch Applikationen, wie Rechnungstellung und Beschaffung sind online. Die Softwarehersteller, so auch Abacus, sind Vorreiter der Digitalisierung, da sie die nötigen Applikationen für die Digitalisierung gewisser Prozesse entwickeln. Beispielsweise hat Abacus seit 10 Jahren kein Ablagesystem mehr.

4. Welche Lösungsstrategien / Massnahmen wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der Berufslehre in Ihrem Unternehmen? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Sind vollkommen digitalisiert, da sie schon immer mit dem PC arbeiten. Die Lernenden wachsen mit dem auf und die Schulen sind auch digitalisiert. In der IT-Branche arbeitet man mit dem PC.

Bereits beim Schnuppern werden einzelne Tätigkeiten geprüft, bspw. als Systementwickler PC auseinandernehmen oder als Applikationsentwickler programmieren bereits einfache Sachen. Nach der Sekundarschule ist unklar, ob es einer guter IT-Mitarbeiter ist. Beim Schnuppern sieht man bereits Tendenz, ob Affinität besteht.

b) Interkulturelle Kompetenzen, Sprachkompetenzen

1. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) in Ihrem Unternehmen und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung (Austauschmöglichkeiten, Arbeitsdokumente, Sprachdiplome etc.)? Wie wichtig sind Ihnen andere interkulturelle Kompetenzen (Umgangsformen, Kulturkenntnisse etc.)?

Nur IT-Lernende, die mit BMS machen, haben Französisch Unterricht. Englisch ist in der IT-Branche zentral, da bspw. Anleitungen sowie Videos zum Programmieren oder das Nachlesen über die Programmiersprache alles auf Englisch ist. Englisch war in der IT-Branche schon immer wichtig. In einer IT-Lehre ohne BMS lernen die Lernenden Technische Begriffe, die sie benötigen und nicht alltägliches Englisch.

Lernende mit BMS machen von der Schule aus einen Sprachaufenthalt. Wollen die Lernenden ohne BMS auch einen Sprachaufenthalt machen, wird das von Abacus unterstützt.

Lernende der Abacus könnten in Biel arbeiten gehen. Wurde bis jetzt aber nur einmal genutzt.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten, Lehrlingssitzungen etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und einen hohen Grad an Eigenverantwortung tragen?

Bei der IT-Berufsbildung sind die Projektarbeiten alle Einzelarbeiten. Die IPA ist eine Einzelarbeit. Dieses Projekt dauert drei bis vier Wochen und wird vom Berufsbildner selber, einem Fachvorgesetzten und einem Vertreter der Schule bewertet.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb (Bsp. Kundengespräche, Beratungen)?

Zukünftig ist der Umgang mit Leuten, die Teamarbeit, der Umgang mit den verschiedenen Unternehmenskulturen wichtig.

Unter den Applikationsentwickler gibt es sehr wenig Frauen. Zudem herrscht der Trend, dass Lernende, die die BMS abgeschlossen haben, studieren gehen.

2. Welche Angebote für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden sie in der Berufsplanung bzw. schulischen Ausbildung (z.B. Prüfungsvorbereitungskurse, Nachhilfe) unterstützt / miteinbezogen?

Die Lernenden helfen sich untereinander, ältere Lernende unterstützen die Jüngeren. Zudem sind auch die Mitarbeitenden bereit den Lernenden zu helfen z.B. in mathematischen Schulfächern. Lernende sprechen diese Möglichkeit mit dem Teamleiter ab. Beispielsweise können auch die Mitarbeitenden der Übersetzung den BMS-Schüler im Französisch Nachhilfe geben. Die Lernenden werden in der Abacus sehr unterstützt.

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule und Praxis während der Ausbildung der Lernenden in den einzelnen Bereichen (technische Berufe Industrie, IT, KV) angemessen? Wenn ja / nein, weshalb?

Die Zusammenarbeit zwischen der Abacus und der Berufsschule (GBS) findet statt. Fünf bis sechs Firmen (Abraxas, VLSC, Degalin, Raiffeisen, Dinosolf, Lehrmeisterverband) treffen sich jeweils mit der Berufsschule, um der Berufsschule Inputs zu geben. Meist dauert es lange, bis Anregungen umgesetzt werden. Die GBS beginnt in der Mathematik mit dem Stoff auf erhöhter Ebene, obwohl dies die Schüler mit ihren Sekundärkenntnissen nicht können. Dieses Problem konnte direkt mit der Berufsschule durch ein solches Treffen geklärt werden, deshalb besteht der Austausch. Man versucht eng mit den Berufsschulen zusammen zu arbeiten. Nicht alle Inputs werden schnell umgesetzt, meistens dauert es sehr lange.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Schule / üK mit der Praxis überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Die IT-Ausbildung hinkt der Wirklichkeit hinterher. Beispielsweise gibt es mobile Geräte schon sehr lange (erstes iPhone vor etwa 10 Jahren) und die Berufsschulen fragen sich erst jetzt, ob man das Programmieren der mobilen Apps als Lerninhalt aufnehmen sollte. Letztens war Herr Frei an einer Konferenz der Berufsschule Rorschach eingeladen. Dabei erkannte er, dass die jungen Leute das Handy und andere Geräte besser als die Lehrer bedienen können. Diese Situation ist daher verheerend, da die Berufsschullehrer eigentlich den Lernenden diese Sachen beibringen sollten. Dabei stellt sich die Frage, ob nicht externe Fachleute solche Kurse den Lernenden an den Berufsschulen beibringen sollten. Abacus würde sich bereit erklären, solche Leute zur Verfügung zu stellen, denn so könnten Lernende auch profitieren. Beispielsweise können bei Abacus die Mitarbeitenden bereits jetzt die Spesenabrechnung in einer App bewirtschaften.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Welche internationalen Austauschmöglichkeiten gibt es bei Ihnen im Unternehmen? Bei der Bühler AG gibt es z.B. das Ausbildungskonzept ClassUnlimited? Kennen Sie es? Wie wäre das Konzept auch bei Ihnen einführbar?

Das Thema Class Unlimited oder ähnliches kommt für die Abacus nicht in Frage, da sie nicht international tätig sind. Die IT-Spezialisierung wird hier in der Schweiz bleiben. Somit besteht kein Problem mit Austauschmöglichkeiten.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

Die Lehre an sich ist gut. Die duale Berufsbildung kann gelobt werden. Die Verbindung von Schule und Praxis ist gut.

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Die Schule ist hinterher und dies viel zu weit. Ein wenig hinterher wäre normal, aber nicht in diesem Ausmass. Wie halten sich Lehrer auf dem Laufenden, denn Technik entwickelt sich rasch.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Flipped Classroom: Viele Lernende sind noch unselbständig, da sie noch sehr jung sind. Es braucht deshalb gemäss den Interviewpartnern noch eine gewisse erzieherische Wirkung.

Interviewleitfaden Bühler AG

Christof Oswald, Head of Human Resources

Allgemeine Fragen

1. Wie viele Lehrstellen bietet die Bühler AG derzeit (Schweiz, weltweit) an?

Weltweit sind bei der Bühler AG rund 600 Lernende beschäftigt. Dabei handelt es sich um knapp 300 Ausbildungsplätze in der Schweiz. Die restlichen rund 300 Lehrstellen werden in Ländern mit einem vergleichbaren dualen Berufsbildungssystem, wie in der Schweiz, angeboten.

2. Welche Kompetenzen / Fähigkeiten sind für eine Anstellung der Lernenden bei der Bühler AG relevant?

Die Sozialkompetenzen sind sehr wichtig. Jeder zukünftige Lernende absolviert zuerst eine Schnupperlehre bei der Bühler AG, damit man die Jugendlichen kennenlernen kann. An erster Stelle stehen die menschliche Attribute beim Auswahlverfahren. Im Anschluss wird auf die Leistungskriterien (z. B. Notenschnitt) geachtet.

3. Wo sehen Sie bei der Berufsbildung in Ihrer Branche (IT, KV, Industrie) am meisten Handlungsbedarf?

Bezüglich der Digitalisierung gibt es noch viel Potenzial. Neben der Digitalisierung ist es die Leidenschaft von jungen Leuten mit Menschen umzugehen (Leadership- Kompetenzen). Dieses Talent lässt sich schon früh erkennen.

4. Wie unterscheiden Sie sich von den anderen Ausbildungsunternehmen in der IT, KV und Industrie Branche?

Die nachfolgenden Aspekte charakterisieren die Bühler AG als Ausbildungsunternehmen:

- hoher Grad an Eigenverantwortung
- Unternehmertum
- Internationalisierung
- Innovation
- Begabtenförderung

Die Bühler AG bietet unter anderem die Möglichkeit einer Sportlehre zu absolvieren. Dabei sind die Lernenden teilweise bei Swiss Olympic dabei. Auch andere Fähigkeiten wie z.B. musikalisches Talent werden unterstützt.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Wie und inwiefern werden IT-Kompetenzen aus Ihrer Sicht on the Job und in der Schule gefördert? Erlernen die Lernenden die richtigen Softwarekenntnisse?

Über die detaillierten Softwarekenntnisse ist der Experte nicht im Bilde. Die gesamte IT ist verbunden mit der Digitalisierung. Dies ist auch bei ClassUnlimited in Kombination mit einem neuen didaktischen System der Fall. Bei der Bühler AG ist bspw. auch die SPS Programmierung von hoher Relevanz. Diese zusätzlichen Systeme sind in der Schule stärker zu fördern. Das Problem liegt nicht bei den Jugendlichen, sondern bei den Lehrpersonen. Diese werden zu wenig auf den Weg der Digitalisierung mitgenommen. Der frontale Unterricht ist etwas ganz Anderes als der multimediale Unterricht.

2. Inwiefern äussert sich der Drang zur Digitalisierung bei der Berufsbildung?

Ohne die Digitalisierung geht es gar nicht mehr. Die nachfolgenden Schulen im Anschluss an die Lehre sind oftmals nicht kompatibel. Jedoch sind die Anschlussprogramme sehr interessant. Mit digitalen Elementen der IT sowie der Führung ist eine Brücke zu bilden. Diejenigen Fähigkeiten, die man nicht mitbringt, sind innerhalb des Unternehmens mitzugeben.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahmen wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der Berufslehre in Ihrem Unternehmen (neben ClassUnlimited)? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Ohne die Digitalisierung kann sich die Bühler AG den Arbeitsalltag nicht mehr vorstellen. Als Grossunternehmen bieten sich viele Möglichkeiten bspw. virtuelles Schweißen. Gewonnene Preisgelder werden für weitere Innovationen eingesetzt. Mit SPS wird bspw. über Distanzen programmiert und weltweit auf einem Rechner die Maschinensteuerung gelenkt. Dieses System haben junge Leute entwickelt.

Die tägliche Auseinandersetzung mit der Digitalisierung bringt bei der Umsetzung natürlich auch Misserfolge. Jedoch gibt man nicht sofort auf, sondern entwickelt weiter. Das Unternehmen gliedert sich nicht in separate Institute, sondern jedes ist ein Teil der Bühler AG. Beispielsweise haben die Lernenden bei Aufhebung des Mindestkurses ebenfalls länger gearbeitet. Folglich sind die Lernenden ein Teil des Ganzen und die Bühler AG investiert jährlich rund CHF 10 Mio. in ihre Ausbildung.

b) Interkulturelle Kompetenzen, Sprachkompetenzen

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei international tätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

In keinem Unternehmen ist dies so stark wie bei der Bühler AG. Die Begabtenförderung der Lernenden ist klar getrennt zwischen Technik und Interkulturalität. Diejenigen Lernenden, die ins Ausland möchten, müssen sich bewerben. Heutzutage gehen viele Jugendliche nicht mehr ins Ausland, obwohl dies im Gegensatz zu früher, leichter geworden ist. Bei der Bühler AG haben junge Leute die Möglichkeit bspw. auf Montage ins Ausland zu gehen. Neben der beruflichen Erfahrung werden Freude und Werte im Leben mitgeben. Nicht selten gehen die Jugendlichen auch im Anschluss an die Lehre ins Ausland. Für die jungen Leute ist diese Möglichkeit unbezahlbar. Aus der Sicht eines internationalen Konzerns, der 98% ins Ausland exportiert, ist es unumgänglich.

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) in Ihrem Unternehmen und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung (Austauschmöglichkeiten)?

Begabtenförderung: Die Lernenden bewerben sich für die Projekte wie bspw. die Entwicklung einer Labormaschine für Kunden. Dabei wird das Verhalten und die Leistung des Jugendlichen berücksichtigt. Bereits während der Lehre wird damit den Lernenden ein virtueller Goldhelm (Vergleich Torschützenkönig Eishockey) aufgesetzt. Dies erhöht die Chance auf eine Anstellung nach dem Abschluss der Ausbildung. Durchschnittlich bleiben 2/3 der Lernenden nach der Lehre bei der Bühler AG tätig.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten, Lehrlingssitzungen etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und einen hohen Grad an Eigenverantwortung tragen?

Die meisten Aktivitäten erfolgen im Team. Dabei wird oftmals auch in interdisziplinären Teams gearbeitet. Beispielsweise für die Entwicklung von Werbegeschenken arbeiten Kauffrauen/-männer sowie Konstrukteurinnen und Konstrukteure zusammen. Der Experte begleitet die Lernenden jeweils während der Bearbeitung und Präsentation von Grossprojekten. Dies ermöglicht ihm einen Einblick in die Denkweise der Jugendlichen zu gewinnen.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb (Bsp. Kundengespräche, Beratungen)?

Kompetenzen wie interkulturelles Verständnis oder Gesprächstechniken bringen die Lernenden oftmals bereits mit. Die Lernenden verfügen über ein authentisches Selbstbewusstsein und haben keine Angst mit Leuten zu reden. Beispielweise stehen die Jugendlichen, die in China waren, vor dem ganzen Kader und referieren auf Englisch. Derzeit arbeitet die Bühler AG mit der BZ Wil-Uzwil am Pilotprojekt «KV Plus» unter dem Aspekt der Industrie 4.0. Dabei soll ein digitales Modul nach der kaufmännischen Ausbildung angeboten werden. Denn grundlegende Änderungen der Berufsbildung auf nationaler Ebene sind nicht innerhalb eines kurzen Zeithorizonts möglich.

2. Welche Angebote für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden Sie in der Berufsplanung bzw. schulischen Ausbildung (z.B. Prüfungsvorbereitungskurse, Nachhilfe) unterstützt / miteinbezogen?

Die Bühler AG beschäftigt sich aktuell mit dem Weg eines potenziellen Lernenden vor dessen Lehre bis hin zum optimalen Einsatz im Unternehmen. Mit dem Ziel Erfolgserlebnisse zu schaffen. Dabei gliedert sich der Prozess in folgende vier Bereiche.



Vor der Lehre

Mit Engagement (Messen, Mund-zu-Mund-Propaganda) wird auf die Bühler AG aufmerksam gemacht. Der Prozess beginnt bereits bis zu zehn Jahre vor Lehrantritt. Dabei spielt das soziale Umfeld, wie Eltern oder Lehrpersonen eine wichtige Rolle. Weiter zeigt sich, dass Frauen in der Industrie in einigen Bereichen, wie internationale Logistik, viel geeigneter sind (Diversity). Um die Lernenden zu gewinnen, gilt es Leidenschaft zu kreieren. Dies soll durch eine innovative Lehre möglich sein, wie bspw. mit dem Pilotprojekt KV Plus in Zusammenarbeit mit der BZ Wil-Uzwil. Der regionale Weg ist hierbei flexibler als der nationale Weg. Die kaufmännische Ausbildung wird auch in Zukunft relevant sein. Dabei werden sich die Arbeitstätigkeiten ändern, um die Zeit noch viel konstruktiver zu gestalten.

Während der Lehre

In diesen Bereich fallen Elemente wie bspw. ClassUnlimited, die Zusammenarbeit mit Fachhochschulen, Kursangebote und Berufsmeisterschaften.

Nach der Lehre (Praxis / Trainee und Bereit für das Berufsleben)

Den jungen Berufsleuten sind Perspektiven (Karriere Guideline) mittels Beratung aufzuzeigen. Durch Erlebnisse wie Jungmonteuren Aufenthalte in verschiedenen Ländern, Teilnahmen an One Young World mit über 100 Nationen oder eines Besuchs des Vizepräsidenten aus Amerika in der Bühler AG, werden unvergessliche Momente geschaffen.

Leadership ist insbesondere in diesem Bereich relevant, da dies bis anhin in der Berufslehre nicht ausreichend gefördert wird. Führung wird schon früh übernommen bspw. in der Schule oder auch bei der Vereinstätigkeit. Wichtig ist es strukturiert und begründet zu leiten. Diese Fähigkeit lässt sich nicht alleine durch das Lesen eines Buches aneignen. Leadership muss selbst erfahren werden, um auch bei falschen Anordnungen die Konsequenzen zu sehen. Im Militär konnte früher diese Erfahrung gesammelt werden, wie es ist, wenn eine Gruppe, die man führt, keinen Schlafplatz findet. Denn dabei sind die Grundbedürfnisse der Maslowschen Bedürfnispyramide betroffen. Früher war es unter anderem nicht möglich eine Karriere bei der UBS zu machen ohne vorangehende Offizierskarriere. Heute gibt es alternative Situationen, um sich Leadership Kompetenzen anzueignen. Beispielsweise im Auslandsaufenthalt lernen die jungen Leute, trotz 15 h Arbeitstagen nebenbei den Haushalt zu führen. Die Erfahrungen sollen nicht nur im Unternehmen selbst, sondern auch ausserhalb gesammelt werden. Durch

dieses Angebot können junge Persönlichkeiten gefördert werden, denn es zeigt sich, die Schere zwischen den leistungsstarken und leistungsschwachen Jugendlichen geht immer weiter auf.

Im Jahr 2015 feierte die Bühler AG 100 Jahre Berufsbildung. Von den insgesamt 7'500 ausgebildeten Berufsleuten sind aktuell noch 980 im Unternehmen tätig.

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule und Praxis während der Ausbildung der Lernenden in den einzelnen Bereichen (technische Berufe Industrie, IT, KV) angemessen?

Es wurde zu lange an alten Systemen festgehalten. Generelle Neuerungen müssen her!

Der Rektor der BZwu, Herr Frauchiger, ist sehr offen gegenüber den Ideen und Veränderungsvorschlägen der Bühler AG. Jedoch muss man Vieles selbst bezahlen. Demgegenüber stehen die Berufsschulen in der Stadt St.Gallen. Dort würde man gerne auch verschiedene Projekte durchführen. Die Berufsschulen sind jedoch sehr konservativ und strickt. Deshalb wurden dort noch keine Projekte durchgeführt.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Schule / üK mit der Praxis überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Gemäss dem Lehrlingsbetreuer der Bühler AG stimmen mehrheitlich die Lerninhalte mit der Praxis überein. Der fünf Jahresprozess - alle fünf Jahren werden die Lerninhalte überprüft – funktioniert somit gut. Grundlegende Änderungen gehen jedoch bedeutend länger.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Welche positiven Erfahrungen haben Sie mit dem Ausbildungskonzept ClassUnlimited gemacht? Was waren die Herausforderungen (z.B. Koordination mit BZ Wil-Uzwil)?

Es gab viele Herausforderungen bei der Umsetzung des Austauschprogramms. Der Bühler AG war es sehr wichtig, dass die Lernenden einen längeren (>1/2 Jahr) Auslandsaufenthalt machen können. Somit konnten die Austauschprogramme beispielsweise nicht während den Sommerferien (5 Wochen Ferien) durchgeführt werden. Damit die Lernenden jedoch nicht den Schulstoff verpassen, musste eine Lösung her. Als erstes überlegte man sich, ob Lehrkräfte mit den Lernenden mitgehen könnten. Dies scheiterte schlussendlich, da die Hürden (Ressourcen und Motivation der Lehrkräfte) zu hoch waren. Deshalb gründete die Bühler AG mit der BZwu das Ausbildungskonzept ClassUnlimited. Dies ermöglicht es den Lernenden in einem virtuellen Klassenzimmer (Frontalunterricht mit der ganzen Klasse via FaceTime) den Lernstoff anzueignen und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitschülerinnen und Mitschülern zu gewährleisten.

Die derzeitigen Herausforderungen für die Lernenden sind die Zeit- und Temperaturunterschiede. Dies bedingt eine grosse (Selbst-)Disziplin seitens der Lernenden. Trotz allem bewährt sich dieses Ausbildungskonzept und die Bühler AG ist sehr zufrieden damit. Deshalb wird geplant dieses Projekt in die Berufsbildung zu etablieren und mittels eines internationalen Diploms anzuerkennen.

2. Welche Anpassungen wurden am Austauschprogramm seit Beginn im Jahr 2008 vorgenommen?

Anfangs wurde versucht das Schweizerische (duale) Bildungssystem nach China zu exportieren. Die Bühler AG musste jedoch feststellen, dass dies nicht funktioniert. In China stellen die Unternehmen, den Nutzen das Unternehmerwissen anderen (den Lernenden) zu vermitteln in Frage, da aus Sicht des Unternehmens kein direkt sichtbarer Nutzen erkennbar ist. Aus diesem Grund musste ein neues Konzept erstellt werden. Folglich führt die Bühler AG für die Lernenden Projekte mit lokalen Unternehmen durch. Somit können die Lernenden aktiv mithelfen und deshalb kann das gesamte Projektteam profitieren. Dieses System wird von den chinesischen Unternehmen mehr wertgeschätzt, als die traditionelle Schweizer Meisterlehre.

3. Wie wurde das Projekt bei den Lernenden aufgenommen? Wie wirkt sich der Austausch auf die schulischen und praktischen Leistungen der Lernenden aus, die am ClassUnlimited Projekt teilgenommen haben?

Nur die besten Lernenden der Bühler AG können am Projekt ClassUnlimited mitmachen. Des Weiteren müssen die Eltern der Lernenden dahinterstehen.

Die Unterschiede vor und nach dem Austausch sind deutlich erkennbar. Die Anforderungen (Selbstdisziplin) an die Lernenden sind sehr gross. Deshalb durchgehen sie einen extremen Reifeprozess und dies ist in allen Bereichen (Schule und Beruf) deutlich spürbar.

Die Bühler AG hat kaum Probleme mit überforderten Lernenden. Planung und Koordination sind sehr wichtig und die Bühler AG nimmt ihre Rolle sehr ernst. Wenn man jedoch zu viel will, kann es zu Überforderungen kommen. Damit dies nicht geschieht, sorgt sich die Bühler AG um ihre Lernenden und bietet Unterstützung in Sachen Fokussierung (Zielerreichung).

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

Die duale Berufsbildung ist eine tolle Sache! Das System erlaubt es, dass Schulen und Unternehmen zusammenarbeiten und so die Zukunft aktiv gestalten. Deshalb findet das duale Bildungssystem der Schweiz weltweite Anerkennung.

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Das derzeitige Umfeld befindet sich laufend im Wandel. Die derzeitigen Anpassungs- und Veränderungsprozesse der Berufslehre (vor allem die Berufsschule) können dabei nicht mithalten.

Des Weiteren fehlt es oft an Akzeptanz und Anerkennung der Lehrpersonen und Auszubildenden, die zu stark an traditionelle Modelle festhalten.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Die Interaktivität und Multidisziplinarität muss unbedingt gefördert werden.

Mit 17 Jahren weiss man oft noch nicht, was man will. Deshalb muss die Lehre eine gewisse Breite besitzen, damit Lernende möglichst viele Eindrücke mitnehmen können. Somit können sich Lernende ein besseres Bild der Arbeitswelt machen, was schlussendlich später bei der Berufs- und Weiterbildungswahl essenziell ist.

Allenfalls muss die Sinnhaftigkeit der Lehre geändert werden. Eine Lehre sollte keine Spezialisten ausbilden, sondern den Horizont erweitern (= eine breite und nicht eine tiefe Ausbildung). Später haben die Lernenden noch genügend Zeit um sich zu spezialisieren.

Interviewleitfaden Genossenschaft Migros Ostschweiz

Michael Brecht, Leiter Berufsbildung

Allgemeine Fragen

1. Wie viele Lehrstellen bietet die Genossenschaft Migros Ostschweiz derzeit in der Ostschweiz (St.Gallen, Thurgau und Appenzell IR sowie AR) an?

Die Migros Ostschweiz hat derzeit in etwa 550 Lernende. Jährlich stellt die Migros Ostschweiz rund 250 neue Lernende an.

2. Welche Kompetenzen / Fähigkeiten sind für eine Anstellung der Lernenden bei der Genossenschaft Migros Ostschweiz relevant?

Bei der Migros Ostschweiz wird sehr stark auf die Sozialkompetenzen resp. die Verhaltensnoten der Oberstufe geachtet. Die Oberstufenschüler schnuppern während des Rekrutierungsprozesses fünf Tage bei der Migros. Die Migros Ostschweiz legt auch ein Wert auf die Motivation der Bewerbenden, welche z.B. schon anhand von Berufserfahrungen (Berufserkundung) ermittelt werden kann. Die Schulnoten sollten genügend sein und das Stellwerk wird bei der Selektion der Lernenden betrachtet. Zudem müssen die Bewerbenden zwingen zur Kultur der Migros passen.

3. Wo sehen Sie bei der Berufsbildung in ihrer Branche (Detailhandel, technische Berufe der Industrie, IT, KV) am meisten Handlungsbedarf?

Die Digitalisierung ist im Detailhandel sowie den anderen Lehrberufen deutlich spürbar. Die Detailhandels-Branche wird höchstwahrscheinlich bestehen bleiben, die Formen sowie die Inhalte können sich aber in den nächsten Jahren verändern. Wie dies aussehen wird ist jedoch schwierig abzuschätzen. Die Migros Ostschweiz ist dran die Inhalte gewisser Ausbildungen zu digitalisieren. Eine Herausforderung ist dabei die Berufsbildner/innen für die Veränderung zu begeistern und effizient umzusetzen.

4. Wie unterscheiden Sie sich von den anderen Ausbildungsunternehmen (in der Detailhandels-, IT-, KV-Branche sowie in den technischen Berufen der Industrie)?

Eine Lehre in der Migros Ostschweiz bietet den Lernenden als grösste Lehrstellenanbieterin der Ostschweiz einen gewissen Vorteil, da sie als sicher gilt. Zudem vermittelt die Migros Ostschweiz den Lernenden praktische und vielseitige Erfahrungen. Auch profitieren die Lernenden in gewissen Lehrberufen vom Austausch innerhalb der Migros Genossenschaft (Austauschprogramme).

5. Gemäss einem Interview mit dem Migrosmagazin.ch stellt die Migros einen hohen Prozentsatz der Lernenden nach der Lehre ein. Wie hoch ist dieser Wert ungefähr? Und welche Karrieremöglichkeiten wird den Lernenden nach der Lehre angeboten?

Nach der Lehre stellt die Migros Ostschweiz rund 2/3 der Lernenden an. Im Unternehmen sind die Anforderungen für eine Karriere klar geregelt.

6. Gemäss Christian Fiechter (Experteninterview) gibt es derzeit einen Akademietrend. Wie reagiert die Migros auf diese Trenderscheinung?

Das Ziel der Migros Ostschweiz ist es die Lehre für ihre Lernenden so attraktiv wie möglich zu gestalten. Der Trend der Akademisierung wirkt sich nicht so stark auf die Migros Ostschweiz aus, da sie jährlich mehr Bewerbungen auf Lehrstellen erhält.

Das Gute am Schweizer Bildungssystem ist es, dass man die Wahl hat, welchen Bildungsweg man einschlagen will (Gymnasium / Fachmittelschule oder berufliche Grundbildung). Jedoch sollte vermehrt Aufklärungsarbeiten über die Lehre gemacht werden. Dabei sollte den Schülern aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten sie mit einer Lehre haben (z. B. Zukunftsperspektiven).

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Wie und inwiefern werden IT-Kompetenzen aus Ihrer Sicht on the Job und in der Schule gefördert? Erlernen die Lernenden die richtigen Softwarekenntnisse?

Die Jugendlichen, die von der Oberstufe kommen, haben zwar IT-Kompetenzen, aber oft nicht diese, welche von Unternehmen erwartet werden. Dementsprechend muss die Migros Ostschweiz diese Differenzen zwischen Soll und Ist bezüglich IT-Kompetenzen, die für die Arbeitswelt relevant sind, zuerst schliessen.

2. Inwiefern äussert sich der Drang zur Digitalisierung bei der Berufsbildung?

Die technische Entwicklung schreitet schnell voran und somit gibt es fortlaufend neue Prozesse und Verfahren. In der Migros ist dies beispielsweise am Self-Scanning System «Subito» deutlich zu sehen. Die Lernenden müssen flexibel und vorbereitet sein. Folglich müssen sie ein Grundwissen an IT-Techniken beherrschen.

Amazon hat beispielsweise Ende 2016 einen «Amazone Go Store» eröffnet. In diesem Store muss die Kundschaft die Produkte nicht mehr an der Kasse im Laden bezahlen. Bezahlt wird nämlich automatisch beim Verlassen des Ladens. Ein Scanner erfasst die Produkte im Warenkorb und bucht den Einkaufsbetrag dann vom Amazon-Konto ab. Solch innovative Formate werden höchstwahrscheinlich den Detailhandel der Zukunft stark prägen.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahmen wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der Berufslehre in Ihrem Unternehmen? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Etwas auswendig lernen für einen Test in der Berufsschule ist in der heutigen Zeit sehr realitätsfremd und sollte angepasst werden, sei dies in der beruflichen Grundbildung oder in anderen Weiterbildungen. Stattdessen müssen vermehrt digitale Kompetenzen, wie bspw. die effiziente Nutzung von digitalen Werkzeugen, gelernt werden.

Im kaufmännischen Bereich, Branche Handel, werden die Lerninhalte noch physisch (mittels Ordnern und Büchern) vermittelt. Im üK des Detailhandels dagegen ist alles online und die Lernenden arbeiten mit Tablets. Zusätzlich gibt es eine App, die das interaktive Lernen fördert. Des Weiteren können verschiedene Wissenstest mittels dieser App durchgeführt werden. Die Unterschiede an den verschiedenen Lehrorten sind sehr hoch.

b) Interkulturelle Kompetenzen, Sprachkompetenzen

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei international tätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

Die Migros beschäftigt Mitarbeitende aus rund 94 verschiedenen Nationen. Somit verfügt die Migros über viele verschiedene Kulturkenntnisse. Des Weiteren lernen die Lernenden in der Berufsschule Englisch und können internationaler Kundschaft auf Englisch Auskunft geben. Lernende oder Mitarbeitende, welche Mühe mit dem Umgang verschiedener Kultur haben, sind in der Migros Ostschweiz mittelfristig nicht bei der richtigen Arbeitgeberin.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten, Lehrlingssitzungen etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und einen hohen Grad an Eigenverantwortung tragen?

In der Berufsschule sowie im überbetriebliche Kurs (üK) lernen die Lernenden in Projektteams zuarbeiten. Die reine Projektarbeit ist bei den Lernenden (gerade im Detailhandel) noch weniger ein Thema. Vielmehr müssen die Lernenden über die nötigen sozialen Kompetenzen verfügen, um in einem Team erfolgreich arbeiten zu können.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb (Bsp. Kundengespräche, Beratungen)?

Der Mensch ist ein Gewohnheitstier und scheut deshalb von Natur aus gewisse Veränderungen. Durch die technische Entwicklung verändert sich die Umweltbedingungen jedoch fortlaufend. Damit die Lernenden es zukünftig leichter im Berufsleben haben, müssen sie offener für Veränderungen sein und flexibler werden. Dabei müssen die Berufsschulen, die überbetrieblichen Kurse sowie die Migros Ostschweiz vermehrt auf dieses Thema eingehen.

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule und Praxis während der Ausbildung der Lernenden in den einzelnen Bereichen (Detailhandel, technische Berufe Industrie, IT, KV) angemessen?

Das Verhältnis von Schule und Praxis stimmt im Grossen und Ganzen für EFZ- und EBA-Berufe überein.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Schule / üK mit der Praxis überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Die Schulen sind aktuell nicht in der Lage immer zu reagieren. Die Lehrbetriebe können viel schneller auf eine Veränderung reagieren. Beispielweise braucht es fünf Jahre bis Änderungen, wie bspw. das Self-Scanning System, in der Schule vermittelt wird. Man arbeitet momentan stark daran, gewisse Prozesse in der Berufsbildung zu verbessern (Berufsbildung 2030).

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Welche Erfahrungen haben Sie mit den Austauschprogrammen (Border +, Semesterprogramme, Migros Welt, Partnerschaften mit anderen Unternehmen) gemacht?

Die Migros Ostschweiz ist aufgrund rechtlicher Vorgaben teilweise verpflichtet den Lernenden einen Austausch zu ermöglichen, da die Migros Ostschweiz den Lernenden gewisse Fähigkeiten nicht selber beibringen können. Jedoch haben sie noch zusätzliche Austauschmöglichkeiten, wie den Tausch des Arbeitsplatzes resp. in eine andere Filiale. Die Erfahrungen, die die Migros mit diesen Austauschprogrammen gemacht haben, sind grösstenteils sehr gut.

2. Wie werden die Projekte bei den Lernenden aufgenommen? Wie wirkt sich der Austausch auf die schulischen und praktischen Leistungen der Lernenden aus, die einem Austauschprogramm teilgenommen haben?

Grundsätzlich wird der Austausch von den betroffenen Lernenden gutgeheissen. Teilweise haben die Lernenden, wenn sie sich an einem Ort wohlfühlen, am Anfang gewisse Hemmungen. Jedoch können durch den Austausch sehr viele positive Erfahrungen gesammelt werden. Jeder Lernende wird zu Beginn über den Austausch informiert.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die gegenwärtigen Herausforderungen der Berufsausbildung?

Die derzeitige grösste Herausforderung für die Migros ist nicht die Digitalisierung oder Globalisierung, sondern vielmehr den Lernschwachen und Jugendlichen mit Handicap den Einstieg in die Berufsbildung zu ermöglichen. Des Weiteren nimmt die psychische Belastung auf die Lernenden vermehrt zu.

Ein möglicher Ansatzpunkt um dieses Problem zu lösen ist, dass man nicht mehr nur auf die Schulnoten, sondern vermehrt auf den Menschen selber und anderen Kompetenzen achtet.

2. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Unternehmen müssen ihren Horizont erweitern. 1/5 der Lernenden der Migros machen eine EBA Ausbildung. Diese Ausbildung wird derzeit leider immer noch von vielen Unternehmen tiefer wertgeschätzt als es dieser würdig ist. Hier sieht die Migros Ostschweiz grosses Potential, auch schulisch schwächeren eine Chance zu geben. Vielfach begeistern gerade diese Jugendliche durch hohe Motivation und Lernwilligkeit.

Interviewleitfaden Kaufmännischer Verband Schweiz

Michael Kraft, Jugendpolitik und -beratung

Organisation

a) Gewicht der Branchenverbände

1. Welches Gewicht / Einfluss / Gestaltungsspielraum / Funktion haben Sie als Branchenverband auf die Grundausbildung der Lernenden?

Der Kaufmännische Verband ist ein Arbeitnehmersverband und vertritt einzelne Angestellte, darunter auch die Lernenden, und ist damit kein „klassischer“ Branchenverband. Er ist Mitträger der Ausbildungsbranche Dienstleistung und Administration (IGKG Schweiz) sowie Mitglied der Kommission für Berufsentwicklung und Qualität des Berufs Kauffrau/-mann EFZ und hat damit einen gewissen Einfluss auf die Gestaltung der kaufmännischen Grundbildung. Er ist jedoch ein Akteur unter vielen – so gibt es insgesamt 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, die in der Schweiz zur Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) zusammengeschlossen sind. Sie ist die eigentliche Organisation der Arbeitswelt (OdA) und damit für die Weiterentwicklung des Berufs zuständig. Mit der SKKAB steht der Kaufmännische Verband im engen Austausch. Darüber hinaus sind der Verband bzw. seine Sektionen Träger von etwa 16 kaufmännischen Berufsfachschulen und damit auch direkt in der schulischen Ausbildung tätig.

2. Welches Unternehmen ist im kaufmännischen Bereich ein Best Practice Arbeitgeber betreffend Lehrlingsausbildung? Was unterscheidet diesen von anderen Ausbildungsbetrieben?

Mit etwa 11'000 Lernenden pro Jahr, die auf tausende Lehrbetriebe in der ganzen Schweiz verteilt sind, ist es unmöglich, hier einen verlässlichen Überblick zu haben. Es gibt aber sowohl bei Grossbetrieben interessante neue Ansätze, so basiert bspw. das Ausbildungskonzept der Swisscom vollständig auf projektorientiertem Arbeiten, als auch bei KMUs, die etwas weniger in der Öffentlichkeit stehen. Ein guter Lehrbetrieb versteht die Ausbildung als elementarer Bestandteil seines Tuns, investiert in die Qualität der Ausbildung, berücksichtigt selbstverständlich alle bildungs- und arbeitsrechtlichen Vorgaben und fördert Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gefragt sind. Man kann davon ausgehen, dass dies nicht einfach eine Frage der Ausbildung ist, sondern eine Firmenkultur bestehen muss, die dies als selbstverständlich ansieht und in allen Bereichen fördert.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Erlernen die Auszubildenden während ihrer Grundausbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK) die IT-Kompetenzen (z.B. im heutigen KV-Unterricht: Excel, Word, PowerPoint), die in der Berufswelt gefragt sind? Wenn nein, welche IT-Kompetenzen sollten noch gefördert werden?

Für die (kaufmännische) Berufswelt, wie sie heute besteht, genügen die vermittelten IT-Kompetenzen wohl grösstenteils. Die Frage ist aber, in welche Richtung sich dies (rasant) entwickelt – die Ausbildung muss hier mindestens Schritt halten. Es geht weniger darum, dass Kaufleute perfekte Programmierer/innen sein müssen, aber eine breitere Medienkompetenz, ein Gespür für Trends (z.B. digitalisierte Geschäftsmodelle), Kompetenzen im digitalen Zusammenarbeiten sowie ein vertieftes Anwenderwissen in ihrem Feld (über die Office-Palette hinaus) wird notwendig sein.

2. Inwiefern äussert sich die Digitalisierung bei der Berufsbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Man muss hier zwingend über die Definition des Begriffs „Digitalisierung“ sprechen. Einerseits geht es natürlich um digital (vermitteltes) Lernen und um digitalisiertes Arbeiten – ein Beispiel: Gewisse Schulheftmittel erscheinen mit digitalen Erweiterungen o.ä. (die Akzeptanz der Lehrpersonen und insbesondere (!) der Lernenden ist aber sehr unterschiedlich), im üK der Branche Bank wird praktisch ausschliesslich mit Tablets gearbeitet. In den Lehrbetrieben ist die Bandbreite enorm – vom Fax versenden in kleinen Anwaltsbüros bis zum Arbeiten in hoch technologisierten Grossunternehmen.

Darüber hinaus verändert die Digitalisierung und Automatisierung aber ganze Arbeitsprozesse, gewisse Arbeiten werden wohl verschwinden, andere entstehen. Für die Berufsbildung bedeutet dies, dass gewisse Kompetenzen an Bedeutung gewinnen und neue hinzukommen (vgl. unten) – diese müssen vermittelt, erlernt und geübt werden. Das ist mit Sicherheit die viel entscheidendere Veränderung.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahme wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der kaufmännischen Berufsausbildung? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Einzelne Projekte, sei dies in Berufsfachschulen, im üK oder in Unternehmen gibt es bereits (siehe Beispiele in den übrigen Fragen). Ein grosser Entwicklungsschritt für die kaufmännische Grundbildung wird die Reform auf das Jahr 2022 hin sein, die aller Voraussicht nach der Ausbildung grundlegend verändern wird. Die heute vorhandenen Kenntnisse über mögliche Entwicklungen müssen nun dafür genutzt werden, die Ausbildung so zu entwickeln, dass sie den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt entspricht. Die relativ komplexe Organisation der kaufmännischen Grundbildung (siehe Frage 1) macht dies sicherlich nicht einfacher, es ist jedoch zu hoffen, dass durch die Integration der verschiedenen Akteure eine umso bessere Lösung entsteht.

b) Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei international tätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

In Sprachaufhalten und Sprachpraktika im Ausland werden auch interkulturelle Kompetenzen erworben – das macht sie so wertvoll (vgl. nächste Frage). Diese sind in der Regel aber (noch) nicht obligatorisch. Interkulturelle Kenntnisse „im Trockenen“ zu vermitteln (sprich in einer Schulstunde) hält der Experte für wenig sinnvoll, dies muss zwingend mit der Praxis verknüpft werden können. Lernende aus international tätigen Grossunternehmen haben hier sicherlich einen Vorteil, weil sie es im Berufsalltag schon so erleben. Umgekehrt ist festzuhalten, dass dies – im Vergleich mit anderen Kompetenzen – wohl auch nicht für alle Lernenden gleich wichtig ist, da die Mehrheit in nationalen oder sogar regionalen Lehrbetrieben arbeitet (und auch künftig arbeiten wird).

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) im kaufmännischen Bereich und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung?

Die Sprachkenntnisse sind im kaufmännischen Bereich zentral und werden künftig (vgl. Studien des Kaufmännischen Verbands) noch wichtiger werden. In die (Fremd-)Sprachkompetenzen wird schon heute viel investiert und es gibt eine Reihe spannender Projekte: Sprachaufhalte und Möglichkeit zum Abschluss mit anerkannten Sprachzertifikaten (an fast allen KV-Schulen), bilingualer Unterricht deutsch/englisch (z.B. an der KV Zürich Business School), einjährige Sprachpraktika im Ausland während der Lehre (Projekt „kvplus“ der KV Luzern Berufsfachschule) etc.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und einen hohen Grad an Eigenverantwortung tragen (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

In der Berufsfachschule wird immer wieder in Gruppen gearbeitet, oft auch bei den Selbständigen Arbeiten (SA). Der Erfolg ist dabei sehr unterschiedlich, in meinen Augen bräuchte es eine stärkere Begleitung (Lehrperson als Coach) und klarere Rahmenbedingungen für diese Gruppenarbeiten, damit die Vorzüge dieser Arbeitsform auch wirklich zum Tragen kommen. Heute ist es für motivierte Lernende oft frustrierend, weil ihre Kolleginnen und Kollegen nicht gleichermassen mitziehen.

In den Lehrbetrieben wird dies sehr unterschiedlich gehandhabt und hängt nicht zuletzt auch von der Grösse des Unternehmens ab (Lehrbetriebe mit ein bis zwei Lernenden über drei Jahre sind auch im kaufmännischen Bereich nicht selten). Das Beispiel von Swisscom hat der Experte schon genannt, wo die ganze Lehrzeit in projektbasierten Teams gearbeitet wird, andere Grossunternehmen (Post, SBB,

aber auch im Detailhandel) lassen teils ganze Filialen von Lernenden führen. In vielen Lehrbetrieben steckt dies aber wohl noch in den Anfängen.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb? z.B. Beratungskompetenzen

Die Studien des Kaufmännischen Verbands zu Offshoring und Digitalisierung zeigen folgendes Bild, das den Wandel in den Kompetenzen deutlich macht:

Kompetenzen, die von kaufmännischen Angestellten im Hinblick auf Offshoring wichtiger werden



Quelle: Infrac/EHB, 2016

2. Welche Angebote / Informationsoptionen für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden sie in der Berufsplanung (z.B. durch Prüfungsvorbereitungskurse des Branchenverbands) unterstützt?

Der Kaufmännische Verband berät Lernende während und nach der Lehre in allen Fragen rund um ihre Aus- und Weiterbildung. Hierfür werden auch spezifische Laufbahn- und Karriereberatung sowie diverse Veranstaltungen (z.B. Job-Speed-Dating, Bewerbungstage, Laufbahntage etc.) angeboten. Infomaterialien (Ratgeber, Merkblätter, Website etc.) sowie Unterstützung in der Prüfungsvorbereitung (Übungsserien, Tipps, Kurse etc.) runden das Angebot ab. Der Experte geht davon aus, dass solche Angebote noch wichtiger werden, um in der Arbeits- und Bildungswelt den Überblick zu behalten und den für sich passenden Weg einzuschlagen. Der Verband legt deshalb auf den Ausbau dieses Angebots einen Fokus.

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung der Lernenden im kaufmännischen Bereich angemessen? Wenn ja / nein, weshalb?

Grundsätzlich ja. Sollen jedoch mehr Kompetenzen in der Schule oder im üK vermittelt werden, muss dies erneut zur Diskussion gestellt werden. Dies wird aber sicher erst geschehen, wenn geklärt ist, welche Kompetenzen Kaufleute in Zukunft besitzen müssen.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Praxis mit der Schule / üK überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

In der jährlichen Lehrabgänger/innen-Umfrage sagen etwa 58%, dass sie das Gelernte in der Schule nicht oder eher nicht direkt in der Praxis einsetzen konnten. Selbstverständlich muss in der Berufsfachschule auch Allgemeinwissen vermittelt werden, das nicht direkt transferierbar ist. Die Frage der „Lernortkooperation“ (Schule-üK-Betrieb) ist aber quasi ein Dauerbrenner und wird den Verband in der kommenden Reform der Ausbildung sicherlich wieder beschäftigen.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Gibt es bereits viele Mitglieder, die während der Ausbildung Austauschmöglichkeiten fördern? Oder sich verstärkt für Fremdsprachen im speziellen Englisch einsetzen?

Wie eingangs erwähnt, sind beim Kaufmännischen Verband nicht Firmen, sondern die einzelnen Mitarbeitenden. Der Experte kann diese Frage deshalb nur aus der Beobachterposition beantworten: Der Anstoss für solche Austauschmöglichkeiten und Fremdsprachenförderung kommt oft von Seiten der Berufsfachschulen. Durch die erwähnten Projekte engagieren sich jedoch nun auch immer mehr Firmen, um insbesondere ihren talentierten Lernenden solche Erfahrungen zu ermöglichen.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

Die kaufmännische Grundbildung ist nach wie vor die mit Abstand Meistgewählte der Schweiz – dies hat aus Sicht des Kaufmännischen Verbands mehrere Gründe: Sie vermittelt ein ausgewogenes „Generalisten-Wissen“, das die Basis für eine Spezialisierung bietet und gerade auch in einer digitalisierten Welt zentral ist. Die Anschluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre sind darüber hinaus sehr vielfältig und werden rege in Anspruch genommen (über 90% der Abgänger/innen planen mittelfristig eine Weiterbildung). „Generalisten mit Spezialisierung“ werden laut Studien des Kaufmännischen Verbands auch in der Arbeitswelt der Zukunft bestehen können. Die Basis stimmt also, auf ihr kann man aufbauen – und doch braucht es tiefgreifende Veränderungen (siehe nächste Fragen).

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Es besteht für die kaufmännische Grundbildung einerseits eine gewisse Konkurrenz durch den gymnasial-universitären Weg (sowohl beim Entscheid der Jugendlichen für/gegen eine Lehre als auch beim Entscheid eines Unternehmens, Maturand/innen bzw. Uni-Abgänger/innen oder Abgänger/innen der Berufsbildung einzustellen). Andererseits beobachtet der Kaufmännische Verband die Entwicklung in einigen (grossen) Unternehmen, vermehrt Informatiker/innen und Mediamatiker/innen auszubilden und einzustellen. Die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt fordern schliesslich neue Kompetenzen von den ausgebildeten Kaufleuten (vgl. oben), worauf die Berufsbildung reagieren muss.

Dies deutet darauf hin, dass die kaufmännische Grundbildung:

- a) attraktiver werden muss (z.B. durch Sprachaufenthalte, Talentförderung, spannende Projekte etc.)
- b) den ICT- und Medienkompetenzen mehr Raum geben sollte
- c) noch mehr in Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen investieren muss.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Der Kaufmännische Verband sieht in der Grundbildung zwei primäre Handlungsfelder: einerseits konkrete Projekte v.a. in den Berufsfachschulen („Leuchtturm-Projekte“, kurz- bis mittelfristig), welche die neuen Kompetenzen fördern, und andererseits massgebliche Veränderungen in der Konzeption der kaufmännischen Grundbildung (mittel- bis langfristig).

Handlungsbedarf sieht der Kaufmännische Verband insbesondere in folgenden Feldern:

- 1) Stärkung der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen (z.B. kritisches Denken, argumentieren, kommunizieren und präsentieren, projektorientiert und in interdisziplinären Teams arbeiten, „übersetzen“ und beurteilen für Strategieentscheide, Change Management etc.)
- 2) Stärkung der ICT- und Medienkompetenz (vgl. Frage oben)
- 3) Verschiebung des Fokus weg von Branchen hin zu Funktionen
- 4) Stärkung der Zusammenarbeit der drei Lernorte (z.B. projektbasiert)
- 5) Kompetenzen der Lehrpersonen, üK-Leitenden und Berufsbildner/innen stärken, um die neuen Lerninhalte und -formen glaubwürdig vermitteln zu können.

Interviewleitfaden ICT Berufsbildung

Mario Rusca, Leiter berufliche Grundbildung

Organisation

a) Gewicht der Branchenverbände

1. Welches Gewicht / Einfluss / Gestaltungsspielraum / Funktion haben Sie als Branchenverband auf die Grundausbildung der Lernenden?

Im Zuge der Verbundpartnerschaft liegt der Fokus auf der Wirtschaft. Die ICT Berufsbildung bringt in diese Thematik Blickwinkel und Gewichte der wirtschaftlichen Vertretungen, der Betriebe und Verwaltungen zusammen. Diese versucht sie im Zuge der Umsetzung der Regulierungen mit den Kantonen resp. mit dem Bund in einen Einklang zu bringen. Die ICT Berufsbildung ist stark vernetzt in der Wirtschaft und versucht als Sprachrohr der Betriebe, Verwaltungen etc. zu agieren. Das Gewicht liegt primär auf den inhaltlichen Thematiken bzw. was angeboten werden soll an Inhalten und Themen, um diese dann auch weiterzugeben.

ICT-Fachfrau / ICT-Fachmann EFZ ab 2018:

Die neue Berufsbildung ist entstanden aus einer fünf Jahres Überprüfung. Bei der Attestausbildung Informatikpraktiker/in EBA hat man gemerkt, dass die Fussfassung in Unternehmen bzw. die Positionierung in der Wirtschaft schwierig ist. Dies hat zur Verabschiedung dieses Berufsbilds bzw. zu Fragen nach zusätzlichen Kompetenzen geführt. In Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben hat man versucht einen Blick in die Zukunft zu werfen. Diese ist jedoch immer schwierig zu prognostizieren. Dabei hat man gemerkt, dass teilweise andere Skills benötigt werden. Die geforderten Kompetenzen lassen sich in der Attestausbildung mit einer Dauer von zwei Jahren nicht mehr integrieren. Somit kam der Entschluss ein neues Berufsbild mit der dreijährige Ausbildung EFZ zu schaffen. Diese widerspiegelt schlussendlich das Bedürfnis der Wirtschaft.

2. Welches Unternehmen ist im IT Bereich ein Best Practice Arbeitgeber betreffend Lehrlingsausbildung (ICT Education & Training Award 2016 / 2017)? Was unterscheidet diesen von anderen Ausbildungsbetrieben?

Eine wirkliche Nennung zu machen ist schwierig. Mit dem ICT Education & Training Award wird jedoch eine Plattform geboten für innovative und engagierte Lehrbetriebe. Diese stellen sich als Best Practice heraus. Dabei kann man sich sicherlich an den Ranglisten der letzten Jahre orientieren (2016: Steffen Informatik AG, Kantonsspital Graubünden, Competec Gruppe). Für den ICT Education & Training Award bewerben sich die Unternehmen selbst und eine Jury bestimmt der Erfüllungsgrad (0 bis 3) der nachfolgenden Bewertungskriterien:

1. Umfang des Engagements
2. Innovationsgrad
3. Zielbeitrag
4. Besonderheit des Engagements
5. Quantitative Entwicklung
6. Abschlusserfolgsquote
7. Verankerung in der Organisation
8. Bedeutung der Berufsbildung im Unternehmen bzw. in der Organisation
9. Engagement ausserhalb des eigenen Betriebs bzw. der eigenen Organisation

10. Bewerbungsdossier

Diejenigen Unternehmen bzw. Organisationen, die sich bewerben, werden nominiert. Somit kann man nicht sagen, dass die Repräsentativität schweizweit gewährleistet ist. Sicherlich gibt es auch Unternehmen bzw. Organisationen, die sich ebenfalls stark engagieren, jedoch nicht in den Nennungen erscheinen.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Erlernen die Auszubildenden während ihrer Grundausbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK) die IT-Kompetenzen, die in der Berufswelt gefragt sind? Wenn nein, welche IT-Kompetenzen sollten noch gefördert werden?

Durch die zeitnahe Abfrage der Kompetenzen im Moment sowie in der fünf bis zehn Jahres Frist wird die Aktualität sichergestellt. Bis jedoch die fünf Jahres Zyklen umgesetzt sind, geht es etwa sieben bis acht Jahre bis im Anschluss etwas Neues kommt. In der IT ist dies ein langer Zeithorizont. Die Berufsbildung der ICT ist modular aufgebaut mit einem Modulkasten, der die Kompetenzen aus dem schulischen und üK Bereich abbildet. Dieses System ermöglicht während dem laufendem Prozess der Umsetzung die Modulinhalt zu adaptieren, so dass nicht jedes Mal die gesamte Ausbildung reformiert werden muss. Die einzelnen Bausteine können aktualisiert oder allenfalls gewisse Module rausgenommen werden, um diese mit anderen Inhalten zu ersetzen. Mit diesem System wird der zeitgleiche Abgleich mit dem, was gefordert ist und was ausgebildet wird gewährleistet. Schweizweit ist der modulare Aufbau der Berufsbildung der ICT einzigartig. Auch in Zukunft wird das Schwergewicht auf dem modularen System liegen und es ist entsprechend zu pflegen.

Softwarekenntnisse:

Der Bereich im Unternehmen, wo die Lernenden eingesetzt werden, spielt hier eine zentrale Rolle. Bei den firmenspezifischen Anwendungen sind gewisse Vertreter wie bspw. die Applikationen von Microsoft drin. Diese setzen im Moment einen breiten Standard. Deshalb versucht man produktneutral zu bleiben, so dass es möglich ist mit Handlungskompetenzen, die angewendet werden, sich bei verschiedenen Produkten wiederzufinden und diese anzuwenden. Die Grundlage wird auf schulischer Ebene gegeben, die allgemein gehalten ist und die Spezialisierung erfolgt dann im Betrieb.

2. Inwiefern äussert sich die Digitalisierung bei der Berufsbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Die Digitalisierung ist etwas, dass sich schnell entwickelt. Im Moment das Schlagwort Nummer Eins. Alle beschäftigen sich damit, niemand kann es jedoch konkret einordnen. Im Moment befasst sich deshalb die Hochschule Zürich im Auftrag der ICT Berufsbildung mit einer Studie zur Digitalisierung und versucht die Begrifflichkeit mit den einhergehenden Kompetenzen einzuordnen.

Im Bereich ICT ist es sicherlich die Bestrebung nach Flexibilisierung. Eine Ableitung daraus ist der modulare Bildungsaufbau, um dem gerecht zu werden. Das bedingt unter anderem neue Lernformen. Hier steht man jedoch noch am Anfang. Die Berufsschulen und üKs verfolgen derzeit noch den klassischen Unterrichtsansatz. Hier müssten sicherlich neue Lernformen integriert werden. Voraussetzung dafür, ist die Offenheit gegenüber dem Prozess, damit man nicht von der Aktualität überrollt wird.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahmen wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der IT Berufsausbildung? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Die Module der Berufsschulen sind handlungsorientiert aufgebaut. Die Inhalte sollen Grundsteine bilden. Ziel ist es, dann die Handlungen auszuführen, die im Betrieb Anwendung finden. Die Berufsfachschulen versuchen dies anhand von Praxisbeispielen umzusetzen. Die Lehrformen sind dabei offen und

die Umsetzung kann selbst gestaltet werden. Beispielsweise wird das Programmieren nicht als Theorie auf einem Blatt gemacht, sondern in der entsprechenden Umgebung Eins zu Eins umgesetzt.

b) Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei internationalitätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

Stark abhängig vom Kontext des Unternehmens. Bei internationalitätigen Unternehmen werden die interkulturellen Kompetenzen, wie Umgangsformen sicherlich im Betrieb aufgenommen. Es handelt sich somit weniger um einen schulischen Aspekt, sondern mehr um einen Aspekt des Ausbildungsbetriebs.

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) im IT Bereich und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung?

Englisch wird sehr stark gefördert in allen ICT Berufsbildern. Ebenfalls beim neuen Berufsbild ICT-Fachfrau / ICT-Fachmann EFZ zeigt sich eine hochnotierte Anzahl an Lektionen in der Berufsschule. Die Sprache Englisch ist unabdingbar für die Umsetzung der Inhalte, für den Austausch im Team oder für übergreifende Projekte von internationalitätigen Unternehmen.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und eine hohen Grad an Eigenverantwortung tragen (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

In der Berufsschule, im üK sowie im klassischen Arbeitsumfeld der ICT Berufe wird oft im Team an Projekten gearbeitet. Deshalb ist es wichtig, dass die Lernenden die Grundlagen des Projektmanagements erlernen. Dabei handelt sich um Inhalte wie Strukturen von Projekten, Zusammenarbeit etc. Dies ist ein wichtiger Aspekt, der an allen drei Lernorten eingesetzt wird.

Die individuelle Praxisarbeit (IPA) am Ende der Ausbildung widerspiegelt eine Vielzahl der Ausbildungsziele. Der primäre Fokus der Bewertung liegt auf dem Entstehungsprozess der Arbeit. Der ganze Aufbau bzw. das Projektmanagement widerspiegelt einerseits das prozessorientierte Vorgehen und andererseits den inhaltlichen Aspekt.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb? z.B. Beratungskompetenzen

Im Fachkompetenzbereich sind es vor allem betriebswirtschaftliche Themen und IT Business. In der Vernetzung und Interdisziplinarität sollten sich die Lernenden wiederfinden. Eine weitere Thematik ist die Offenheit zur permanenten Weiterbildung. Die Grundausbildung legt einen Grundstein und die Fähigkeit der Weiterentwicklung ist wichtig. Ausserdem braucht es Offenheit, Neugier, Veränderungsfähigkeit und selbständige Weiterentwicklung.

2. Welche Angebote / Informationsoptionen für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden sie in der Berufsplanung (z.B. durch Prüfungsvorbereitungskurse des Branchenverbands) unterstützt?

Als Berufsverband wird die höhere Berufsbildung ebenfalls auf Stufe des Fachausweises oder Diplom abgedeckt. Die ICT Berufsbildung ist Prüfungsvertreter dieser Abschlüsse. Dementsprechend bietet die ICT Berufsbildung auch Beratungskompetenz in Zusammenhang mit der weiteren Laufbahn nach gewissen Abschlüssen an. Dabei wird nicht nur der Berufsbildungsteil abgedeckt, sondern auch allenfalls der weitere Werdegang auf Ebene der Fachhochschulen oder Universitäten aufgezeigt. Die Vorbereitung auf Abschlüsse nach der Grundausbildung betreffend Vermittlung fällt nicht in den Kompetenzbereich der ICT Berufsbildung. Entsprechende Institutionen, Fachhochschulen oder Universitäten stellen hierbei passende Angebote zur Verfügung.

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung der Lernenden im IT Bereich angemessen? Wenn ja / nein, weshalb?

Das Verhältnis ergibt sich aus den Qualifikationsprofilen heraus. Dies ist sicherlich etwas, dass man im Zuge der fünf Jahres Überprüfungen oder sonstigen Umfragen mitbekommt. Dabei kommen oftmals Rückmeldungen, dass ein ausgewogenes Verhältnis vorhanden ist. Hier ist man auf einem guten Weg. Gerade in der Informatik braucht es einen gewissen Grundstock an Fachwissen, damit die Lernenden die Handlungen im Unternehmen umsetzen können. Deshalb ist der schulische Anteil in der Anfangsphase der Ausbildung höher als in der Fortsetzung.

Lernwerkstätten:

Beim Basislehrjahrsystem durchlaufen die Lernende in einem schulischen Umfeld ein oder sogar zwei Jahre lang bereits viele Schulmodule. Erst im Anschluss werden sie ins Unternehmen integriert. Es gibt die entsprechenden Anbieter und Grossunternehmen, welche vermehrt auf das Basislehrjahrsystem setzen. Die Ausbildungsbetriebe wollen einen Grundstein bei den Lernenden legen und sie dann ins Unternehmen integrieren, wenn sie bereits gewisse Fachthemen schulisch behandelt haben. Dieses System hat einen Stellenwert aus dem Grund, dass die ICT Berufe eine gewisse Basis zur Umsetzung benötigen.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Praxis mit der Schule / üK überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Das Basislehrjahrsystem ist schon etwas, dass mehr aufkommt. Es handelt sich um eine Mischform des dualen Systems. Der Berufsverband wehrt sich nicht dagegen oder sagt es ist schlecht. In der Summe stimmen die Lerninhalte und werden entsprechend in der Entwicklung, wenn sie nicht harmonieren zurückgemeldet und die entsprechenden Anpassungen erfolgen zeitnah.

Den Schwachpunkt bildet jedoch der Zeitpunkt. Jeder Ausbildungsbetrieb hat andere Anforderungen, wann die Lernenden gewisse Tätigkeiten können sollen. Irgendwie ist der Einklang von der Vermittlung in der Berufsschule und üK zu finden. Dies zu harmonisieren und zu planen ist nicht leicht für die Unternehmen. Sowohl Klein- und Grossunternehmen wollen die Lernenden in einem gewissen Feld einsetzen. Deshalb vermitteln sie teilweise selbst gewisse Grundlagen, damit die Lernenden für das Projekt bzw. auf die Tätigkeit vorbereitet sind. Die Berufsschule kommt dann zu spät, wenn die Lernenden die entsprechenden Kompetenzen erst im 3. oder 4. Lehrjahr bearbeiten. Diese jedoch bereits zu einem früheren Zeitpunkt vom Ausbildungsbetrieb vermittelt bekommen haben. Auf der anderen Seite kommen Themen, die zum entsprechenden Zeitpunkt nicht relevant für das Unternehmen sind. Das ist das Spannungsfeld in dem man sich bewegt. Dies ist sicherlich ein Aspekt, denn man anschauen muss betreffend der Flexibilisierung gegenüber dem Lehrbetrieb. Hier ist sicherlich zu schauen, wie man eine gewisse

Flexibilität hinbringt. Die Digitalisierung kann unter anderem Möglichkeiten bieten, dies umzusetzen. Ebenfalls neue Lehrformen könnten den klassischen Schulunterricht in einigen Bereichen ablösen. Dies sind Ansätze, die es weiterzuverfolgen gilt und auch den Bedarf der Ausbildungsbetriebe widerspiegeln.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Gibt es bereits viele Mitglieder, die während der Ausbildung Austauschmöglichkeiten fördern? Oder sich verstärkt für Fremdsprachen im speziellen Englisch einsetzen?

Der Experte kann diese Frage nicht übergreifend beantworten. Die regionalen OdA der ICT Berufsbildung sind die Zulieferer von Informationen für die schweizerische Gesamtlösung. Sie können diese Fragen spezifischer beantworten.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

Die Berufsbildung ist ein etabliertes System und generiert anerkannte Lehrabschlüsse. Diese werden bundesweit ausgegeben und sind mit einem gewissen Wert verknüpft. Die Abschlüsse vermitteln Glaubwürdigkeit. Gerade in der heutigen Zeit in der Weiterbildungslandschaft mit einer Vielzahl an Möglichkeiten gibt der Abschluss eine gewisse Orientierung und Verbindlichkeit. Ebenfalls eine Stärke des Gesamtsystems ist die Durchlässigkeit. Die Abschlüsse lassen viele Laufbahnwege offen.

Schlussendlich ist auch die Verbundpartnerschaft von der Wirtschaft und Unternehmen wichtig, die sich durch die Stärke der Arbeitsmarktorientierung der Abschlüsse auszeichnet.

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Die Schwerfälligkeit die durch das System entsteht. Gewisse Entwicklungsprozesse sind anders zu gestalten, damit schneller agiert werden kann.

Ebenfalls ist die Gefahr der Änderungsresistenz unter anderem auch beim modularen Aufbau der ICT Berufe. Seit Jahren wird dieses System bereits angewendet, jedoch ist dieses dennoch immer wieder kritisch zu hinterfragen, ob es auch in Zukunft weiter den entsprechenden Erfolg verspricht.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Eine Möglichkeit besteht darin flexibel auf Änderungen zuzugehen. Die Begegnung mit der Schnelligkeit der heutigen Zeit und dies in der Reform aufzunehmen, um das System entsprechend aufzubauen. Auf der einen Seite von der Starrheit des Systems wegzukommen und auf der anderen Seite die Qualität die heute vorhanden ist, nicht zu verlieren.

Interviewleitfaden BDS FCS

Sven Sievi, Geschäftsführer

Organisation

a) Gewicht der Branchenverbände

1. Welches Gewicht / Einfluss / Gestaltungsspielraum / Funktion haben Sie als Branchenverband auf die Grundausbildung der Lernenden?

Als nationale Dach-Organisation der Arbeitswelt ist der Verband zuständig für die Gestaltung und Konzeption sowie die Qualitätssicherung der Grundbildungen im Detailhandel. Die Umsetzung erfolgt an den drei Lernorten.

2. Welches Unternehmen ist im Bereich Detailhandel ein Best Practice Arbeitgeber betreffend Lehrlingsausbildung? Was unterscheidet diesen von anderen Ausbildungsbetrieben?

Sowohl Gross- wie auch Kleinbetriebe fallen in diese Kategorie. Entscheidend ist neben der Fachkompetenz die Betreuung und Begleitung der Lernenden.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Erlernen die Auszubildenden während ihrer Grundausbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK) die IT-Kompetenzen (Kassensysteme, Programme wie Office), die in der Berufswelt gefragt sind? Wenn nein, welche IT-Kompetenzen sollten noch gefördert werden?

Grundsätzlich ja – die Digitalisierung erfordert jedoch eine stetige Anpassung an die von der Berufspraxis geforderten Kompetenzen.

2. Inwiefern äussert sich die Digitalisierung bei der Berufsbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Darüber machen wir uns dieses Jahr grundsätzlich und strukturiert Gedanken. Mittel- und langfristig wird alles automatisiert werden, was automatisierbar ist. Der Dienstleistungs- und Beratungsaspekt wird wichtiger.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahme wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der Berufsausbildung im Detailhandel? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Diejenigen Betriebe werden erfolgreich sein, welche eine kompromisslose Kundenorientierung umsetzen. Neben dem Technischen ist auch das Herz zu beachten. Die Bedeutung der sozialen und emotionalen Faktoren wird noch zentraler.

b) Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei international tätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

Ja – wobei der Detailhandel in der Schweiz noch sehr national organisiert ist.

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) im Bereich Detailhandel und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung?

Sehr wichtig, da sie zu den kommunikativen Kompetenzen gehören. Sie werden im Rahmen einer integrierten Allgemeinbildung sowie durch ein Freikursangebot gefördert.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und einen hohen Grad an Eigenverantwortung tragen (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Im Fach Gesellschaft wird in der Berufsfachschule im 5. Semester eine selbständige Arbeit erarbeitet. Ansonsten erfolgen kleinere Projektarbeiten situativ im Rahmen der individuellen Unterrichtsgestaltung.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb? z.B. Interdisziplinäres Arbeiten

- Beratungs- und Fachkompetenz.

- Sozial- und Methodenkompetenzen.

2. Welche Angebote / Informationsoptionen für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden sie in der Berufsplanung (z.B. durch Prüfungsvorbereitungskurse des Branchenverbands) unterstützt?

- Detailhandelsspezialist BP

- Detailhandelsmanager HFP

- einige der 28 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen bieten Prüfungsvorbereitungskurse an

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung der Lernenden im Bereich Detailhandel angemessen? Wenn ja / nein, weshalb?

Aktuell ist das Verhältnis angemessen. Es entspricht einem fein abgestimmten Kompromiss zwischen den drei Lernorten.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Praxis mit der Schule / üK überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Die Lerninhalte sind sehr gut aufeinander abgestimmt. Die Schnittstellen funktionieren.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Gibt es bereits viele Mitglieder, die während der Ausbildung Austauschmöglichkeiten fördern? Oder sich verstärkt für Fremdsprachen im speziellen Englisch einsetzen?

Austauschmöglichkeiten werden selten genutzt.

Die Möglichkeit der ersten Fremdsprache „Englisch“ hängt vom Schulstandort ab.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

- Hohe Durchlässigkeit.

- grosse Akzeptanz bei Betrieben und Lernenden

- Vielzahl an Perspektiven im Rahmen der Weiterbildungen im Detailhandel

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Die grundsätzliche Schwäche der gesamten Berufsbildung liegt in der Trägheit des Systems. Der rasche technologische Wandel erfordert flexible Gefässe. Diese sind momentan aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht vorhanden.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Dito Antwort 2

Interviewleitfaden Swissmem Berufsbildung

Arthur W. Glättli, Geschäftsleiter

Organisation

a) Gewicht der Branchenverbände

1. Welches Gewicht / Einfluss / Gestaltungsspielraum / Funktion haben Sie als Branchenverband auf die Grundausbildung der Lernenden?

Die Swissmem Berufsbildung ist ein Dienstleistungszentrum für die Berufsbildung der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie). Dabei setzt sie sich für die Förderung einer zeitgemässen und attraktiven Berufsbildung für die Jugendlichen ein. Mit rund 1'000 Mitgliedern, welche ca. 8'200 Lernenden ausbilden, verfügt die Swissmem in diesen drei Bereichen über einen grossen und direkten Einfluss bezüglich der Berufsbildung der Lernenden.

Im Zentrum des Branchenverbands Swissmem stehen die Berufsfelder Maschinenbau, Konstruktion, Automatisierung, Elektronik, Informatik und der Beruf der Kaufleute (Ausbildungsschwerpunkt Industrie). In diesen Berufsfeldern werden die Lehrpläne der Lernenden rund durch die Swissmem Berufsbildung alle fünf bis acht Jahre auf ihre Aktualität geprüft und falls nötig reformiert. Des Weiteren präsidiert und organisiert die Swissmem die Komitees der Bildungsgänge. Dort werden Ziele und Zeitpläne festgehalten. Somit verfügt die Swissmem Berufsbildung nicht nur über einen grossen Einfluss, sondern hat mir ihrer Funktion auch einen gewissen Gestaltungsspielraum bezüglich der Berufsbildung der Lernenden.

2. Welches Unternehmen ist im Bereich Technische Industrie ein Best Practice Arbeitgeber betreffend Lehrlingsausbildung? Was unterscheidet diesen von anderen Ausbildungsbetrieben?

Die Bühler AG ist mit ihren Ideen und Programmen (Austauschprogramm für die Lernenden) ein Pionier in der dualen Berufsbildung. In der technischen Industrie gibt es jedoch noch weitere Unternehmen, die sich mit ihren fortschrittlichen Ideen auszeichnen (Schindler AG etc.)

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Erlernen die Auszubildenden während ihrer Grundausbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK) die IT-Kompetenzen, die in der Berufswelt gefragt sind? Wenn nein, welche IT-Kompetenzen sollten noch gefördert werden?

In den kaufmännischen Berufen werden vor allem Office-Programme gelehrt, was auch sinnvoll ist. In den technischen Berufen setzen sich die Lernenden dagegen vermehrt mit Informatiksystemen auseinander und lernen diese unter anderem zu programmieren. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Lernenden in ihrem Berufsfeld bezüglich IT-Kompetenzen sehr gut auf die Berufswelt vorbereitet sind.

Bei der nächsten Reform der technischen Industrie wird das Augenmerk vermehrt auf die Industrie 4.0 gelegt. Dabei werden Methodenkompetenzen, wie bspw. der Umgang mit der Digitalisierung und Fachkompetenzen (die sich mit der neusten Technik und der zunehmenden Vernetzung ergeben), wie bspw. Beschaffung, Service und Verkauf, genau beleuchtet und allenfalls Massnahmen eingeleitet. Des Weiteren werden speziell die IT-Kompetenzen bei den KV-Lernenden, wie bspw. die Bedienung und Organisation von Intra- und Extranet und die Flexibilität der Lernenden überprüft. Dies aufgrund der Vermutung, dass dort allfällige Lücken bestehen.

2. Inwiefern äussert sich die Digitalisierung bei der Berufsbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Die Digitalisierung ist allgegenwärtig. Derzeit stellt die Swissmem alle Lehrbücher als eBook App für alle Lernenden und Dozierenden der MEM-Industrie zur Verfügung. Diese eBook App ist neu mit einem ansprechenden Design und vielen Funktionen ausgestattet, wie bspw. eine interaktive Lernplattform, Tools (um das Wissen zu testen) und Erläuterungen zu diversen Aufgaben.

Die Berufsschulen sind erfahrungsgemäss noch nicht so versiert mit den neuen technischen Möglichkeiten, welche die Digitalisierung bietet. Dies liegt einerseits daran, dass es den Berufsschulen oft an der nötigen Infrastruktur fehlt und andererseits, dass sie zu wenig Kenntnisse über die neuen Möglichkeiten verfügen.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahme wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der technischen Berufsausbildung in der Industrie (z.B. interaktive E-Books)? Wie erfolgreich waren sie? Was wurde im Weiteren damit gemacht?

Die Swissmem Berufsbildung bietet mit der eBook App der MEM-Industrie eine Lösungsstrategie/Massnahme bezüglich der Digitalisierung. Des Weiteren bietet die Swissmem Academy diverse Schulungen an. Unter anderem für den effizienten Umgang mit der Digitalisierung.

Für die Berufsschulen gibt es eine Ausbildung und Lernplattform (time2learn), welche umfassende Lösungen für die Vorbereitung, Planung, Begleitung und Überwachung der Ausbildung von Lernenden bietet. Die Daten, die dort gesammelt werden, werden jedoch ungenügend mit den Berufsverbänden ausgetauscht. Deshalb entstehen viele Schnittstellen und es entsteht zusätzlicher Aufwand (Medienbrüche, Redundanzen, händische Erfassung und aufwändige Datenpflege). Das Projekt «optima» (Optimierung des Datenaustausches) der Hochschule für Wirtschaft und Tourismus Serge Imboden stellt dieses Problem anschaulich dar.

Für das Jahr 2018 sind erste grössere Kooperationen zwischen den Berufsschulen und der Swissmem Berufsbildung geplant. Diese Kooperation sowie der Datenaustausch verlaufen aber harzig. Mögliche Gründe dafür sind der Datenschutz, fehlender Wille oder der «Kantönligeist». Jedoch ist es wichtig vollkommene Transparenz zu schaffen, eine aktive Rolle als Partner zu übernehmen und die Ressourcen möglichst effizient zu nutzen. Der Kanton Luzern spielt derzeit eine Vorreiterrolle.

b) Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei international tätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

Die Sprache Englisch wird derzeit stark gefördert. Dabei lernen Lernende der technischen Industrie «Fachenglisch», dass sie später für die Bedienung von Produktionsmaschinen benötigen.

Die Interkulturalität ist allgegenwärtig. Derzeit bestehen im Landesinnern teils noch gewisse Ängste vor dem «Unbekannten». Dies widerspiegelt sich in der derzeitigen Politik. Des Weiteren wissen verschiedene Personen nicht, wie sie mit sozialer und kultureller Heterogenität umgehen sollen.

Die Förderung von interkulturellen Kompetenzen muss von Seiten der Ausbildungsbetriebe kommen. Beispielsweise grössere international tätige Unternehmen, wie die Schindler AG, setzen interkulturelle Kompetenzen voraus. Dementsprechend fördern sie ihre Lernenden. Hingegen verfügen KMUs oft nicht über die Ressourcen, um ihre Lernenden genügend interkulturell zu fördern (Auslandaufenthalt). Deshalb haben sich kleinere Unternehmen zusammengeschlossen und das «Leonardo Projekt» ins Leben gerufen. Mit diesem Projekt besteht für Lernende in KMUs die Möglichkeit einen kurzen Auslandaufenthalt (5 Wochen) zu absolvieren.

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) im Bereich Technische Industrie und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung?

Englisch ist sehr wichtig, um die importierten Maschinen bedienen zu können. Deshalb stellt die Swissmem Berufsbildung auf ihrer Onlineplattform das Lehrmittel «Going Global» zur Verfügung. Dieses Lehrmittel bereitet die Lernenden ausreichend vor.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es bspw. Projektarbeiten etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und einen hohen Grad an Eigenverantwortung tragen (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Die Fähigkeit in Teams zu arbeiten ist sehr wichtig. Deshalb ist dies auch ein fester Bestandteil der schulischen Berufsausbildung (z. B. IPA). Somit werden die Lernenden genügend stark gefördert.

d) Ergänzende Inhalte

1. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb? z.B. Beratungskompetenzen, interdisziplinäres Arbeiten

Die Lernenden der technischen Industrie werden bereits bezüglich interdisziplinäres Arbeiten stark gefördert. Mehrheitlich lernen die Lernenden die Kompetenzen, die sie für den Arbeitsmarkt benötigen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den IT-Kompetenzen. Weitere Kompetenzen werden nicht forciert, da der Lehrplan sonst zu überfüllt ist. «Mehr kann auch mal zu viel sein».

2. Welche Angebote / Informationsoptionen für die Weiterbildung der Lernenden bieten Sie an und inwiefern werden sie in der Berufsplanung (z.B. durch Prüfungsvorbereitungskurse des Branchenverbands) unterstützt?

Die Swissmem Berufsbildung bietet elektronische Lehrmittel (eBook) an. Weitere Angebote sind nicht vorgesehen. Wenn Lernende Unterstützung benötigen, liegt dies im Aufgabenbereich der Ausbildungsbetriebe und des überbetrieblichen Kurses (üK).

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung der Lernenden im Bereich Technische Industrie angemessen? Wenn ja / nein, weshalb?

Derzeit besteht ein degressives Berufsschulmodell. Die Arbeitstage der Lernenden, welche eine Berufsmaturität machen und oft zwei Tage nicht im Betrieb sind, liegen im oberen Grenzbereich. Des Weiteren kommen noch die Schultage der überbetrieblichen Kurse (üK) dazu. In der technischen Industrie belaufen diese sich auf 46 Tage (deutlich mehr als im KV). Die Lernenden der technischen Industrie sind somit öfters nicht im Unternehmen, was von verschiedenen Unternehmen bemängelt wird. Die Lernenden müssen jedoch die Möglichkeit haben die Berufsmaturität absolvieren zu können. Deshalb ist das derzeitige Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung in Ordnung.

Derzeit bestehen verschiedene Lernkooperationen zwischen den einzelnen Lernorten. Diese werden jedoch teilweise nach einer bestimmten Zeit wieder aufgelöst. Dies ist sehr schade, da die Lernkooperationen zur massgeblichen Verbesserung von Berufslehren beitragen.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Praxis mit der Schule / üK überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Die Swissmem Berufsbildung erstellt einen Ressourcenkatalog, der alles beinhaltet, was in der Berufsbildung gelernt wird und gelernt werden sollte. Somit sind die vermittelten Lerninhalte in der technischen Industrie sehr gut aufeinander abgestimmt.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Gibt es bereits viele Mitglieder, die während der Ausbildung Austauschmöglichkeiten fördern? Oder sich verstärkt für Fremdsprachen im speziellen Englisch einsetzen?

Grössere Unternehmen verfügen über genügend Ressourcen, um ihren Lernenden Austausch-Programme zu bieten, wie bspw. die Bühler AG. KMUs haben diese Möglichkeit jedoch nicht immer. Mittels dem «Leonardo Projekt» (siehe Frage 2 *Formen b*) *Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)* können

Lernende von KMUs trotzdem ein Austauschprogramm absolvieren. Ob solche Austauschprogramme für Lernende angeboten werden, liegt im Interesse der Mitglieder/innen.

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufslehre? Was läuft gut?

Die zwei wichtigsten Stärken der dualen Berufsbildung sind die Dualität und die Flexibilität. Somit passt sich die Berufsbildung gut am Arbeitsmarkt an und es werden die Lernenden ausgebildet, die es wirklich benötigt.

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Die Berufsbildung hat teilweise ein Imageproblem. Einwanderern ist das duale Berufsbildungssystem oft nicht bekannt. Deshalb gehen deren Kindern oft in ein Gymnasium (Akademisierungstrend), statt eine Berufsbildung zu absolvieren. Damit man dieser Trendbewegung entgegenwirken kann, sind vermehrt die Vorzüge einer Berufsbildung aufzuzeigen.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Die duale Berufsbildung muss sich schneller an die Umweltbedingungen (Digitalisierung) anpassen, sodass die Berufslehre aktuell und attraktiv bleibt bzw. wird.

Interviewleitfaden Hans-Huber-Stiftung

Christian Fiechter, Präsident

Organisation

a) Gewicht der Stiftung

1. Welches Gewicht / Einfluss / Gestaltungsspielraum / Funktion haben Sie als Stiftung auf die Grundausbildung der Lernenden?

Die Hans-Huber-Stiftung setzt sich aktiv für die Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung ein. Dabei verfolgt sie drei verschiedene Stossrichtungen:

1. Verleihung von Hans Huber Preisen an Unternehmen und Persönlichkeiten, die sich besonders für die Berufsbildung eingesetzt haben (Anerkennungspreis, Förderpreis und Nationaler Bildungspreis).
2. Workshops «Fit für die Lehre» organisieren (vor allem in Oberstufenschulen), um den Jugendlichen die Stärken sowie Entwicklungschancen einer Berufslehre aufzuzeigen.
3. Wettbewerbe durchführen, wie z.B. der Wettbewerb «Traumlehre-Award», damit sich Schülerinnen und Schüler vermehrt mit der Berufsbildung auseinandersetzen.

Mit diesen drei Stossrichtungen versucht die Hans-Huber-Stiftung primär Schülerinnen und Schüler der Oberstufenschule sowie Unternehmen in der Ostschweiz (Thurgau, St.Gallen, Appenzell Inner- sowie Ausserrhoden) sowie Vorarlberg und Lichtenstein anzusprechen.

Derzeit gewinnt die Verleihung von Hans Huber Preisen zunehmend an Bedeutung, da die Preise vermehrt Anerkennung finden und eine solche Auszeichnung deshalb «medial ausgeschlachtet» werden kann. Des Weiteren sind die Workshops «Fit für die Lehre», welche das erstem Mal vor zehn Jahren im Gebiet Rheintal angeboten wurden, ein grosser Erfolg. Deshalb werden die Workshops neu schweizweit angeboten. Der Wettbewerb «Traumlehre-Award», bei welchem Schülerinnen und Schüler eine Homepage zum Thema Berufsbildung erstellen, verläuft ebenfalls sehr erfolgreich. Mit diesem Wettbewerb stellt die Hans-Huber-Stiftung sicher, dass die Schülerinnen und Schüler sich intensiv mit der Berufsbildung auseinandersetzen und fördern zugleich verschiedene Kompetenzen, wie bspw. sich im Team zu organisieren und kreative Ideen in die Realität zu übertragen.

Der Einfluss der Hans-Huber-Stiftung kann nur schwer gemessen werden. Gemäss dem Bundesamt für Statistik absolvieren sehr viele Jugendliche in der Ostschweiz eine Berufslehre. Die Attraktivität der Berufslehre muss jedoch noch weiter gefördert werden.

2. Welches Unternehmen ist ein Best Practice Arbeitgeber betreffend Lehrlingsausbildung (Nationaler Bildungspreis 2016 AMAG, SFS)? Was unterscheidet diesen von anderen Ausbildungsbetrieben?

Die Hans-Huber-Stiftung zeichnet seit 2013 jährlich nationale Unternehmen, welche sich langjährig, nachhaltig sowie mit grosser Breitenwirkung für die Förderung der Berufsbildung einsetzen, mit dem nationalen Bildungspreis aus. Seit dem Jahr 2016 wird der Bildungspreis in Zusammenarbeit mit der Stiftung FH Schweiz verliehen. Folgende Unternehmen haben den nationalen Bildungspreis bisher erhalten:

Coop Gruppe (2013), Swatch Gruppe (2014), Stadler Rail (2015), AMAG (2016)

Diese Unternehmen haben die Kriterien der «Nomination für den nationalen Bildungspreis der Hans-Huber-Stiftung» am besten erfüllt (vgl. Bild).

Kriterien für Nomination für den nationalen Anerkennungspreis der Hans Huber Stiftung

- Erfolgreiches oder anerkanntes Unternehmen mit namhaften Aktivitäten in der Schweiz. Das Unternehmen sollte in der Öffentlichkeit ein positives Image haben.
- Unternehmen setzt bereits seit längerer Zeit auf das duale Bildungssystem
- Anteil Lernende ist $\geq 5\%$ der schweizerischen Gesamtbelegschaft
- In der Unternehmenskommunikation nimmt das duale Bildungssystem eine wichtige Position ein (Homepage, Firmenportraits, etc.)
- Dedizierte innerbetriebliche Organisation für die Betreuung der Lernenden vorhanden (Berufsbildungsverantwortliche, etc.)
- Vernetzung des Unternehmens: Zusammenarbeit mit Berufsschulen, Eltern, anderen Ausbildungsbetrieben, Verbänden, Expertentätigkeit, Teilnahme an Meisterschaften
- Karrieremöglichkeiten mit Basis duales Bildungssystem (Vertreter in der Geschäftsleitung), wobei die Berufslehre nicht zwingend im vorgeschlagenen Unternehmen absolviert sein muss
- Unterstützt Lernende, die BMS oder anschliessend FHS Studium absolvieren möchten
- Erfolgreicher Lehrbetrieb, Erfolgsrate bei Lehrabschluss liegt über 90%
- Engagement für Lernende (Fördern von Topleistungen untermauern durch Teilnahme an Berufsmeisterschaften, soziales Engagement für Lernende mit Schwierigkeiten, etc)
- Das Unternehmen ist ein bevorzugter Lehrbetrieb für Jugendliche
- Das Unternehmen bildet mindestens ≥ 5 Berufe aus
- Das Unternehmen ist bereit, auch einer Anzahl lernschwacher Schulabgängern eine Lehrstelle anzubieten
- Das Unternehmen ist bereit, die Integration von Einwanderern zu unterstützen, indem sie auch ausländischen Schulabgängern eine Anzahl Lehrstellen zur Verfügung stellt.

In der Jury werden verschiedene Gremien, wie bspw. aus der Industrie und der Fachhochschule, berücksichtigt. Die Preisverleihung findet in Fachhochschulen der ganzen Schweiz statt, um das Image der Fachhochschulen zu stärken.

Inhalte

a) Mehr IT-Wissen

1. Erlernen die Auszubildenden während ihrer Grundausbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK) die IT-Kompetenzen (z.B. im heutigen KV-Unterricht: Excel, Word, PowerPoint), die in der Berufswelt gefragt sind? Wenn nein, welche IT-Kompetenzen sollten noch gefördert werden?

Es gibt grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsfeldern und auch teils zwischen den Unternehmen. In der kaufmännischen Berufslehre werden in der Schule Standardprogramme gelernt. Im Betrieb werden jedoch nicht nur diese Standardprogramme, sondern auch spezifische Betriebssystem-Kompetenzen benötigt. Beispielsweise bei der SFS lernen die kaufmännischen Lernenden das SAP-System und die Konstrukteure das CAD-System. Bei einem anderen Unternehmen werden jedoch vielleicht andere Betriebssysteme verwendet. Die Lernenden werden somit nie über alle IT-Kompetenzen verfügen, welche sie später in der Berufswelt benötigen. Jedoch besteht sicher noch Potenzial für die Berufsschulen, die Lernenden bezüglich IT-Kompetenzen besser auszubilden.

2. Inwiefern äussert sich die Digitalisierung bei der Berufsbildung (Berufsschule, Arbeitsplatz, üK)?

Auch dies ist sehr berufsfeld- und unternehmensspezifisch. Teils verfügen Lernende bereits über elektronisch Branchenbücher, Tests, Videos, Handy/IPA Apps, etc. Andere Lernende verfügen wiederum

über gar keine elektronischen Lehrmittel. Somit besteht eine grosse Heterogenität bezüglich des Digitalisierungsgrads in der Berufsbildung, was zugleich auch die Attraktivität der Berufslehre mitbestimmt.

Damit diese Heterogenität kleiner wird, müssen vor allem Berufsverbände aktiv werden und diesbezüglich Massnahmen einleiten.

3. Welche Lösungsstrategien / Massnahme wurden bereits lanciert bezüglich der Digitalisierung der dualen Berufsausbildung? Wie erfolgreich waren sie?

Der Wirtschaftsverband Swissavant hat eine App entwickelt, bei welchem die Lernenden während dem üK ihre Tests elektronisch durchführen können. Die Lernenden erhalten so ihre Testergebnisse postwendend und müssen nicht auf die Auswertung warten. Somit können die üKs effizienter gestaltet werden, was Zeit und Kosten einspart.

b) Interkulturelle Kompetenzen (v. a. Englisch)

1. Werden die Lernenden während ihrer Ausbildung genügend interkulturell gefördert (z.B. Umgangsformen, Kulturkenntnisse), um während / nach der Ausbildung im Ausland oder bei internationalitätigen Unternehmen zu arbeiten? Wenn ja / nein, weshalb?

Auch hier gibt es grosse Unterschiede. Diese sind aber nicht branchen- sondern unternehmensspezifisch, da Grossbetriebe über mehr Ressourcen verfügen als KMUs. Ca. 50% der Lernenden absolvieren ihre Lehre in einem Kleinbetrieb. Diese werden oft nicht von ihrem Unternehmen interkulturell gefördert. Jedoch in Grossbetrieben, wie bspw. das Unternehmen Doppelmayr, welches die Lernenden bei einem Auslandsauftrag mitnimmt, ist dies möglich. Die Bühler AG mit dem ClassUnlimited ist diesbezüglich ein Leuchtturm.

Die SFS bietet ihren Lernenden während den Schulferien fünf Wochen an einem Standort in der USA zu arbeiten. Dies ist jedoch nur möglich, weil die SFS international tätig ist und über verschiedene Auslandsstandorte verfügt.

Des Weiteren hat die Swatch Group ihr Preisgeld (CHF 20'000.–) des nationalen Bildungspreises vom Jahr 2014 in ein Sprachprojekt investiert, welches vier Deutschschweizer Lernende nach Paris und vier Westschweizer Lernende nach Berlin in eine Verkaufsfiliale reisen liess, um dort praktische Sprach- und Verkaufskompetenzen zu lernen. Dieses Projekt war so erfolgreich, dass dieses nun im Ausbildungskonzept der Swatch Group fest integriert ist. Die Coop Gruppe hat ihr Preisgeld vom Jahr 2013 eingesetzt, dass die Lernenden des Detailhandels einmal die ganze Wertekette vom Fischfang in Dänemark bis zum Verkauf in der Coop Filiale beobachten konnten.

Trotz dieser Vorteile, welches ein Grossunternehmen bietet, sind Kleinunternehmen für viele Jugendliche dennoch attraktiv, da bei Kleinunternehmen ein familiäreres Betriebsklima herrscht und sich die Lernenden vermehrt mit dem Unternehmen identifizieren können.

2. Wie wichtig sind Sprachkompetenzen (v.a. Englisch) in der dualen Berufsbildung und wie werden sie angewendet / gefördert während der Grundausbildung?

Die Sprachkompetenz ist eines der wichtigsten Kompetenzen. Dies fängt bei Englisch an. Die SFS fördert dies indem sie ihren Lernenden die Möglichkeit bietet im Ausland zu arbeiten. Ausserdem führt die BZwu eine bilinguale Berufsbildung (Englisch/Deutsch) mit einer Schulklasse (Pilotprojekt).

Sprachkompetenzen bezüglich Programmiersprache sind nice-to-know. Viel wichtiger ist es die Programme anwenden zu können.

c) Projektarbeit in Teams

1. Wie wichtig ist die Projektarbeit in Teams? Gibt es genügend Projektarbeiten etc. bei denen die Lernenden in Gruppen arbeiten und eine hohen Grad an Eigenverantwortung tragen (in der Berufsschule, am Arbeitsplatz oder im ÜK)?

Die Projektarbeit in Teams ist sehr wichtig. Der «Traumlehre-Award» fördert dabei das arbeiten und organisieren in Teams sowie die Umsetzung einer kreativen Idee von A-Z. Generell müssen aber Projektarbeiten im grossen Stil gefördert werden, damit die Schülerinnen und Schüler bereits früh lernen ein Projekt mit Zeitbegrenzung zu planen und erfolgreich zu beenden.

Des Weiteren bietet ein Lernendenlager ebenfalls verschiedene Möglichkeiten Teamkompetenzen spielerisch zu erlernen.

d) Ergänzende Inhalte

1. Ist die Berufslehre attraktiv für Schüler und/oder Unternehmen?

Schülerinnen und Schüler: Die Berufslehre ist äusserst attraktiv, weil es Jugendlichen bereits früh die Möglichkeit bietet Praxiserfahrungen zu sammeln. Des Weiteren bietet die Lehre eine gute Grundlage und genügend Chancen später erfolgreich zu sein (FH, Manager etc.).

Unternehmen: Den Unternehmen muss vermehrt aufgezeigt werden, dass es sich lohnt Lernende auszubilden. Lernende sind die künftigen Fachkräfte, die den Fachkräftemangel in der Schweiz schliessen können. Ausserdem sind Lernende kostengünstig, da eine «normale» Lehre etwa die Kosten und den Nutzen deckt und eigene Lernenden direkt nach der Lehre als volle Arbeitskräfte gelten. Eine Lehre anzubieten ist deshalb zukunftsorientiert und nachhaltig.

Eltern: Von vielen Schülerinnen und Schülern wird erwartet, dass sie ein Gymnasium besuchen und eine Matura absolvieren. Dies ist vor allem bei Eltern zu beobachten, die in einem fremden Land aufgewachsen sind, bspw. Secondos, welche die Berufslehre nicht kennen. Somit sind Eltern aber auch Lehrerinnen und Lehrer eine wichtige Anspruchsgruppe, denen der Mehrwert einer Lehre und die Aufstiegsmöglichkeiten nach einer bestandenen Lehre aufgezeigt werden müssen.

Des Weiteren sollten vermehrt verkürzte Lehren (zwei statt drei Jahre) berücksichtigt bzw. angeboten werden für bspw. Schülerinnen und Schüler, welche das Gymnasium abgebrochen haben.

2. Welche weiteren Inhalte der Grundausbildung sind Ihrer Meinung zukünftig von hohem Stellenwert neben dem IT-Wissen, den Sprachkompetenzen und der Teamarbeit und weshalb? z.B. Beratungskompetenzen, kritisches und flexibles Denken

Nebst den genannten Kompetenzen müssen auch soziale Kompetenzen gefördert werden. Beispielsweise der Umgang mit den Mitmenschen, Verhandlungen führen oder der Umgang mit Kunden bzw. generell allen Stakeholdern (Lieferanten, Mitarbeitern etc.). Diese Kompetenzen werden derzeit zu wenig in der Berufsschule gelehrt. Deswegen werden diese Kompetenzen in den Unternehmen vermittelt. Die Berufsschule wäre aber der geeignetere Ort, um die Lernenden zu sensibilisieren, damit sie das Gelernte anschliessend im Beruf praktisch anwenden können.

3. Welche Angebote / Informationsdienste, die die Hans-Huber-Stiftung anbietet, sind für Sie speziell wichtig? Und warum? (Workshops, Förderpreis, Traumlehre-Award)

Die Workshops und die Auszeichnungen tragen erfahrungsgemäss stark zur Attraktivitätssteigerung der Berufslehre bei. Der Wettbewerb «Traumlehre-Award» hat sich ebenfalls bewährt. Jedoch plant die Hans-Huber-Stiftung die Einstellung dieses Wettbewerbs, da Schulen zu wenig Zeit haben – der Stundenplan zu wenig flexibel ist – und nach zehn Jahren die Ideen bzw. der Grad der Innovation abflacht.

4. Gemäss Ihrer Webseite gibt es einen Fachkräftemangel. Diesen versuchen Sie mittels einer Kooperation mit der FH Schweiz zu beheben. Hat sich diese Teamarbeit bewährt? Sollten noch weitere Massnahmen getroffen werden?

Die Kooperation mit der FH Stiftung Schweiz funktioniert sehr gut. Der Grund dieser guten Kooperation liegt vermutlich darin, dass die FH Stiftung Schweiz und die Hans-Huber-Stiftung ähnliche Ziele verfolgen.

Auch die Kooperation mit einzelnen Fachhochschulen, wie bspw. die FH Buchs, Chur, Nordwestschweiz oder St.Gallen, funktionieren sehr gut. Deshalb werden diese weiter gepflegt und aufrechterhalten. Dies versucht man mittels Projekten und Preisverleihungen, die in den Fachhochschulen stattfinden.

Formen

a) Verhältnis Schule und Praxis

1. Ist das Verhältnis von Schule, üK und Praxis während der Ausbildung der Lernenden angemessen? Wenn ja / nein, weshalb?

Das Verhältnis von Berufsschule, üK und Praxis ist gut und soll beibehalten werden. Dabei ist aber wichtig, dass alle drei Bereiche an einem Strang ziehen und ihre Tätigkeiten aufeinander abgestimmt sind.

In der Informatikausbildung gibt es derzeit sogenannte Blockwochen - eine Woche in der Berufsschule und eine Woche im Unternehmen. Die parallele Durchführung ist jedoch besser, da die Lernenden so nie den Bezug zur Berufsschule bzw. zum Unternehmen verlieren.

2. Stimmen die vermittelten Lerninhalte in der Praxis mit der Schule / üK überein? Welche Schwächen und Stärken zeigen sich?

Nicht überall, dies ist je nach Berufsfeld verschieden, den Lernende lernen im Betrieb, üK oder Branchenkunde verschiedene berufsrelevante Tätigkeiten und Theorien, welche sie nachher in der Schule wieder antreffen. Deshalb besteht hier noch ein grosses Potenzial, um die Schulzeit effektiver zu nutzen.

Des Weiteren ist das Berufssystem sehr altmodisch und vor allem träge. Derzeit werden immer noch Berufe gelehrt, welche es vermutlich in ein paar Jahren nicht mehr geben wird bzw. aussterben. Ausserdem gibt es auch zu viele Personen, die bei Reformen mitsprechen. So ist bspw. die KV-Reform sehr spät zustande gekommen und völlig übers Ziel hinausgeschossen.

b) Austauschmöglichkeiten: andere Firmen, Länder

1. Gibt es bereits viele Mitglieder der Hans-Huber-Stiftung, die während der Ausbildung Austauschmöglichkeiten fördern? Oder sich verstärkt für Fremdsprachen im speziellen Englisch einsetzen?

Siehe Inhalte b) interkulturelle Kompetenzen (v.a. Englisch)

Aktuelle Grundausbildung / Zukunft

1. Was sind die Stärken der derzeitigen Berufsausbildung? Was läuft gut?

Siehe Inhalte d) Ergänzende Inhalte Frage 1

Gemäss dem Buch von Herr Rudolf Stramm, Schweizer Ökonom und Politiker, «Die Berufslehre ist heute keine Karriere-Sackgasse mehr» wird sehr gut aufgezeigt, weshalb die Jugendarbeitslosigkeit durch die Berufsbildung sehr tief ist.

2. Was sind die gegenwärtigen Schwächen / Herausforderungen der Berufsausbildung?

Die Berufsbildung bzw. das gesamte Berufsbildungssystem ist sehr träge. Beispielsweise bringt man Konstrukteuren bei, wie sie mittels eines Reisbrettes zeichnen, obwohl dies im Betrieb schon lange nicht mehr gemacht wird. Natürlich muss dies situativ betrachtet werden, denn nicht alle Tätigkeiten die man früher gelehrt hat (Kopfrechnen, Schleifen), sind heute unnützlich. Dennoch ist die Berufsbildung nicht flexibel genug, um sich dem schnell wandelnden Umfeld anzupassen.

In Bern wissen rund 80% der Nationalräte nicht genau was die Berufslehre ist.

3. Welche Anpassungen sind Ihrer Ansicht nach zu forcieren, damit die Grundausbildung zukunftsorientiert / attraktiv ist? Wo besteht Handlungsbedarf?

Die Berufslehre muss sich vermehrt und vor allem schneller an den aktuellen Gegebenheiten (Technik, Globalisierung) anpassen. Es braucht kontinuierliche kleine Reformen (KVP-Prinzip) statt grosse Reformen (Business Process Reengineering). Dies wäre für die Berufsbildung viel wertvoller, um sich den aktuellen Gegebenheiten anzupassen.

Des Weiteren müssen diese Anpassungen von den Branchenverbänden kommen und umgesetzt werden können und nicht von Experten oder Politikern.

Anhang F: Berechnungen

Grundgesamtheiten

Nachfolgend sind die Eintritte, Abschlüsse sowie die Anzahl Lehrorte der 16 Berufe und den vier Kantonen aufgeführt. Die Zahlen basieren auf den folgenden Quellen.

Bundesamt für Statistik [BFS]. (o.D. a). STAT-TAB – interaktive Tabellen (BFS). Prüfungskandidat/innen nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr. Abgerufen von https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=de&px_db=px-x-1502020100_301&px_tableid=px-x-1502020100_301%5Cpx-x-1502020100_301.px&px_type=PX

Bundesamt für Statistik [BFS]. (o.D. b). STAT-TAB – interaktive Tabellen (BFS). Prüfungskandidat/innen nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr. Abgerufen von https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=de&px_db=px-x-1502020100_101&px_tableid=px-x-1502020100_101%5Cpx-x-1502020100_101.px&px_type=PX

Amt für Berufsbildung Lehrfirmenverzeichnis. (o.D. a). LEFI Web SG. Abgerufen von <http://www.lefi-online.ch/lefi/?ctx=SG>

Amt für Berufsbildung Lehrfirmenverzeichnis. (o.D. b). LEFI Web TG. Abgerufen von <http://www.lefi-online.ch/lefi/?ctx=TG>

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung. (03.01.2017). Lehrbetriebsverzeichnis. Region: Appenzell Innerrhoden [Elektronische Version]. Appenzell: Autor.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. (19.01.2017). Firmenverzeichnis Region: Berufsberatung Appenzell Ausserrhoden [Elektronische Version]. Herisau: Autor.

Berufsfeld	Berufe	Unterkategorie	Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/-in)					
			AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG		
KV	Kaufrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)	M-Profil														
		E-Profil	21	64	753	284	22	44	843	278						
		B-Profil	1	1	57	8	1	13	183	12						
	Büroassistent/-in EBA (2 Jahre)		0	0	16	9	0	0	11	9						
Detailhandel	Detailhandelsfachfrau/-fachmann EFZ (3 Jahre)	Beratung	12	8	406	108	10	10	325	107						
		Bewirtschaftung	6	6	120	66	5	6	112	55						
	Detailhandelsassistent/-in EBA (2 Jahre)		1	12	110	55	5	9	122	43						
IT	Informatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		1	3	88	26	1	2	79	40						
	Informatikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	1	1	0	0	0	0						
	Mediamatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		2	0	6	26	1	0	9	25						
	Telematiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	3	1	0	0	8	1						
Technische Industri	Automatiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	48	15	0	0	51	13						
	Anlagen- und Apparatenbauer/-in EFZ (4 Jahre)		5	1	46	13	3	1	35	11						
	Automatikmonteur/-in EFZ (3 Jahre)		2	1	16	8	0	0	0	0						
	Elektroniker/-in EFZ (4 Jahre)		0	4	22	13	0	5	21	12						
	Konstrukteur/-in EFZ (4 Jahre)		0	4	70	20	0	2	66	23						
	Mechanikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		1	0	27	7	0	1	25	2						
	Polymechaniker/-in EFZ (4 Jahre)		6	10	208	62	6	8	240	72						
	Produktionsmechaniker/-in EFZ (3 Jahre)		0	0	35	17	0	0	0	0						

Berufsfeld	Berufe	Unterkategorie	Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/-in)						
			AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG			
KV	Kauffrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)	M-Profil															
		E-Profil	20	53	768	265	17	45	871	271							
		B-Profil	2	4	58	29	1	18	150	38							
	Büroassistent/-in EBA (2 Jahre)		0	1	19	10	0	1	12	12							
Detailhandel	Detailhandelsfachfrau/- fachmann EFZ (3 Jahre)	Beratung	14	7	392	113	10	11	358	115							
		Bewirtschaftung	3	7	120	58	0	12	114	59							
	Detailhandelsassistent/-in EBA (2 Jahre)		2	5	125	44	5	5	120	43							
IT	Informatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		1	8	86	28	1	8	74	34							
	Informatikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	1	1	0	0	0	1							
	Mediamatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		0	1	8	30	0	2	7	25							
	Telematiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	9	0	0	0	6	1							
Technische Industrie	Automatiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	1	52	12	0	1	48	16							
	Anlagen- und Apparatenbauer/- in EFZ (4 Jahre)		3	0	31	13	2	2	53	15							
	Automatikmonteur/-in EFZ (3 Jahre)		2	1	22	4	0	1	11	3							
	Elektroniker/-in EFZ (4 Jahre)		0	4	26	10	0	4	23	16							
	Konstrukteur/-in EFZ (4 Jahre)		0	6	76	23	0	7	76	25							
	Mechanikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	27	5	0	0	18	5							
	Polymechaniker/-in EFZ (4 Jahre)		6	7	208	51	5	11	242	72							
	Produktionsmechaniker/-in EFZ (3 Jahre)		0	1	43	15	0	4	25	11							

Berufsfeld	Berufe	Unterkategorie	Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/-in)			
			AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
KV	Kauffrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)	M-Profil												
		E-Profil	16	50	741	263	17	46	852	250				
		B-Profil	0	8	64	26	0	7	187	35				
	Büroassistent/-in EBA (2 Jahre)		0	1	19	14	0	0	15	5				
Detailhandel	Detailhandelsfachfrau/-fachmann EFZ (3 Jahre)	Beratung	15	9	385	107	12	7	343	105				
		Bewirtschaftung	2	10	121	56	4	5	103	58				
	Detailhandelsassistent/-in EBA (2 Jahre)		3	7	132	60	4	13	102	51				
IT	Informatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		1	7	88	34	1	6	101	28				
	Informatikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	3	3	0	0	0	1				
	Mediamatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		1	0	8	28	1	1	7	24				
	Telematiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	9	1	0	0	8	0				
Technische Industrie	Automatiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	1	55	17	0	0	44	16				
	Anlagen- und Apparatenbauer/-in EFZ (4 Jahre)		6	1	28	13	5	1	35	12				
	Automatikmonteur/-in EFZ (3 Jahre)		0	0	15	4	1	0	18	4				
	Elektroniker/-in EFZ (4 Jahre)		2	4	22	10	1	3	25	10				
	Konstrukteur/-in EFZ (4 Jahre)		0	4	78	19	0	5	79	24				
	Mechanikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	3	32	3	0	0	25	4				
	Polymechaniker/-in EFZ (4 Jahre)		9	9	185	62	7	8	223	75				
	Produktionsmechaniker/-in EFZ (3 Jahre)		0	1	43	10	0	1	22	15				

Berufsfeld	Berufe	Unterkategorie	Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/-in)				
			AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	
KV	Kauffrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)	M-Profil													
		E-Profil	14	45	751	256	18	49	833	243					
		B-Profil	1	5	67	25	0	12	184	43					
	Büroassistent/-in EBA (2 Jahre)		0	0	21	5	1	1	11	12					
Detailhandel	Detailhandelsfachfrau/-fachmann EFZ (3 Jahre)	Beratung	15	12	351	101	11	9	345	107					
		Bewirtschaftung	3	5	103	62	5	7	99	59					
	Detailhandelsassistent/-in EBA (2 Jahre)		2	8	128	52	4	6	119	36					
IT	Informatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		1	9	87	28	1	4	77	28					
	Informatikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	1	0	0	0	1	2					
	Mediamatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		0	2	6	29	0	1	12	23					
	Telematiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	5	1	0	0	5	1					
Technische Industrie	Automatiker/-in EFZ (4 Jahre)		1	1	63	17	0	0	42	11					
	Anlagen- und Apparatenbauer/-in EFZ (4 Jahre)		4	3	28	5	4	1	38	9					
	Automatikmonteur/-in EFZ (3 Jahre)		1	0	10	5	2	1	17	11					
	Elektroniker/-in EFZ (4 Jahre)		0	3	25	11	1	3	23	12					
	Konstrukteur/-in EFZ (4 Jahre)		0	6	79	19	0	5	76	26					
	Mechanikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	28	1	0	0	23	3					
	Polymechaniker/-in EFZ (4 Jahre)		8	10	200	54	6	6	194	60					
	Produktionsmechaniker/-in EFZ (3 Jahre)		0	2	41	19	1	0	38	17					

Berufsfeld	Berufe	Unterkategorie	Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/-in)							
			AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG				
KV	Kaufrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)	M-Profil																
		E-Profil	24	49	724	256	18	43	824	226								
		B-Profil	0	4	71	17	2	14	202	47								
	Büroassistent/-in EBA (2 Jahre)		0	1	16	1	1	0	14	9								
Detailhandel	Detailhandelsfachfrau/-fachmann EFZ (3 Jahre)	Beratung	9	8	311	97	12	7	329	102								
		Bewirtschaftung	2	5	125	67	2	5	116	53								
	Detailhandelsassistent/-in EBA (2 Jahre)		2	11	118	35	3	9	122	51								
IT	Informatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		0	8	82	30	1	6	91	26								
	Informatikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	0	1	2	0	0	2	3								
	Mediamatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		1	0	10	28	1	0	10	26								
	Telematiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	8	0	0	0	4	1								
Technische Industrie	Automatiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	58	18	0	0	46	9								
	Anlagen- und Apparatenbauer/-in EFZ (4 Jahre)		5	1	28	7	5	1	37	13								
	Automatikmonteur/-in EFZ (3 Jahre)		0	1	20	4	2	0	23	5								
	Elektroniker/-in EFZ (4 Jahre)		1	3	25	13	0	5	15	14								
	Konstrukteur/-in EFZ (4 Jahre)		0	4	85	28	0	4	71	19								
	Mechanikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	1	25	2	1	2	27	3								
	Polymechaniker/-in EFZ (4 Jahre)		7	8	186	46	6	12	180	56								
	Produktionsmechaniker/-in EFZ (3 Jahre)		1	5	39	15	1	1	39	16								

Berufsfeld	Berufe	Unterkategorie	Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (06.03.17) (Zielgruppe: Berufsbildner/-in)			
			AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
KV	Kauffrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)	M-Profil												
		E-Profil	19	41	725	245	16	46	822	214	43	170	1291	889
		B-Profil	0	7	75	25	1	12	203	58				
	Büroassistent/-in EBA (2 Jahre)		0	1	19	2	1	0	14	9	0	4	61	6
Detailhandel	Detailhandelsfachfrau/- fachmann EFZ (3 Jahre)	Beratung	12	10	300	95	13	6	339	102	31	60	828	434
		Bewirtschaftung	1	5	116	64	3	5	107	56				
	Detailhandelsassistent/-in EBA (2 Jahre)		3	9	128	40	3	9	117	48	0	50	445	372
IT	Informatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		0	10	83	32	1	6	93	21	4	23	174	76
	Informatikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		1	0	9	23	1	0	9	22	0	12	3	0
	Mediamatiker/-innen EFZ (4 Jahre)		0	1	9	29	1	1	11	25	1	1	9	8
	Telematiker/-in EFZ (4 Jahre)		0	0	9	0	0	0	4	1	0	0	14	4
Technische Industrie	Automatiker/-in EFZ (4 Jahre)		1	1	65	19	0	0	41	9	1	3	68	25
	Anlagen- und Apparatenbauer/- in EFZ (4 Jahre)		5	2	21	4	6	1	36	11	2	3	34	15
	Automatikmonteur/-in EFZ (3 Jahre)		0	0	15	3	3	0	26	9	2	5	29	17
	Elektroniker/-in EFZ (4 Jahre)		1	3	26	12	1	4	18	13	1	2	21	10
	Konstrukteur/-in EFZ (4 Jahre)		0	5	88	25	0	5	77	21	0	7	78	35
	Mechanikpraktiker/-in EBA (2 Jahre)		0	1	27	0	1	1	26	3	0	4	39	5
	Polymechaniker/-in EFZ (4 Jahre)		8	9	182	46	6	10	165	54	3	12	137	59
	Produktionsmechaniker/-in EFZ (3 Jahre)		1	5	42	15	2	0	46	19	3	12	73	38

		Total														
		Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/in)				Anzahl Lernende (Eintritt)	Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)	Anzahl Lehrorte (Zielgruppe: Berufsbildner/in)
		AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	Ostschweiz	Ostschweiz	Ostschweiz
2011	KV	0	0	0	0	23	57	1037	299							
	Detailhandel	0	0	0	0	20	25	559	205							
	IT	0	0	0	0	2	2	96	66							
	Technische Industrie	0	0	0	0	9	17	438	133							
	Total der 4 Branchen	0	0	0	0	54	101	2130	703	0	0	0	0	0	2988	0
2012	KV	0	0	0	0	18	64	1033	321							
	Detailhandel	0	0	0	0	15	28	592	217							
	IT	0	0	0	0	1	10	87	61							
	Technische Industrie	0	0	0	0	7	30	496	163							
	Total der 4 Branchen	0	0	0	0	41	132	2208	762	0	0	0	0	0	3143	0
2013	KV	0	0	0	0	17	53	1054	290							
	Detailhandel	0	0	0	0	20	25	548	214							
	IT	2	7	105	63	2	7	116	53							
	Technische Industrie	17	19	368	121	14	18	471	160							
	Total der 4 Branchen	19	26	473	184	53	103	2189	717	0	0	0	0	702	3062	0
2014	KV	15	50	818	281	19	62	1028	298							
	Detailhandel	18	17	454	163	20	22	563	202							
	IT	1	11	98	58	1	5	95	54							

	Technische Industrie	14	25	446	130	14	16	451	149							
	Total der 4 Branchen	48	103	1816	632	54	105	2137	703	0	0	0	0	<u>2599</u>	<u>2999</u>	<u>0</u>
2015	KV	24	54	811	274	21	57	1040	282							
	Detailhandel	13	24	554	199	17	21	567	206							
	IT	1	8	101	60	3	6	115	79							
	Technische Industrie	14	23	466	133	15	25	438	135							
	Total der 4 Branchen	52	109	1932	666	56	109	2160	702	0	0	0	0	<u>2759</u>	<u>3027</u>	<u>0</u>
2016	KV	19	48	818	272	18	58	1039	281	43	174	1352	895			
	Detailhandel	15	25	544	198	19	20	562	205	31	110	1273	806			
	IT	1	11	109	84	3	7	117	69	5	36	200	88			
	Technische Industrie	16	26	464	125	19	21	435	139	12	48	479	204			
	Total der 4 Branchen	51	110	1935	678	59	106	2153	694	91	368	3304	1993	<u>2774.5</u>	<u>3011</u>	<u>5756</u>

		AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	Ost-schweiz	Ostschweiz	Ostschweiz
Total der Jahre	KV	58	152	2447	827	116	351	6231	1771	43	174	1352	895	3484	8469	2464
	Detailhandel	46	66	1552	560	111	141	3391	1249	31	110	1273	806	2223	4892	2220
	IT	5	37	413	265	12	37	626	382	5	36	200	88	720	1057	329
	Technische Industrie	61	93	1744	509	78	126.8	2729	879	12	48	479	204	2406	3813	743
										# aktuelle Lernende				8833		
										# ehemalige Lernende					18231	
										# Lehrorte						5756

Trendberechnungen des Jahres 2016

KV																												
		Kauffrau/ Kaufmann EFZ (3 Jahre)												Büroassistent/in EBA (2 Jahre)														
		Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Ler- nende (Eintritt)				Anzahl ehema- lige Lernende (Abschlüsse)						
		E-Profil				E-Profil				B-Profil				B-Profil														
Jahr	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
2011	21	64	753	284	22	44	843	278	1	1	57	8	1	13	183	12	0	0	16	9	0	0	11	9				
2012	20	53	768	265	17	45	871	271	2	4	58	29	1	18	150	38	0	1	19	10	0	1	12	12				
2013	16	50	741	263	17	46	852	250	0	8	64	26	0	7	187	35	0	1	19	14	0	0	15	5				
2014	14	45	751	256	18	49	833	243	1	5	67	25	0	12	184	43	0	0	21	5	1	1	11	12				
2015	24	49	724	256	18	43	824	226	0	4	71	17	2	14	202	47	0	1	16	1	1	0	14	9				
2016	19	40.8	724.9	245.3	16.3	46	821.8	214	0.1	6.5	74.5	25.2	1.1	11.6	202.8	57.5	0	0.9	18.8	1.5	1.3	0.4	14.1	9.4				

Detailhandel																											
Detailhandelsfachfrau/ -fachmann EFZ (3 Jahre)												Detailhandelsassistent/in EBA (2 Jahre)															
Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Ler- nende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)							
Beratung				Beratung				Bewirtschaftung				Bewirtschaftung															
AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
12	8	406	108	10	10	325	107	6	6	120	66	5	6	112	55	1	12	110	55	5	9	122	43				
14	7	392	113	10	11	358	115	3	7	120	58	0	12	114	59	2	5	125	44	5	5	120	43				
15	9	385	107	12	7	343	105	2	10	121	56	4	5	103	58	3	7	132	60	4	13	102	51				
15	12	351	101	11	9	345	107	3	5	103	62	5	7	99	59	2	8	128	52	4	6	119	36				
9	8	311	97	12	7	329	102	2	5	125	67	2	5	116	53	2	11	118	35	3	9	122	51				
11.5	10.3	299.7	95	12.5	6.4	338.5	101.8	0.8	5.4	115.7	63.6	2.9	4.9	106.7	55.6	2.6	8.9	128.3	39.6	2.7	8.7	116.7	47.5				

IT																															
Informatiker/innen EFZ (4 Jahre)								Informatikpraktiker/in EBA (2 Jahre)								Mediamatiker/innen EFZ (4 Jahre)								Telematiker/in EFZ (4 Jahre)							
Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehema- lige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehema- lige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Ler- nende (Eintritt)				Anzahl ehema- lige Lernende (Abschlüsse)			
AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
1	3	88	26	1	2	79	40	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	6	26	1	0	9	25	0	0	3	1	0	0	8	1
1	8	86	28	1	8	74	34	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	8	30	0	2	7	25	0	0	9	0	0	0	6	1
1	7	88	34	1	6	101	28	0	0	3	3	0	0	0	1	1	0	8	28	1	1	7	24	0	0	9	1	0	0	8	0
1	9	87	28	1	4	77	28	0	0	1	0	0	0	1	2	0	2	6	29	0	1	12	23	0	0	5	1	0	0	5	1
0	8	82	30	1	6	91	26	1	0	10	28	1	0	10	26	1	0	10	28	1	0	10	26	0	0	8	0	0	0	4	1
0.2	10.3	82.9	31.6	1	6.4	92.5	21	0.8	0	8.6	22.5	0.8	0	8.5	21.9	0.2	0.9	9.4	29.1	0.6	0.5	11.1	24.6	0	0	8.6	0.3	0	0	3.5	0.8

Automatiker/in EFZ (4 Jahre)								Anlagen- und Apparatenbauer/in EFZ (4 Jahre)								Automatikmonteur/in EFZ (3 Jahre)											
Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)							
AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
0	0	48	15	0	0	51	13	5	1	46	13	3	1	35	11	2	1	16	8	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	52	12	0	1	48	16	3	0	31	13	2	2	53	15	2	1	22	4	0	1	11	3	0	1	11	3
0	1	55	17	0	0	44	16	6	1	28	13	5	1	35	12	0	0	15	4	1	0	18	4	1	0	18	4
1	1	63	17	0	0	42	11	4	3	28	5	4	1	38	9	1	0	10	5	2	1	17	11	2	1	17	11
0	0	58	18	0	0	46	9	5	1	28	7	5	1	37	13	0	1	20	4	2	0	23	5	2	0	23	5
0.5	0.6	64.5	19.1	0	0.1	41.4	9.1	4.9	2	20.5	4.2	5.6	0.9	36.3	11.4	-0.5	0.3	15.4	2.9	3	0	26	9	3	0	26	9

Elektroniker/in EFZ (4 Jahre)								Konstrukteur/in EFZ (4 Jahre)								Mechanikpraktiker/in EBA (2 Jahre)											
Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)							
AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
0	4	22	13	0	5	21	12	0	4	70	20	0	2	66	23	1	0	27	7	0	1	25	2	0	1	25	2
0	4	26	10	0	4	23	16	0	6	76	23	0	7	76	25	0	0	27	5	0	0	18	5	0	0	18	5
2	4	22	10	1	3	25	10	0	4	78	19	0	5	79	24	0	3	32	3	0	0	25	4	0	0	25	4
0	3	25	11	1	3	23	12	0	6	79	19	0	5	76	26	0	0	28	1	0	0	23	3	0	0	23	3
1	3	25	13	0	5	15	14	0	4	85	28	0	4	71	19	0	1	25	2	1	2	27	3	1	2	27	3
1.2	2.7	25.5	11.7	0.7	3.7	17.8	12.8	0	4.8	87.5	25.4	0	5.2	76.6	21.3	-0.4	1.4	26.9	-0.6	0.8	1.2	26.3	3.4	0.8	1.2	26.3	3.4

Polymechaniker/in EFZ (4 Jahre)								Produktionsmechaniker/in EFZ (3 Jahre)							
Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)				Anzahl Lernende (Eintritt)				Anzahl ehemalige Lernende (Abschlüsse)			
AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG	AI	AR	SG	TG
6	10	208	62	6	8	240	72	0	0	35	17	0	0	0	0
6	7	208	51	5	11	242	72	0	1	43	15	0	4	25	11
9	9	185	62	7	8	223	75	0	1	43	10	0	1	22	15
8	10	200	54	6	6	194	60	0	2	41	19	1	0	38	17
7	8	186	46	6	12	180	56	1	5	39	15	1	1	39	16
8.4	8.5	181.8	46.3	6.3	9.9	165.4	53.8	0.8	5.1	42	15.2	1.5	-1	45.5	19

Stichprobenumfang und Schichtung Lernende

Stichprobenumfang			
Vertrauensintervall von 95% und Schätzfehler von 5%			
$n \geq 1.96^2 \times$	$\frac{0.5 (1 - 0.5)}{0.05^2}$	384.16	kein Korrekturfaktor
Lernende			
Nettostichprobe	385		
Rücklaufquote	80%		
Bruttostichprobe	481.25	482 Personen	

Schichtung		
	Ostschweizer Lernende	Anteil an GG
KV	3 484	39,4%
Detailhandel	2 223	25,2%
IT	720	8,2%
tech. Industrie	2 406	27,2%
Total	8 833	100,0%

	Anzahl Lernende (SP) pro Berufsfeld	Anzahl Lernende (gerundet)	Klassen	Anzahl Klasse (gerundet)
KV	190,12	191	9,55	10
Detailhandel	121,30	122	6,1	7
IT	39,29	40	2	2
Tech. Industrie	131,29	132	6,6	7
Total Lernende	482,00	485	24,25	26

Stichprobenumfang und Schichtung Berufsbildner/innen

Stichprobenumfang						
Vertrauensintervall von 95% und Schätzfehler von 5%						
$n \geq 1.96^2 \times$	$\frac{0.5 (1 - 0.5)}{0.05^2}$	384.16	Korrekturfaktor $n/N > 5\% \rightarrow \sqrt{(N-n)/(N-1)}$			
			Lehrorte	6.69%	385 / 5756	n = 371.12
						n=372
Berufsbildner/innen						
Nettostichprobe		372				
Rücklaufquote		20%				
Bruttostichprobe		1'860.00	1'860 Personen			

Schichtung	Ostschweizer Lehrort	Anteil an GG	Anzahl benötigte Berufsbildner/innen
KV	2'464	42.8%	159
Detailhandel	2'220	38.6%	143
IT	329	5.7%	21
Technische Industrie	743	12.9%	48
Total	5'756	100.0%	372

	Anzahl Berufsbildner/-in (SP) pro Berufsfeld	Anzahl Berufsbildner/-in (gerundet)	Anzahl Berufsbildner/- in AI	Anzahl Berufsbildner/- in AR	Anzahl Berufsbildner/- in SG	Anzahl Berufsbildner/-in TG
KV	796,22	797	14	56	437	289
Detailhandel	717,37	718	10	36	412	261
IT	106,31	107	2	12	65	29
Tech. Industrie	240,09	241	4	16	155	66
Total Berufsbildner/-in	1860,00	1863	29	119	1069	645
Anteilswerte an GG kombiniert	AI	AR	SG	TG		
KV	0,7%	3,0%	23,5%	15,5%	42,8%	
Detailhandel	0,5%	1,9%	22,1%	14,0%	38,6%	
IT	0,1%	0,6%	3,5%	1,5%	5,7%	
Tech. Industrie	0,2%	0,8%	8,3%	3,5%	12,9%	
					100,0%	

Anhang G: CRM der Berufsschulen

Schule	Kontaktperson		Ort	Kan- ton	Datum der Befragung	Berufsfeld	Anzahl Klas- sen	Methode	Ergeb- nisse IHK
BBZ Herisau	Lukas Sutter, Leiter Grund- ausbildung	lukas.sutter@be- rufsschule.ch	Herisau	AI, AR	03.04.2016	KV Detailhandel Technische Industrie	2 2 1	Versendung per Link	Nein
BZT Frauen- feld	Matthias Mosimann, Prorektor Berufliche Grund- ausbildung		Frauenfeld	TG	18.04.17 zusenden eine Wo- che zuvor	IT Technische Industrie	1 2	Versendung per Link	Nein
BZWW Weinfel- den	Emmanuele Costanzo, Leiter Sekretariat	emmanu- ele.costanzo@bzww.ch	Weinfel- den	TG					
GBS St.Gal- len	Lukas Reichle Roland Günthör Thomas Klement	Lukas.Reichle@sg.ch Ro- land.Guenthoer@gbssg.c h thomas.klement@sg.ch	St.Gallen	SG	03.04.2017 um 11:10	IT Technische Industrie	1 3	Versendung Fragebogen PDF bis spätes-	Ja

								tens 3.4 Mor- gen vor 11 Uhr	
KBZ St.Gal- len	Markus Brändli, Leiter Grundausbildung	markus.bra- endli@kbzgs.ch	St.Gallen	SG	03.04.2017 Umfrage per Link senden spätestens 28.04.17 alle ausge- füllt	KV Detailhandel	3 2	Versendung per Link	Ja
BZ Wil- Uzwil			Wil-Uzwil	SG					
BZ Buchs	Renato Denoth, Kaufmännische Berufe Cornel Berger, Informatiker Viktor Kolb, Polymechni- ker / Konstrukteure	renato.de- noth@bzbuchs.ch, cor- nel.berger@bzbuchs.ch, viktor.kolb@bzbuchs.ch, peter.keller@bzbuchs.ch	Buchs	SG	03.04.2017	IT Technische Industrie KV	2 2 3	Versendung per Link	Ja

BZR Ror- schach- Rheintal	Pellet Bernhard	rolf.grunauer@sg.ch; pellet.bernhard@sg.ch	Ror- schach- Rheintal	SG	03.04.2017	Technisch Industrie	3	Versendung per Link	Nein
BZ Sargan- serland			St.Gallen	SG					
BWZ Rap- perswil- Jona	Werner Roggenkemper, Rektor		Rappers- wil-Jona	SG	03.04.2017	KV Detailhandel	3 3	Versendung Fragebogen PDF-> Abhol- termin	Nein

Berufsfeld	Anzahl Klasse	Berufsschule
KV (10 Klassen)		
	2	BBZ Herisau (KV, Büroassistent/in)
	4 (3)	BWZ Rapperswil-Jona (KV oder Büroassistent/in)
	3	BZ Buchs
	3	KBZ SG (KV, Büroassistent/in)
Total	12	
Detailhandel (7 Klassen)		
	2	BBZ Herisau (Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann; Detailhandelsassistent/in)
	2 (3)	BWZ Rapperswil-Jona (Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann; Detailhandelsassistent/in)
	2	KBZ SG (Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann oder Detailhandelsassistent/in)
Total	6	
IT (2 Klassen)		
	1	BZT Frauenfeld (Informatik)
	1	GBS St.Gallen (Informatik)
Total	2	

Technische Industrie (7 Klassen)		
	1	BBZ Herisau (Polymechaniker/in oder Konstrukteur/in)
	3	GBS St.Gallen (Automatiker/in; Automatikmonteur/in; Elektroniker/in)
	2	BZT Frauenfeld (Anlage- und Apparatenbauer/in; Elektroniker/in)
	2	BZ Buchs (Konstrukteur/in / Polymechaniker/in)
	1 (0)	BWZ Rapperswil-Jona (Mechanikpraktiker/in)
	3	BZR Rorschach-Rheintal (Mechanikpraktiker/in; Produktionsmechaniker/in; Konstrukteur/in oder Polymechaniker/in)
Total	12	

Anhang H: Übersicht der Klassen FHSG

Annahme des Berufsfelds	Klasse	Anzahl
KV / Detailhandel / Informatik	VZ16a	32
KV / Detailhandel / Informatik	VZ16b	30
KV / Detailhandel / Informatik	VZ16c	29
KV / Detailhandel / Informatik	VZ16d	34
KV / Detailhandel / Informatik	BB16a	18
KV / Detailhandel / Informatik	BB16b	26
KV / Detailhandel / Informatik	BB16c	27
KV / Detailhandel	VZ15a	20
KV / Detailhandel	VZ15b	22
KV / Detailhandel	VZ15i	16 (11)
KV / Informatik	VZ15w	21
KV / Detailhandel	BB15a	20
KV / Detailhandel	BB15b	20
KV / Informatik	BB15w	10
KV / Detailhandel	VZ14a	30
KV / Detailhandel	VZ14b	28
KV / Detailhandel	VZ14i	32
KV / Informatik	VZ14w	19
KV / Detailhandel	BB14a	20
KV / Detailhandel	BB14b	20
KV / Informatik	BB14w	15
KV / Detailhandel	BB13a	24
KV / Detailhandel	BB13b	19
KV / Informatik	BB13w	10
Technische Industrie	VZ14	
Technische Industrie	TZ14	
Technische Industrie	VZ15	
Technische Industrie	TZ15	
Technische Industrie	VZ16	
Technische Industrie	TZ16	

Anhang I: Erhebungsparameter (inkl. Erhebungsstyling)

Erhebungsparameter

Themenhorizonte des Forschungsdesigns	Ziel Nr.	Frage Nr.	Frageinhalte	Fragetypen	Antwortmöglichkeiten	Anmerkungen	Skalenniveau	Relation zu Frage ...	Art der Auswertung Bemerkung: Bei jeder Frage werden die Vertrauensintervalle mit dem z-Test oder dem Proportionstest berechnet.	Zielgruppen		
										Lernende	ehemalige Lernende	Berufsbildner/-innen
Kategorie 1: Einstiegsfragen	1	1	Welche der folgenden Antwortmöglichkeiten trifft zu?	geschlossene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Ich absolviere zurzeit eine Lehre. - Ich habe eine Lehre im Zeitraum von 2011 bis 2016 abgeschlossen. - Ich bin Berufsbildner/in und/oder Berufsbildungsverantwortliche/-r. - Keine der Antwortmöglichkeiten trifft zu. 	Wenn die Antwortmöglichkeit "Keine der Antwortmöglichkeiten trifft zu" angekreuzt ist, ist die Umfrage beendet.	nominal		Kreisdiagramm Auswertung: Anteilswerte	x	x	x
		2	In welchem Kanton befindet sich Ihr aktueller/ehemaliger Lehrbetrieb/Arbeitgeber?	geschlossene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Appenzell Ausserrhoden - Appenzell Innerrhoden - St.Gallen - Thurgau - Anderer 	Wenn die Antwortmöglichkeit "Anderer" angekreuzt ist, ist die Umfrage beendet.	nominal	1	Kreisdiagramm Auswertung: Anteilswerte	x	x	x

	3	Welche Lehre (Berufsfeld inkl. Berufsbezeichnung) absolvieren/absolvierten Sie? In welchem Berufsfeld inkl. Berufsbezeichnung bilden Sie Lernende aus?	geschlossene Einfachauswahl (Berufsbildner/innen geschlossene Mehrfachauswahl)	<ul style="list-style-type: none"> - KV, Kauffrau/Kaufmann EFZ - KV, Büroassistent/in EBA - Detailhandel, Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann EFZ - Detailhandel, Detailhandelsassistent/in EBA - IT, Informatiker/in EFZ - IT, Informatikpraktiker/in EBA - IT, Mediamatiker/in EFZ - IT, Telematiker/in EFZ - Technische Industrie, Automatenbauer/in EFZ - Technische Industrie, Anlagen- und Apparatebauer/in EFZ - Technische Industrie, Automatenmonteur/in EFZ - Technische Industrie, Elektroniker/in EFZ - Technische Industrie, Konstrukteur/in EFZ - Technische Industrie, Mechanikpraktiker/in EBA - Technische Industrie, Polymechaniker/in EFZ - Technische Industrie, Produktionsmechaniker/in EFZ - Andere 	Wenn die Antwortmöglichkeit "Andere" angekreuzt ist, ist die Umfrage beendet.	nominal	1	Kreisdiagramm, Balkendiagramm, gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte	x	x	x
	4	In welchem Lehrjahr sind Sie?	geschlossene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Im 1. Lehrjahr - Im 2. Lehrjahr - Im 3. Lehrjahr - Im 4. Lehrjahr - Keine der Antwortmöglichkeiten trifft zu. 	Wenn die Antwortmöglichkeit "keine der Antwortmöglichkeiten trifft zu" angekreuzt ist, ist die Umfrage beendet.	nominal	1	Kreisdiagramm Auswertung: Anteilswerte	x		
	5	Welche Berufsschule besuchen/besuchten Sie? Welche Berufsschule/-n besuchen Ihre Lernenden?	halboffene Einfachauswahl (Berufsbildner/innen halboffene Mehrfachauswahl)	<ul style="list-style-type: none"> - BBZ Herisau - BWZ Rapperswil-Jona - BZ Buchs - BZ Sarganserland - BZ Wil-Uzwil - BZR Rorschach-Rheintal - GBS St.Gallen - KBZ St.Gallen - BZT Frauenfeld - BZWW Weinfelden - Andere: ____ - nicht beurteilbar 	Wenn die Antwortmöglichkeit "Andere" angekreuzt bzw. ausgefüllt ist, wird die Umfrage fortgesetzt.	nominal	1	Balkendiagramm, gestapeltes Balkendiagramm (100%), Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen Auswertung: Anteilswerte, Anzahl Nennungen	x	x	x

		6	Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr aktueller/ehemaliger Lehrbetrieb/Arbeitgeber?	geschlossene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - weniger als 50 - zwischen 50 und 250 - mehr als 250 - nicht beurteilbar 	Wenn die Antwortmöglichkeit "nicht beurteilbar" angekreuzt ist, wird die Umfrage fortgesetzt.	Verhältnisskala (metrisch)	1	Kreisdiagramm Auswertung: Anteilswerte	x	x	x
	2	7	Weshalb haben/hatten Sie sich für eine Lehre in diesem Berufsfeld entschieden? Weshalb entscheiden sich Lernende für eine Lehre in Ihrem Berufsfeld?	halboffene Mehrfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Interesse am Beruf - gute Grundausbildung - berufliche Perspektiven - abwechslungsreiche Tätigkeit - empfohlen durch Familie/Freunde - meine Freunde machen dasselbe - Anerkennung durch Dritte - Anderes: ____ - nicht beurteilbar 	Wenn die Antwortmöglichkeit "nicht beurteilbar" angekreuzt ist, wird die Umfrage fortgesetzt.	nominal	3	Chi-Quadrat Test nach Zielgruppen und Berufsfelder gestapeltes Balkendiagramm (100%), Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen Auswertung: Anteilswerte, Anzahl Nennungen, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x
Kategorie 3: Lerninhalte	3	8	Welches ist aus Ihrer Sicht der Lernort, wo Sie am meisten lernen/geleamt haben? Welches ist aus Ihrer Sicht der Lernort, wo die Lernende am meisten lernen?	geschlossene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs - Arbeitsort - nicht beurteilbar 		nominal		Chi-Quadrat Test nach Berufsfeld gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x

4	9	Wie zufrieden sind/waren Sie mit den Lerninhalten (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) an den folgenden Lernorten im Allgemeinen? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs - Arbeitsort	geschlossene Einfachauswahl	6: sehr zufrieden 5: zufrieden 4: eher zufrieden 3: eher unzufrieden 2 unzufrieden 1: sehr unzufrieden - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)		Varianzanalyse Lernort / Zielgruppen und Berufsfeld Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x
	10	Wie zufrieden sind/waren Sie mit den Lerninhalten (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) an den folgenden Lernorten bezüglich des Nutzens für Ihre Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs	geschlossene Einfachauswahl	6: sehr zufrieden 5: zufrieden 4: eher zufrieden 3: eher unzufrieden 2 unzufrieden 1: sehr unzufrieden - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)	9	Varianzanalyse Lernort / Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x
	11	Wie zufrieden sind/waren Sie mit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) der folgenden Lernorte auf die Arbeitstätigkeiten im Lehrbetrieb? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs	geschlossene Einfachauswahl	6: sehr zufrieden 5: zufrieden 4: eher zufrieden 3: eher unzufrieden 2 unzufrieden 1: sehr unzufrieden - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)	10	Varianzanalyse Lernort / Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x

	12	Wie zufrieden sind/waren Sie mit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) der folgenden Lernorte auf die Arbeitstätigkeiten im Lehrbetrieb? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs	geschlossene Einfachauswahl	6: sehr zufrieden 5: zufrieden 4: eher zufrieden 3: eher unzufrieden 2 unzufrieden 1: sehr unzufrieden - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)	11	Varianzanalyse Lernort / Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x
6	13	Wie zufrieden sind/waren Sie mit der Ausbildung der folgenden Kompetenzen und wie wichtig sind Ihnen diese für Ihre spätere berufliche Tätigkeit / Wie wichtig waren Ihnen die nachfolgenden Kompetenzen für Ihre berufliche Tätigkeit? Wie zufrieden sind Sie mit der Ausbildung der folgenden Kompetenzen Ihrer Lernenden und wie wichtig sind Ihnen diese für die spätere berufliche Tätigkeit Ihrer Lernenden? - IT-Knowhow - Fremdsprachen - Beratungskompetenz - Arbeiten im Team - Kommunikationsfähigkeit - Selbständiges Arbeiten - Problemlösungsfähigkeit - Umgang mit verschiedenen Kulturen - Interdisziplinäres (=fachübergreifendes) Arbeiten	Matrixfrage	6: sehr zufrieden / sehr wichtig 5: zufrieden / wichtig 4: eher zufrieden / eher wichtig 3: eher unzufrieden / eher unwichtig 2 unzufrieden / unwichtig 1: sehr unzufrieden / sehr unwichtig - nicht beurteilbar	Die Befragten können die Zufriedenheit und die Wichtigkeit der Kompetenzen direkt nacheinander beurteilen	ordinal (Verhältnisskala)		Varianzanalyse Zielgruppen und Berufsfelder Differenzen zwischen zwei Mittelwerte (Kriterien) Punktediagramm X-Achse: Wichtigkeit Y-Achse: Zufriedenheit Auswertung: Mittelwert	x	x	x

7	14	Wie stark beeinflussen folgende zwei Trends Ihr derzeitiges Berufsfeld (KV, Detailhandel, IT, Technische Industrie)? - Digitalisierung - Globalisierung/Internationalität	geschlossene Einfachauswahl	6: sehr stark 5: stark 4: eher stark 3: eher schwach 2: schwach 1: sehr schwach - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)		Varianzanalyse Trends / Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x
8	15	Sind/Waren die Lerninhalte der folgenden Lernorte auf die Digitalisierung abgestimmt? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs - Arbeitsort	geschlossene Einfachauswahl	- Ja - Nein - nicht beurteilbar		nominal	14	Chi-Quadrat-Test Zielgruppe und Berufsfelder Gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x
	16	Sind/Waren die Lerninhalte der folgenden Lernorte auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs - Arbeitsort	geschlossene Einfachauswahl	- Ja - Nein - nicht beurteilbar		nominal	15	Chi-Quadrat-Test Zielgruppe und Berufsfelder Gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x

		17	Welche weiteren Trends beeinflussen Ihr derzeitiges Berufsfeld (KV, Detailhandel, IT, technisch Industrie)?	offene Frage	ungestützt		nominal	14, 15, 16	Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen Auswertung: Anzahl Nennungen			X
Kategorie 3: Lernform	9	18	Wie zufrieden sind/waren Sie mit den vermittelten Lernformen (=Lehrmittel, Unterrichtsgestaltung) an folgenden Lernorten? - Berufsschule - überbetrieblicher Kurs - Arbeitsort	geschlossene Einfachauswahl	6: sehr zufrieden 5: zufrieden 4: eher zufrieden 3: eher unzufrieden 2 unzufrieden 1: sehr unzufrieden - nicht beurteilbar	-	ordinal (Verhältnisskala)	-	Varianzanalyse Lernort / Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x

	10	19	Wie beurteilen Sie das Verhältnis zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz (=Anzahl Schultage / Arbeitstage)?	geschlossene Einfachauswahl	Notenskala: 6: sehr gut 5: gut 4: befriedigend 3: ungenügend 2: schlecht 1: sehr schlecht - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)		Varianzanalyse Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x
		20	Wie müsste das Verhältnis zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz geändert werden?	halboffene Einfachauswahl	-mehr Berufsschule -weniger Berufsschule -genau richtig - Anderes: ____ - nicht beurteilbar		ordinal	19	Gestapeltes Balkendiagramm (100%), Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen Auswertung: Anteilswerte, Anzahl Nennungen, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x
		21	Ist der derzeitige wöchentliche Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll?	geschlossene Einfachauswahl	- Ja - Nein - nicht beurteilbar		nominal	20	Chi-Quadrat Test Zielgruppen und Berufsfelder Gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x

	22	Falls nein, welche zeitliche Abfolge für den Besuch der Berufsschule möchten Sie?	halboffene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Berufsschule vor allem in der ersten Hälfte der Lehre - Blockunterricht während mehreren Wochen in regulären Abständen - Anderes: _____ - nicht beurteilbar 		nominal	21	<p>Chi-Quadrat Test Zielgruppen und Berufsfelder</p> <p>Gestapeltes Balkendiagramm (100%), Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen</p> <p>Auswertung: Anteilswerte, Anzahl Nennungen, Prüfung Approximationskriterium</p>	x	x	x
11	23	Würden Sie die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüßen (=mehrere Ausbildungsorte/Unternehmen während einer Lehre)?	geschlossene Einfachauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nein - nicht beurteilbar 		nominal		<p>Chi-Quadrat Test Zielgruppen und Berufsfelder</p> <p>Gestapeltes Balkendiagramm (100%)</p> <p>Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium</p>	x	x	x

		24	Würden Sie die Möglichkeit einer befristeten beruflichen Tätigkeit im Ausland während der Lehre begrüssen? Würden Sie die Möglichkeit einer befristeten beruflichen Tätigkeit für Ihre Lernenden während der Lehre begrüssen?	geschlossene Einfachauswahl	- Ja - Nein - nicht beurteilbar		nominal		Chi-Quadrat Test Zielgruppen und Berufsfelder Gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x
	12	25	Wie gut finden Sie folgende (zukünftige) Lernformen? - Selbststudium/Flipped Classroom - Zweisprachiger Unterricht - Digitale Lernbücher - Online Lerntools (E-Learning)	geschlossene Einfachauswahl	Notenskala: 6: sehr gut 5: gut 4: befriedigend 3: ungenügend 2: schlecht 1: sehr schlecht - nicht beurteilbar		ordinal (Verhältnisskala)	14, 15, 16, 18	Varianzanalyse Zielgruppen und Berufsfelder Säulendiagramm Auswertung: Mittelwert, Standardabweichung (Varianz)	x	x	x
Kategorie 3: Perspektiven	13	26	Fühlen Sie sich voraussichtlich nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung Ihres erlernten Berufes befähigt? Fühlten Sie sich direkt nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung Ihres Berufes befähigt? Sind Ihre Lernenden direkt nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes befähigt?	geschlossene Einfachauswahl	- Ja - Nein - nicht beurteilbar		nominal		Chi-Quadrat Test Zielgruppe und Berufsfelder Gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	x

	27	Falls nein, welche Fähigkeiten/Kompetenzen haben Ihnen gefehlt? Falls nein, welche Fähigkeiten/Kompetenzen fehlen den Lernenden?	offene Frage	ungestützt		nominal	26	Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen Auswertung: Anzahl Nennungen	x	x	x
14	28	Möchten/Haben Sie nach der Lehre eine weitere Ausbildung absolvieren/absolviert?	geschlossene Einfachauswahl	- Ja - Nein - nicht beurteilbar		nominal		Chi-Quadrat Test Zielgruppe und Berufsfeld Gestapeltes Balkendiagramm (100%) Auswertung: Anteilswerte, Prüfung Approximationskriterium	x	x	
	29	Wenn ja, weshalb möchten/haben Sie sich weiter(ge)bilden/-t?	halboffene Mehrfachauswahl	- neues Wissen - höhere Karriereziele - höherer Lohn - geplanter Branchenwechsel - zu wenig Wertschätzung - ungenügende Ausbildung - Andere: _____ - nicht beurteilbar		nominal	28	Chi-Quadrat Test Zielgruppe und Berufsfeld Gestapeltes Balkendiagramm (100%), Tabellarische Zusammenfassung gleicher Nennungen Auswertung: Anteilswerte, Anzahl Nennungen, Prüfung Approximationskriterium	x	x	

Schriftlicher Fragebogen der Lernenden

Einstiegsfragen

Frage 1) Welche der folgenden Antwortmöglichkeiten trifft zu?
(eine Antwort möglich)

- Ich absolviere zurzeit eine Lehre.
- Ich habe eine Lehre im Zeitraum von 2011 bis 2016 abgeschlossen.
- Ich bin Berufsbildner/in und/oder Berufsbildungsverantwortliche/r.
- Keine der Antwortmöglichkeiten trifft zu.

Frage 2) In welchem Kanton befindet sich Ihr aktueller Lehrbetrieb?
(eine Antwort möglich)

- Appenzell Ausserrhoden
- Appenzell Innerrhoden
- St.Gallen
- Thurgau Anderer

Frage 3) Welche Lehre (Berufsfeld inkl. Berufsbezeichnung) absolvieren Sie?
(eine Antwort möglich)

KV:

- Kauffrau/Kaufmann EFZ
- Büroassistent/in EBA

Technische Industrie:

- Anlagen- und Apparatebauer/in EFZ
- Automatiker/in EFZ
- Automatikmonteur/in EFZ
- Elektroniker/in EFZ
- Konstrukteur/in EFZ
- Mechanikpraktiker/in EBA
- Polymechaniker/in EFZ
- Produktionsmechaniker/in EFZ

Detailhandel:

- Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann EFZ
- Detailhandelsassistent/in EBA

IT:

- Informatiker/in EFZ
- Informatikpraktiker/in EBA
- Mediamatiker/in EFZ
- Telematiker/in EFZ

Anderere

- Andere

Frage 4) In welchem Lehrjahr sind Sie? (eine Antwort möglich)	
<input type="checkbox"/> im 1. Lehrjahr	
<input type="checkbox"/> im 2. Lehrjahr	
<input type="checkbox"/> im 3. Lehrjahr	
<input type="checkbox"/> im 4. Lehrjahr	<input type="checkbox"/> Keine der Antwortmöglichkeiten trifft zu.

Frage 5) Welche Berufsschule besuchen Sie? (eine Antwort möglich)	
<input type="checkbox"/> BBZ Herisau	<input type="checkbox"/> GBS St.Gallen
<input type="checkbox"/> BWZ Rapperswil-Jona	<input type="checkbox"/> KBZ St.Gallen
<input type="checkbox"/> BZ Buchs	<input type="checkbox"/> BZT Frauenfeld
<input type="checkbox"/> BZ Sarganserland	<input type="checkbox"/> BZWW Weinfelden
<input type="checkbox"/> BZ Wil-Uzwil	<input type="checkbox"/> Andere: _____
<input type="checkbox"/> BZR Rorschach-Rheintal	<input type="checkbox"/> nicht beurteilbar

Frage 6) Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr aktueller Lehrbetrieb? (eine Antwort möglich)	
<input type="checkbox"/> weniger als 50	
<input type="checkbox"/> zwischen 50 und 250	
<input type="checkbox"/> mehr als 250	<input type="checkbox"/> nicht beurteilbar

Frage 7) Weshalb haben Sie sich für eine Lehre in diesem Berufsfeld entschieden? (mehrere Antworten möglich)	
<input type="checkbox"/> Interesse am Beruf	<input type="checkbox"/> meine Freunde machen dasselbe
<input type="checkbox"/> gute Grundausbildung	<input type="checkbox"/> Anerkennung durch Dritte
<input type="checkbox"/> berufliche Perspektiven	<input type="checkbox"/> Anderes: _____
<input type="checkbox"/> abwechslungsreiche Tätigkeit	<input type="checkbox"/> nicht beurteilbar
<input type="checkbox"/> empfohlen durch Familie/Freunde	

Lerninhalt

Frage 8) Wie **zufrieden** sind Sie mit den Lerninhalten (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) an den folgenden Lernorten im **Allgemeinen**?
(pro Lernort eine Antwort möglich)

6 = sehr zufrieden 5 = zufrieden 4 = eher zufrieden
3 = eher unzufrieden 2 = unzufrieden 1 = sehr unzufrieden
nb = nicht beurteilbar

	6	5	4	3	2	1	nb
Berufsschule	<input type="checkbox"/>						
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>						
Arbeitsort	<input type="checkbox"/>						

Frage 9) Wie **zufrieden** sind Sie mit den Lerninhalten (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) an den folgenden Lernorten bezüglich des **Nutzens** für Ihre Arbeitstätigkeiten im Lehrbetrieb? (pro Lernort eine Antwort möglich)

6 = sehr zufrieden 5 = zufrieden 4 = eher zufrieden
3 = eher unzufrieden 2 = unzufrieden 1 = sehr unzufrieden
nb = nicht beurteilbar

	6	5	4	3	2	1	nb
Berufsschule	<input type="checkbox"/>						
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>						

Frage 10) Wie **zufrieden** sind Sie mit der **inhaltlichen** Übereinstimmung der Lerninhalte (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) der folgenden Lernorte auf die Arbeitstätigkeiten im Lehrbetrieb? (pro Lernort eine Antwort möglich)

6 = sehr zufrieden 5 = zufrieden 4 = eher zufrieden
3 = eher unzufrieden 2 = unzufrieden 1 = sehr unzufrieden
nb = nicht beurteilbar

	6	5	4	3	2	1	nb
Berufsschule	<input type="checkbox"/>						
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>						

Frage 11) Wie **zufrieden** sind Sie mit der **zeitlichen** Übereinstimmung der Lerninhalte (=vermitteltes Wissen/Lernstoff) der folgenden Lernorte auf die Arbeitstätigkeiten im Lehrbetrieb? (pro Lernort eine Antwort möglich)

6 = sehr zufrieden 5 = zufrieden 4 = eher zufrieden
 3 = eher unzufrieden 2 = unzufrieden 1 = sehr unzufrieden
 nb = nicht beurteilbar

	6	5	4	3	2	1	nb
Berufsschule	<input type="checkbox"/>						
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>						

Frage 12) Wie **zufrieden** sind Sie mit der Ausbildung der folgenden **Kompetenzen** und wie **wichtig** sind Ihnen diese für Ihre spätere berufliche Tätigkeit? (pro Kompetenz je eine Antwort möglich)

6 = sehr zufrieden/wichtig 5 = zufrieden/wichtig 4 = eher zufrieden/wichtig
 3 = eher unzufrieden/unwichtig 2 = unzufrieden/unwichtig 1 = sehr unzufrieden/unwichtig
 nb = nicht beurteilbar

	Zufriedenheit							Wichtigkeit						
	6	5	4	3	2	1	nb	6	5	4	3	2	1	nb
IT-Knowhow	<input type="checkbox"/>													
Fremdsprachen	<input type="checkbox"/>													
Beratungskompetenz	<input type="checkbox"/>													
Arbeiten im Team	<input type="checkbox"/>													
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>													
selbständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>													
Problemlösungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>													
Umgang mit verschiedenen Kulturen	<input type="checkbox"/>													
interdisziplinäres (=fachübergreifendes) Arbeiten	<input type="checkbox"/>													

Frage 13) Wie stark beeinflussen folgende zwei Trends Ihr derzeitiges Berufsfeld (KV, Detailhandel, IT oder Technische Industrie)?							
6 = sehr stark	5 = stark	4 = eher stark					
3 = eher schwach	2 = eher schwach	1 = sehr schwach					
nb = nicht beurteilbar							
	6	5	4	3	2	1	nb
Digitalisierung*	<input type="checkbox"/>						
Globalisierung/Internationalisierung ^Δ	<input type="checkbox"/>						

Frage 14) Sind die Lerninhalte der folgenden Lernorte auf die Digitalisierung* abgestimmt? (pro Lernort eine Antwort möglich)			
	Ja	Nein	nicht beurteilbar
Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 15) Sind die Lerninhalte der folgenden Lernorte auf die Globalisierung/Internationalisierung ^Δ abgestimmt? (pro Lernort eine Antwort möglich)			
	Ja	Nein	nicht beurteilbar
Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*** Digitalisierung:**

Die Übertragung von Aufgaben auf den Computer, die bisher von Menschen übernommen wurden.

Δ Globalisierung/Internationalisierung:

Weltweite Verflechtung und Ausweitung der Tätigkeiten auf andere Staaten.

Lernformen

Frage 16) Wie **zufrieden** sind Sie mit den vermittelten **Lernformen** (=Lehrmittel, Unterrichtsgestaltung) an folgenden Lernorten?
(pro Lernort eine Antwort möglich)

6 = sehr zufrieden 5 = zufrieden 4 = eher zufrieden
3 = eher unzufrieden 2 = unzufrieden 1 = sehr unzufrieden

nb = nicht beurteilbar

	6	5	4	3	2	1	nb
Berufsschule	<input type="checkbox"/>						
überbetrieblicher Kurs	<input type="checkbox"/>						
Arbeitsort	<input type="checkbox"/>						

Frage 17) Wie beurteilen Sie das Verhältnis zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz (=Anzahl Schultage / Arbeitstage)?
(eine Antwort möglich)

sehr gut eher schlecht
 gut schlecht
 eher gut sehr schlecht nicht beurteilbar

Frage 18) Wie müsste das Verhältnis zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz geändert werden? (eine Antwort möglich)

mehr Berufsschule
 weniger Berufsschule
 genau richtig
 Anderes: _____ nicht beurteilbar

Frage 19) Ist der derzeitige wöchentliche Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll? (eine Antwort möglich)

Ja
 Nein nicht beurteilbar

Frage 19a) **Falls nein**, welche zeitliche Abfolge für den Besuch der Berufsschule möchten Sie?
(eine Antwort möglich)

Berufsschule vor allem in der ersten Hälfte der Lehre

Blockunterricht während mehreren Wochen in regulären Abständen

Andere: _____

nicht beurteilbar

Frage 20) Welches ist aus Ihrer Sicht der Lernort, wo Sie am meisten lernen?
(eine Antwort möglich)

Berufsschule

überbetrieblicher Kurs

Arbeitsort (Betrieb) nicht beurteilbar

Frage 21) Würden Sie die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüßen (=mehrere Ausbildungsorte/Unternehmen während einer Lehre)?
(eine Antwort möglich)

Ja

Nein nicht beurteilbar

Frage 22) Würden Sie die Möglichkeit einer befristeten beruflichen Tätigkeit im Ausland während der Lehre begrüßen? (eine Antwort möglich)

Ja

Nein nicht beurteilbar

Frage 23) Wie **gut** finden Sie folgende **(zukünftige) Lernformen**?
(pro Lernform eine Antwort möglich)

6 = sehr gut 5 = gut 4 = genügend

3 = ungenügend 2 = schlecht 1 = sehr schlecht

nb = nicht beurteilbar

	6	5	4	3	2	1	nb
Selbststudium/Flipped Classroom <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Zweisprachiger Unterricht	<input type="checkbox"/>						
Digitale Lernbücher	<input type="checkbox"/>						
Online Lerntools (E-Learning)	<input type="checkbox"/>						

Flipped Classroom:

Eine Unterrichtsmethode, bei der die Hausaufgaben und die Stoffvermittlung vertauscht werden. Somit werden die Lerninhalte (häufig in Videosequenzen) zu Hause gelernt und in der Schule die Anwendungen geübt.

Perspektiven

Frage 24)	Fühlen Sie sich voraussichtlich nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung Ihres erlernten Berufes befähigt? (eine Antwort möglich)
<input type="checkbox"/> Ja	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> nicht beurteilbar

Frage 25)	Möchten Sie nach der Lehre eine weitere Ausbildung absolvieren? (eine Antwort möglich)
<input type="checkbox"/> Ja	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> nicht beurteilbar
Frage 25a)	Wenn ja , weshalb möchten Sie sich weiterbilden? (mehrere Antworten möglich)
<input type="checkbox"/> neues Wissen	<input type="checkbox"/> zu wenig Wertschätzung
<input type="checkbox"/> höhere Karriereziele	<input type="checkbox"/> ungenügende Ausbildung
<input type="checkbox"/> höherer Lohn	<input type="checkbox"/> Anderes: _____
<input type="checkbox"/> geplanter Branchenwechsel	<input type="checkbox"/> nicht beurteilbar

Herzlichen Dank – Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt. Im Namen der Fachhochschule St.Gallen und der IHK St.Gallen-Appenzell danken wir Ihnen für Ihre Teilnahme und die Unterstützung dieses Projekts.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Tag und viel Erfolg für die Zukunft.

Freundliche Grüsse

Das Projektteam:

Lars Bittel, Nadine Moser, Sabrina Thürlemann, Andrina Weiler

E-Mail an ehemalige Lernende und Berufsbildner/innen

Betreff: Ihre Meinung zur Berufsbildung ist der IHK St.Gallen-Appenzell wichtig

Geschätzte Berufsbildnerin und geschätzter Berufsbildner,
Geschätzte ehemalige Lernende

Wir, eine Gruppe Studierende der Fachhochschule St.Gallen, erarbeiten in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell ein Praxisprojekt mit dem Titel: «**Lernende 4.0 – Anforderungen an eine zukunftsgerichtete Berufsbildung**».

Ziel der Untersuchung ist es, die Attraktivität der Berufsbildung zu ermitteln, die Zukunftstauglichkeit der Berufsbildung zu prüfen und den allfälligen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Berufsfeldern **KV, Detailhandel, IT sowie Technische Industrie** in der Ostschweiz.

Sind Sie in den Kantonen AI / AR / SG / TG und in einem der obengenannten Berufsfeldern tätig? Dann sind wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich für die Befragung 10 Minuten Zeit nehmen. Über den nachfolgenden Link kommen Sie direkt zu unserer Online-Umfrage. Bitte beantworten Sie die Fragen möglichst **bis zum Freitag, 28. April 2017**.

Des Weiteren bitten wir Sie, dieses E-Mail mit demselben Link an die **ehemaligen Lernenden (Lehrabschluss 2011 - 2016)** und an **alle Berufsbildner/innen** in Ihrem Betrieb (in obengenannten Regionen und Berufsfeldern) **weiterzuleiten**. Je mehr an der Befragung teilnehmen desto repräsentativer werden unsere Forschungsergebnisse, von welchen letztendlich auch Sie profitieren.

https://www.unipark.de/uc/PPR2_FS2017_Lernende4/6b56/

Falls Sie als Berufsbildner/in an der Befragung teilnehmen, werden Sie auf Wunsch zum Dank für Ihre Teilnahme Ende November eine **Zusammenfassung der Forschungsergebnisse** erhalten. Diese beinhalten unter anderem, die für Sie bestimmt bedeutende Meinung Ihrer ehemaligen Lernenden.

Selbstverständlich garantieren wir einen vertraulichen Umgang mit Ihren Daten. Die IHK St.Gallen-Appenzell erhält die Daten ausschliesslich in anonymisierter Form.

Verlosung: *Unter den ersten 300 an der Befragung teilnehmenden Berufsbildner/innen und ehemaligen Lernenden verlosen wir (10x2 Kinogutscheine von Procinema, schweizweit einlösbar) für Sie und Ihre Begleitperson – mit etwas Glück gehören zwei schon bald Ihnen!*

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung dieses wichtigen Projekts.

Freundliche Grüsse

Das Projektteam:

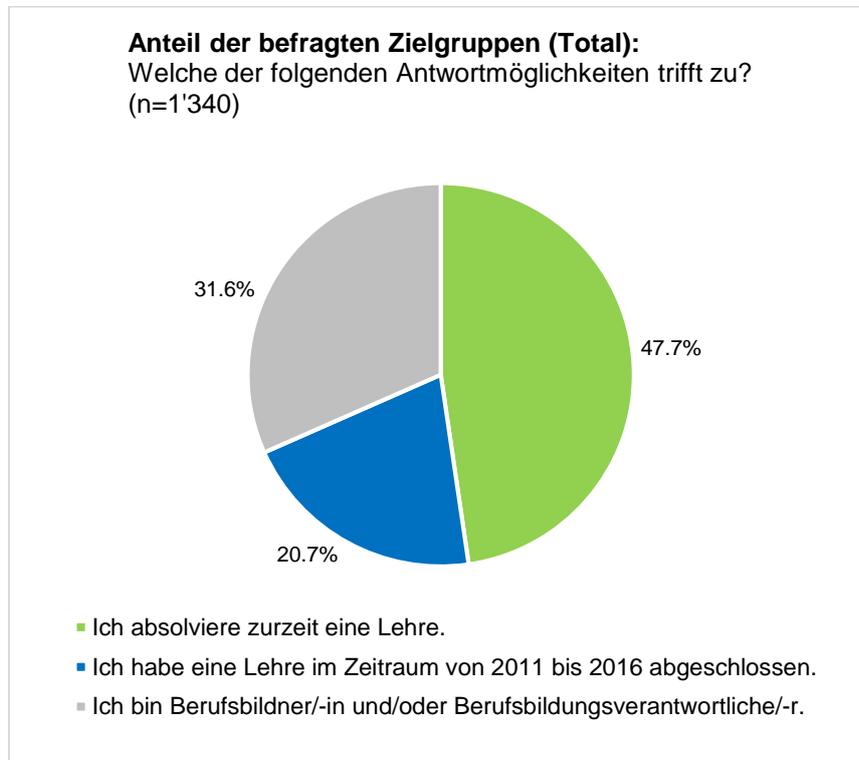
Lars Bittel, Nadine Moser, Sabrina Thürlemann, Andrina Weiler

Bei Fragen oder Unklarheiten melden Sie sich bitte unter berufsbildung-ihk@fhsg.ch.

Anhang J: Quantitative Marktforschung

Einstiegsfragen

Anteil der befragten Zielgruppen total



Anmerkung zur Zielgruppe Berufsbildnerinnen und Berufsbildner

Aufgrund der relativ hohen Nettostichprobe im Verhältnis zur Grundgesamtheit ($385/5'756 > 5\%$) war der Korrekturfaktor bei der Zielgruppe Berufsbildnerinnen und Berufsbildner anzuwenden (vgl. Kap. 3.2.3). Dadurch war folgende statistische Berechnung durchzuführen.

$$n \geq 1.96^2 \times \frac{0.5 (1 - 0.5)}{0.05^2} \times \sqrt{\frac{5756 - 385}{5756 - 1}} = 371.12$$

Damit ergab sich eine Nettostichprobe von 372 Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern.

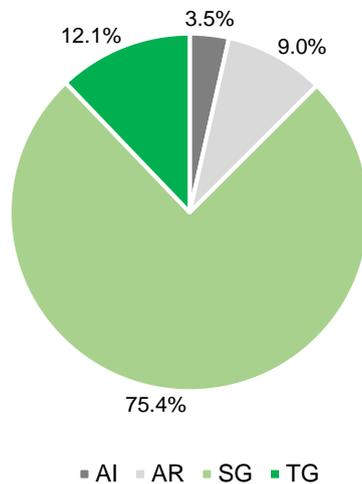
An dieser Marktforschung nahmen schlussendlich 424 Berufsbildnerinnen und Berufsbildner teil. Somit blieb die relativ hohe Nettostichprobe im Verhältnis zur Grundgesamtheit ($424/5'756 > 5\%$) bestehen. Dadurch ergab sich nachfolgender Korrekturfaktor.

$$\sqrt{\frac{5756 - 424}{5756 - 1}}$$

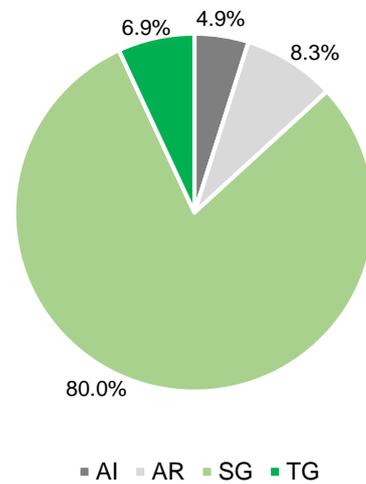
Bei der Auswertung der Zielgruppe Berufsbildnerinnen und Berufsbildner wurde dieser nicht angewendet, da die Abweichungen im Vergleich ohne Anwendung des Korrekturfaktors minimal waren.

Schichtung nach Kanton

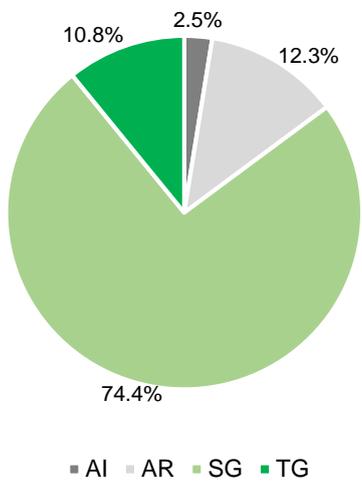
Schichtung nach Kanton (Total):
In welchem Kanton befindet sich Ihr aktueller/ehemaliger Lehrbetrieb/Arbeitgeber? (n=1'340)



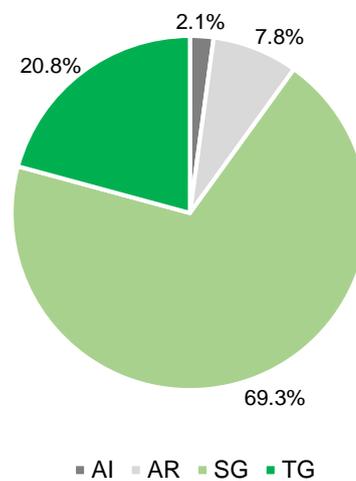
Schichtung nach Kanton (Lernende):
In welchem Kanton befindet sich Ihr aktueller Lehrbetrieb? (n=639)

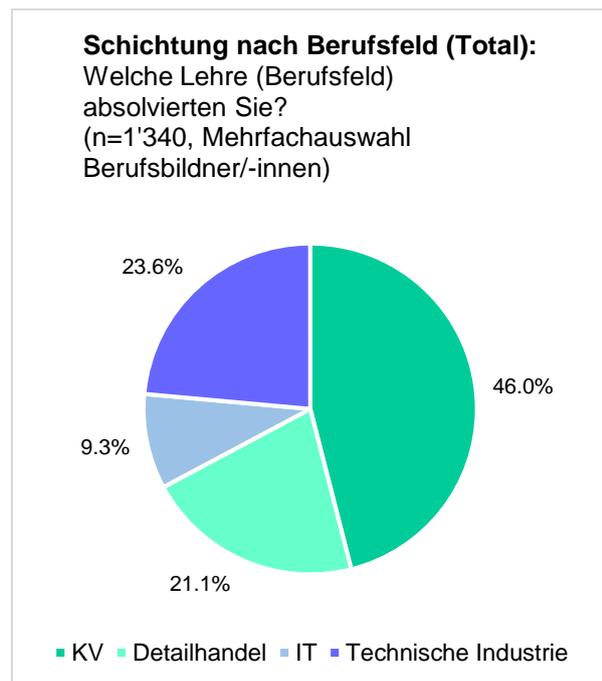


Schichtung nach Kanton (ehemalige Lernende):
In welchem Kanton befindet sich Ihr ehemaliger Lehrbetrieb? (n=277)



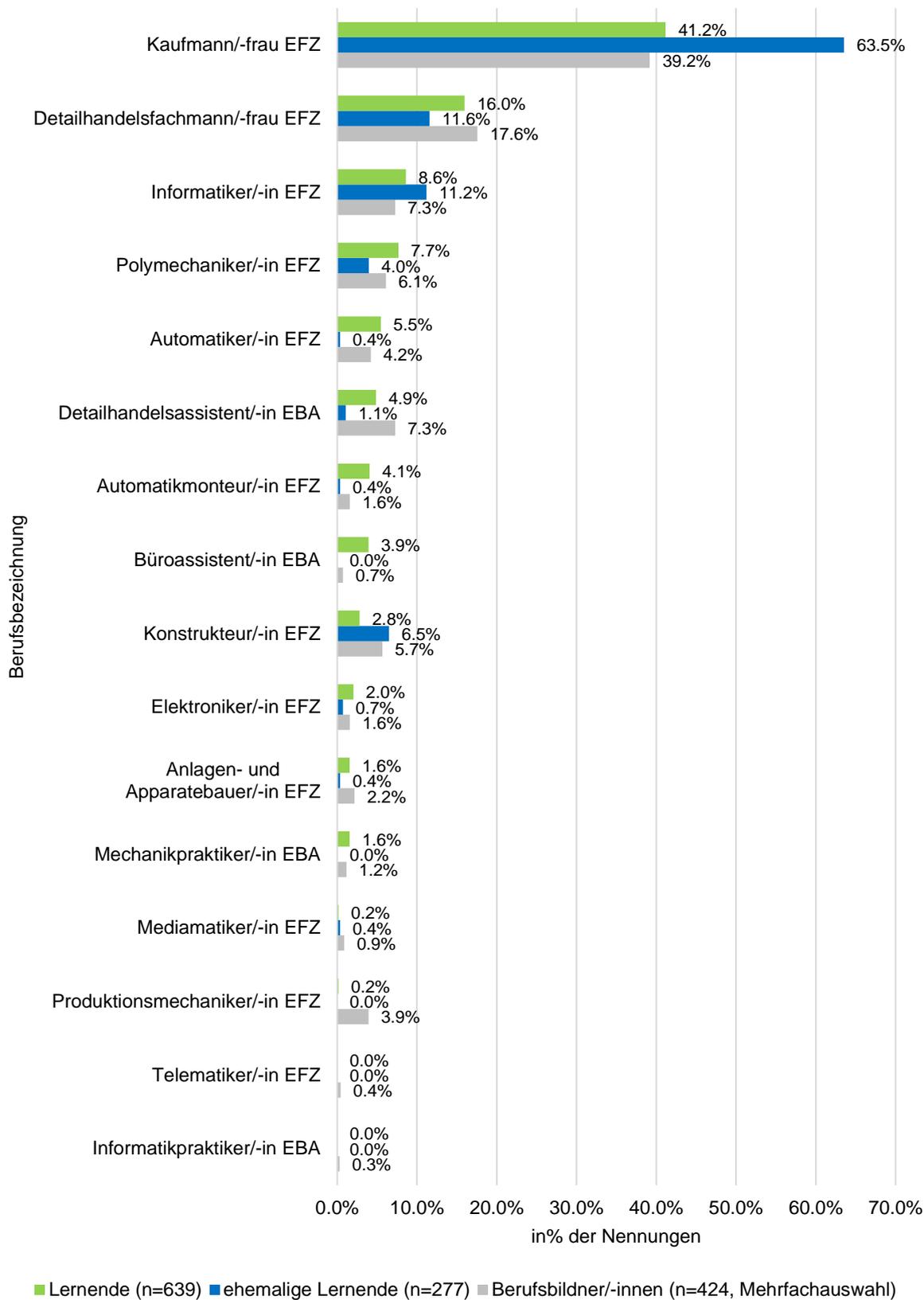
Schichtung nach Kanton (Berufsbildner/-innen):
In welchem Kanton befindet sich Ihr aktueller Arbeitgeber? (n=424)

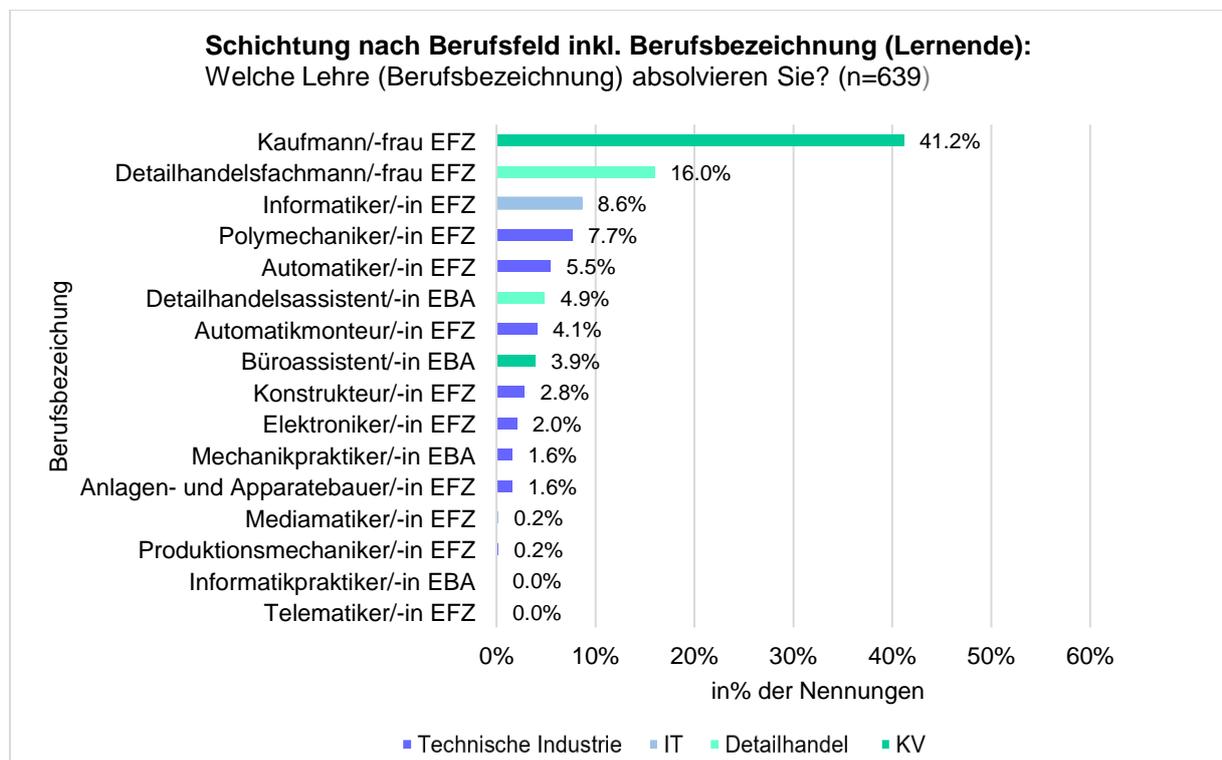
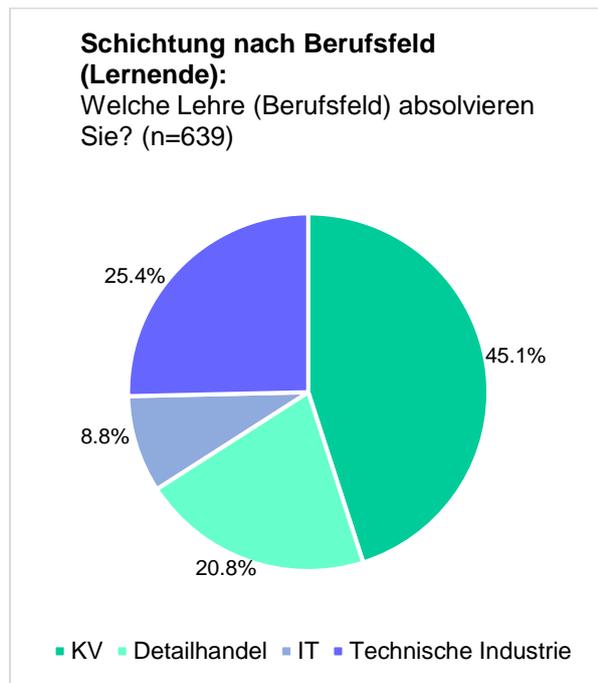


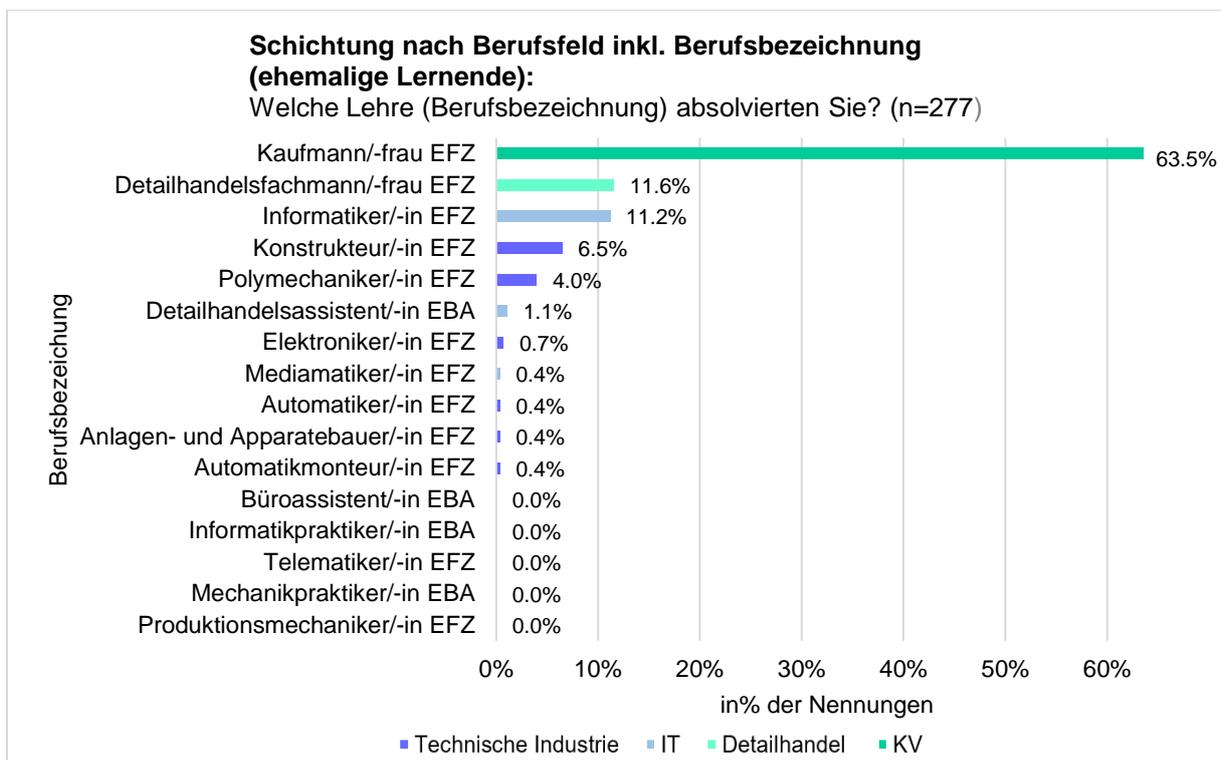
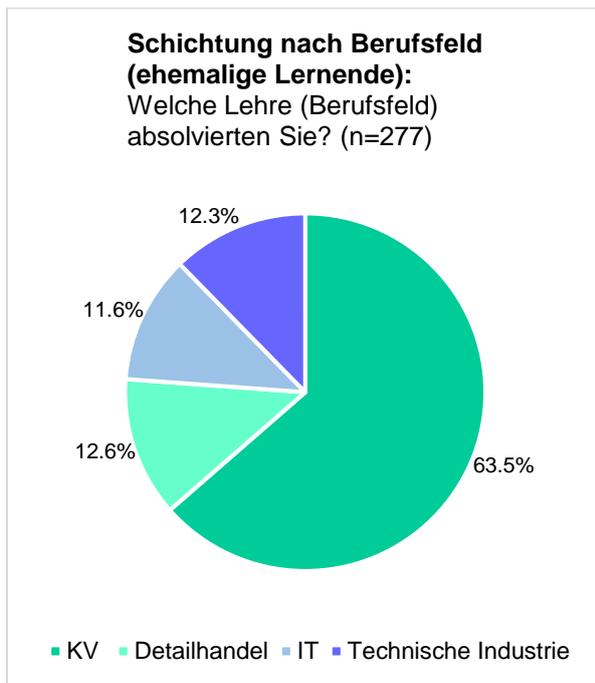
Schichtung nach Berufsfeld

Schichtung nach Berufsfeld inkl. Berufsbezeichnung (Total):

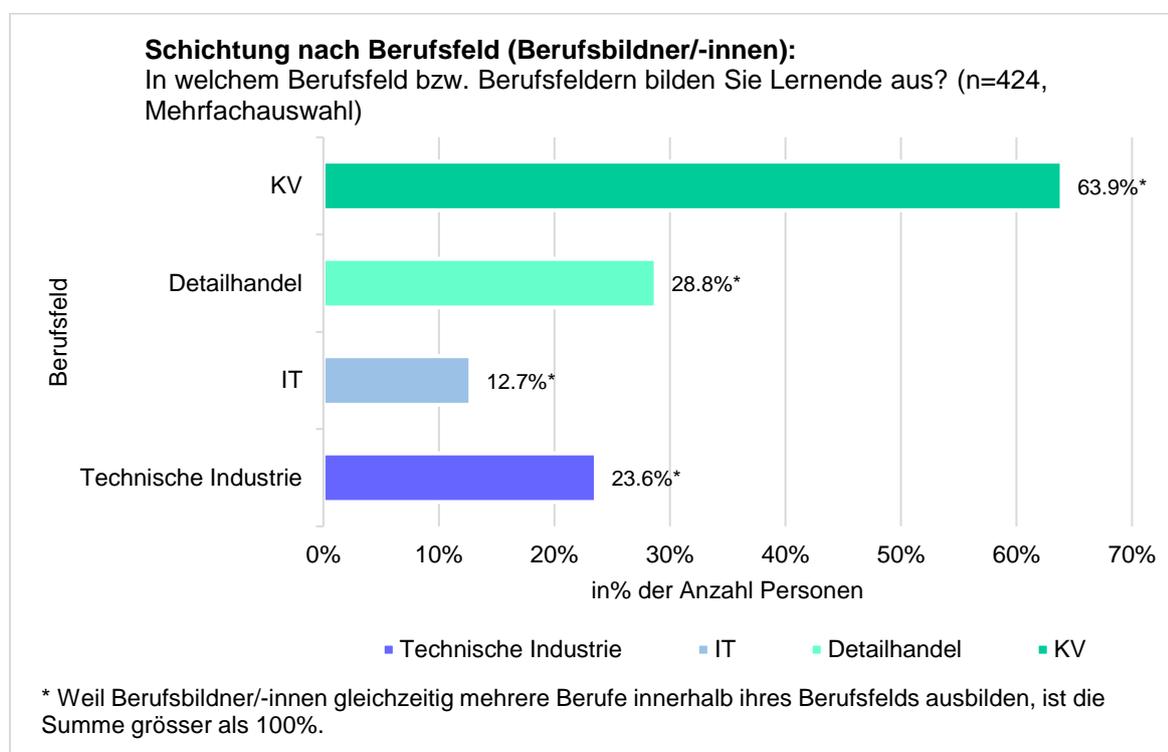
Welche Lehre (Berufsfeld inkl. Berufsbezeichnung) absolvieren/absolvierten Sie? / In welchen Berufen (inkl. Berufsfeld) bilden Sie Lernende aus?
(n=1'340)





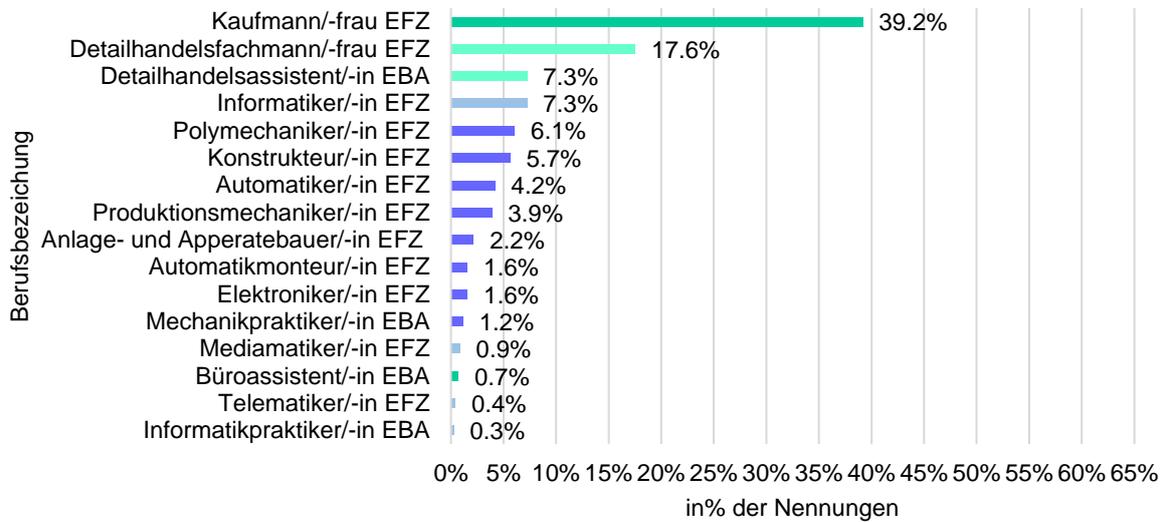


Bei den Lernenden und ehemaligen Lernenden konnte eine Person eine Antwort auswählen (Einfachauswahl). Bei den Berufsbildner/innen musste hingegen davon ausgegangen werden, dass sie Lernende in verschiedenen Berufen (Berufsbezeichnung) ausbilden. Deshalb hatten die Berufsbildner/innen eine Mehrfachauswahl zur Verfügung. Schlussendlich haben 424 Berufsbildner/innen teilgenommen (= Anzahl Personen bzw. n), die insgesamt Lernende in 689 verschiedenen Berufen (Berufsbezeichnung) ausbilden. Wenn die Berufsbildner/innen Lernende in verschiedenen Berufsfeldern (KV, Detailhandel, IT, Technische Industrie) ausbilden, sind die Antworten bei der differenzierten Unterteilung in die Berufsfelder für jedes Berufsfeld ein Mal gezählt. Zum Beispiel wenn ein Berufsbildner bzw. eine Berufsbildnerin Lernende im Berufsfeld KV und Detailhandel ausbildet, wird diese Person bei der differenzierten Unterteilung in die Berufsfelder je ein Mal im Berufsfeld KV und Detailhandel gezählt. Folglich ist die Summe der Schichtung nach Berufsfeld der Berufsbildner/innen über 100%.

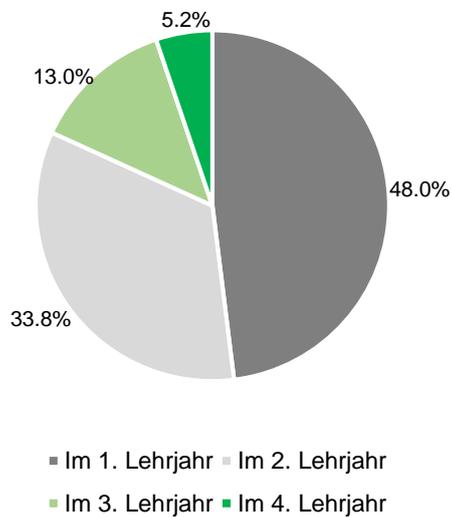


Frage 3 (Berufsbildner/-innen):

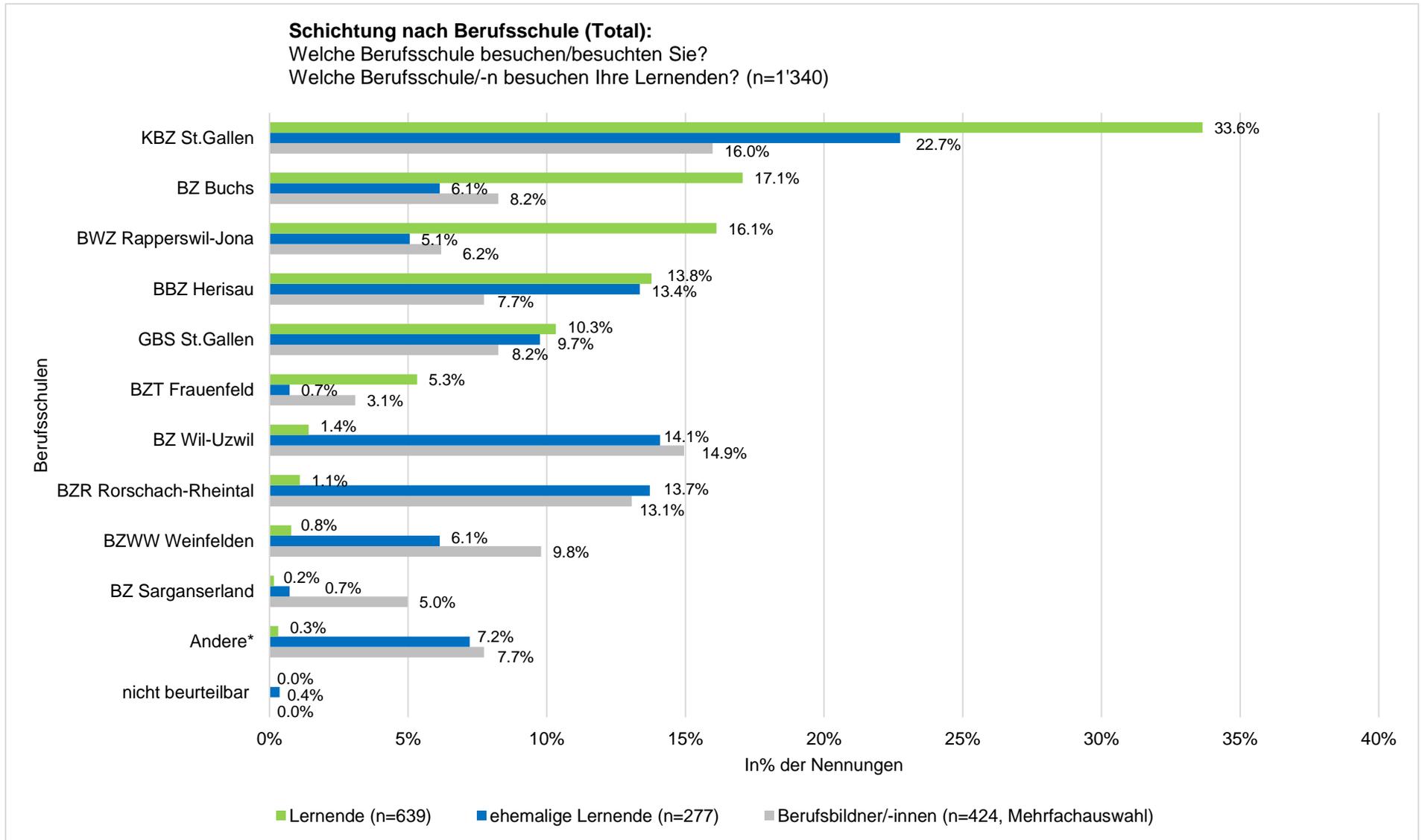
In welchen Berufen (Berufsbezeichnung) bilden Sie Lernende aus?
(n=424, Mehrfachauswahl)

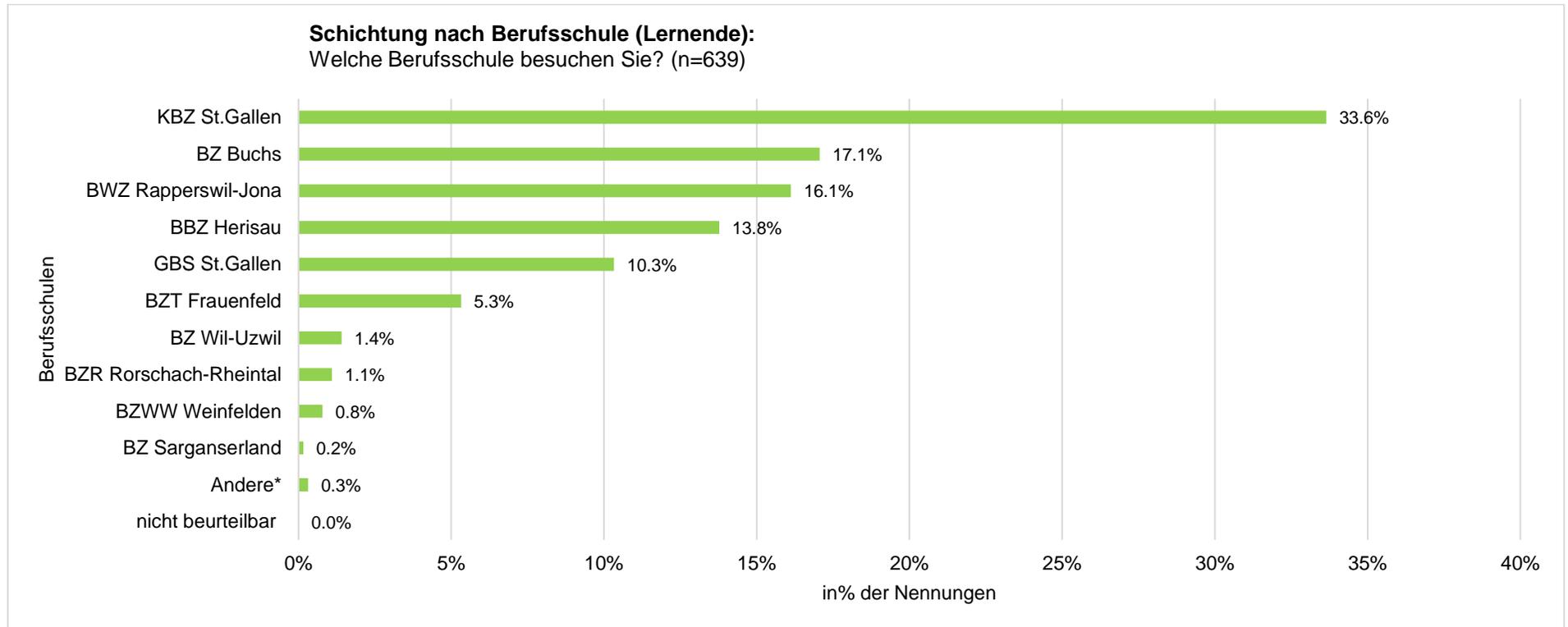
**Schichtung der Lernenden nach Lehrjahr****Schichtung der Lernenden nach Lehrjahr (Lernende):**

In welchem Lehrjahr sind Sie? (n=639)



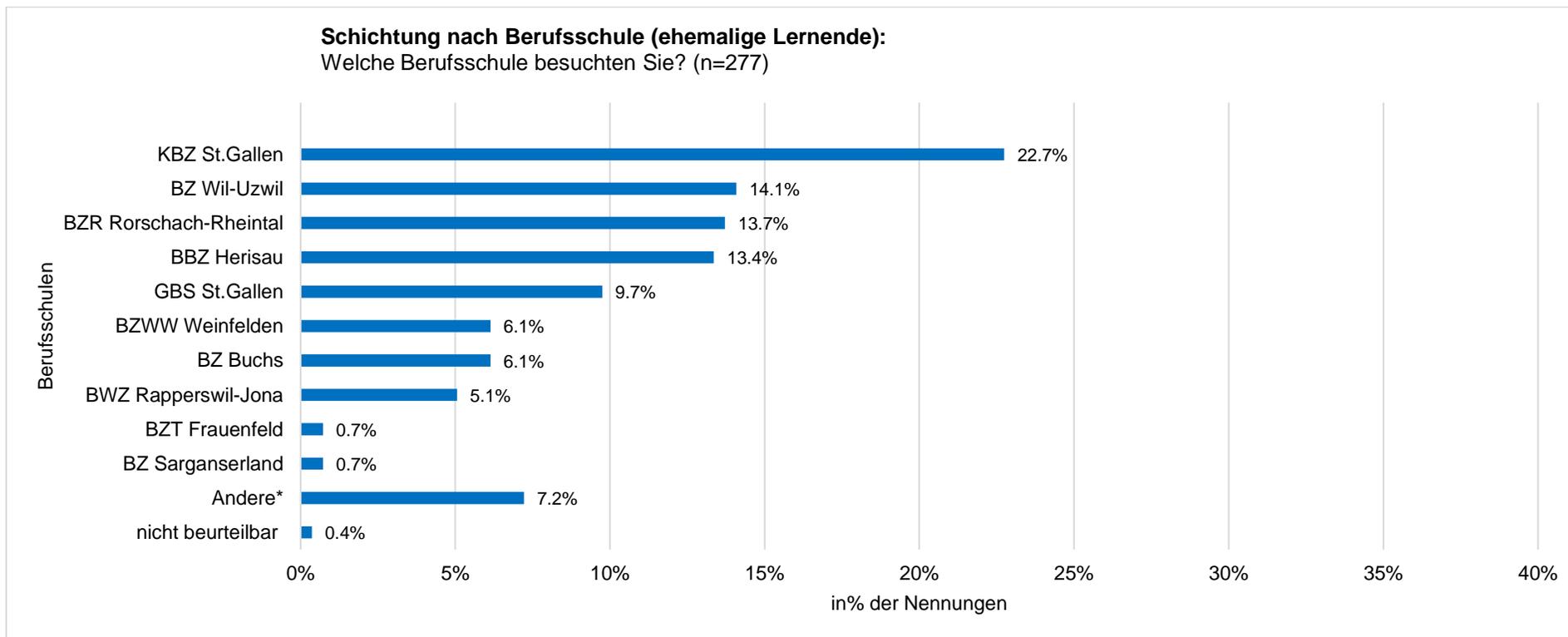
Schichtung nach Berufsschule





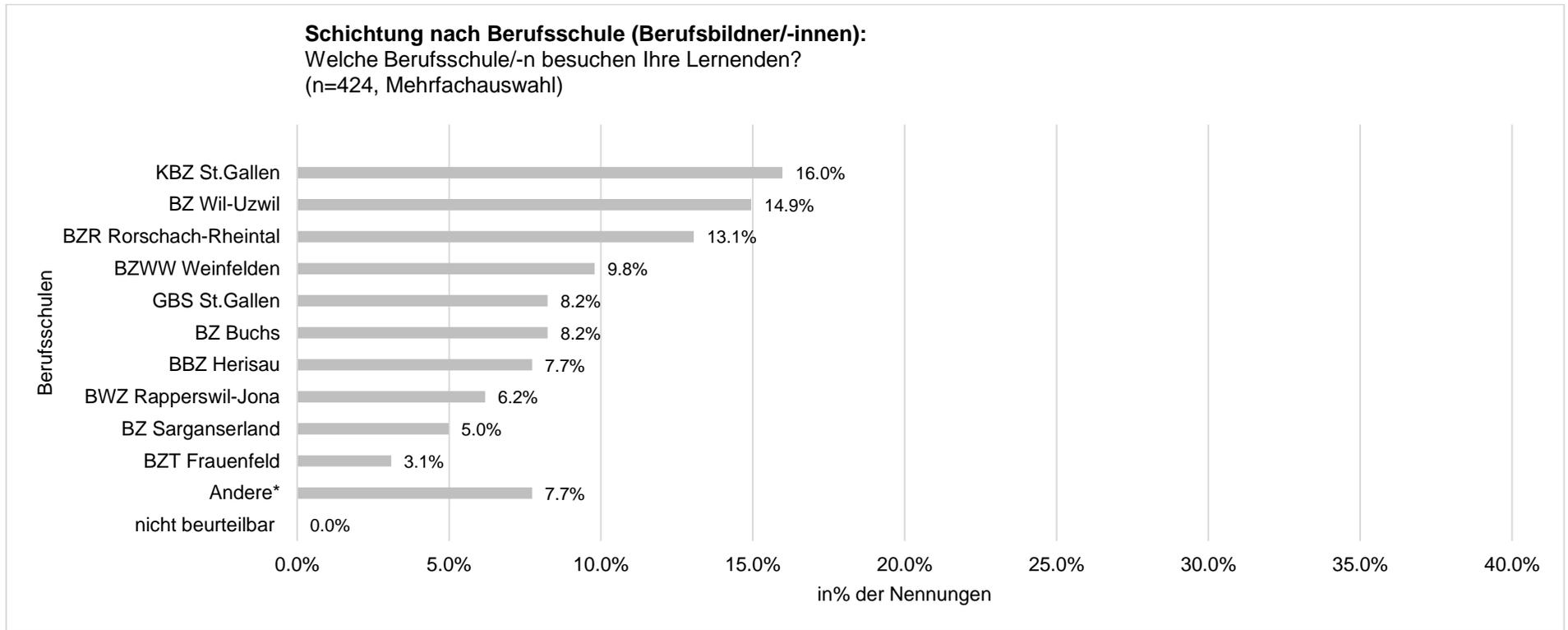
Andere* Lernende (Anzahl Nennungen: 2)

- BZA Arbon
- BZR Altstätten



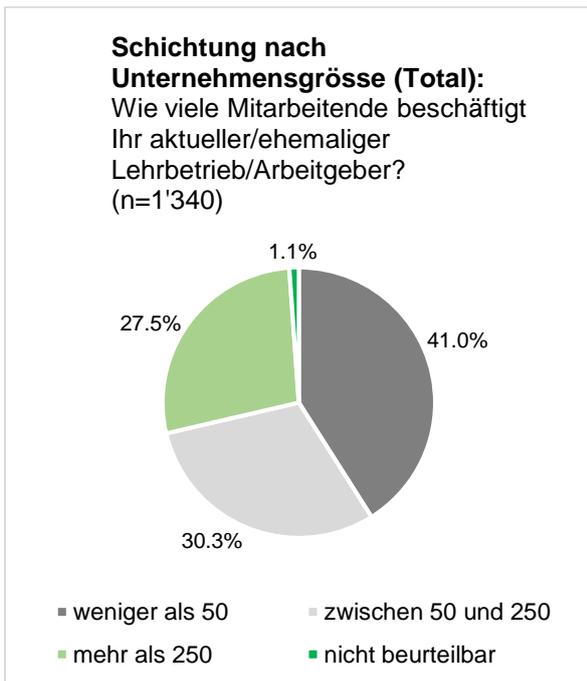
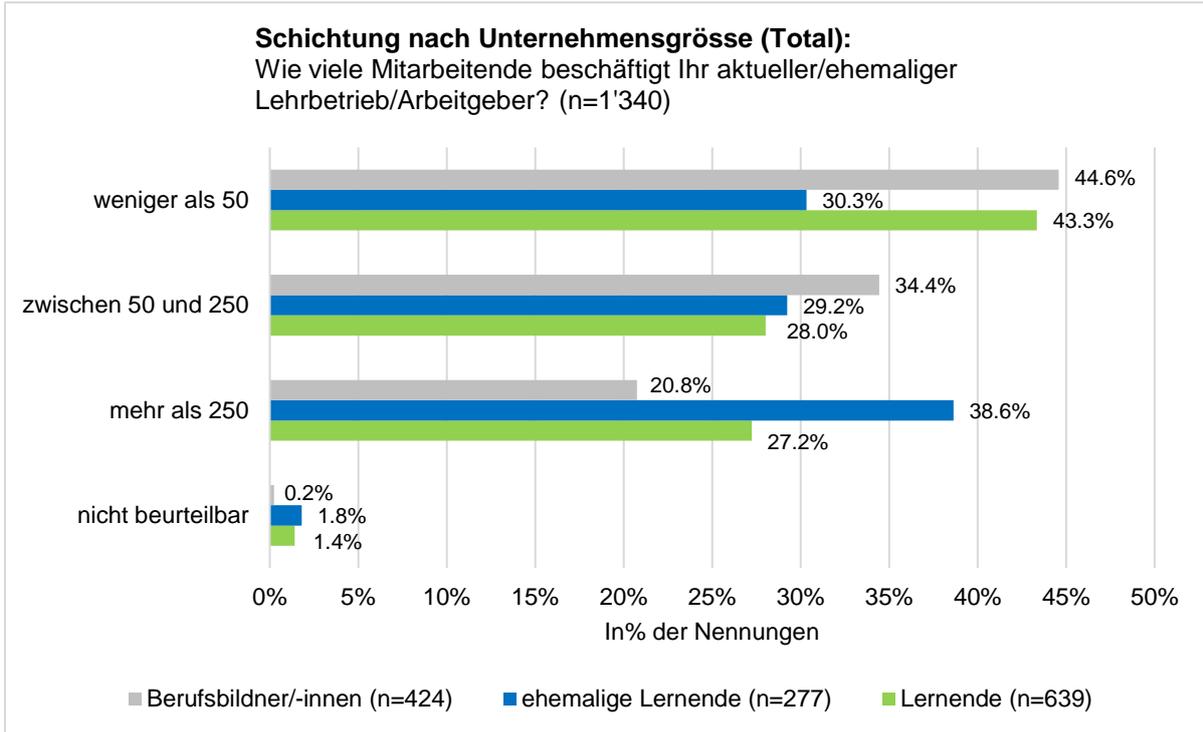
Andere* ehemalige Lernende (Anzahl Nennungen: 20)

<ul style="list-style-type: none"> • Bénédic St.Gallen • BWZ Rapperswil Jona • BWZT Lichtensteig (2) • BWZT Toggenburg (2) • BZA Arbon (2) • BZZ Horgen (2) • Flawil • GB Chur 	<ul style="list-style-type: none"> • IMS Frauenfeld • Kantonsschule am Brühl • KBS Glarus (2) • KVZBS • Sport-KV in Kreuzlingen • Wilingua Wil • Wirtschaftsmittelschule St.Gallen
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Andere* Berufsbildner/innen (Anzahl Nennungen: 45)	
<ul style="list-style-type: none"> • BBW Winterthur (2) • BBZ Pfäffikon SZ • Berufsschule für Gestaltung Zürich • BRZ Altstätten (4) • BWZ Wattwil (1) • BZ Arbon (12) • Chur • Fachmann / Fachfrau Betriebsunterhalt oder Hauswirtschaft = Schule in St. Gallen 	<ul style="list-style-type: none"> • GB Wetzikon, Gewerblich- industrielle Berufsfachschule Ziegelbrücke • HKV Schaffhausen • SBW Romanshorn • TBZ Zürich (2) • Textilfachschule Zürich • United School of Sports • WMS St.Gallen • Zug • Keine Angabe (12)

Schichtung nach Unternehmensgrösse

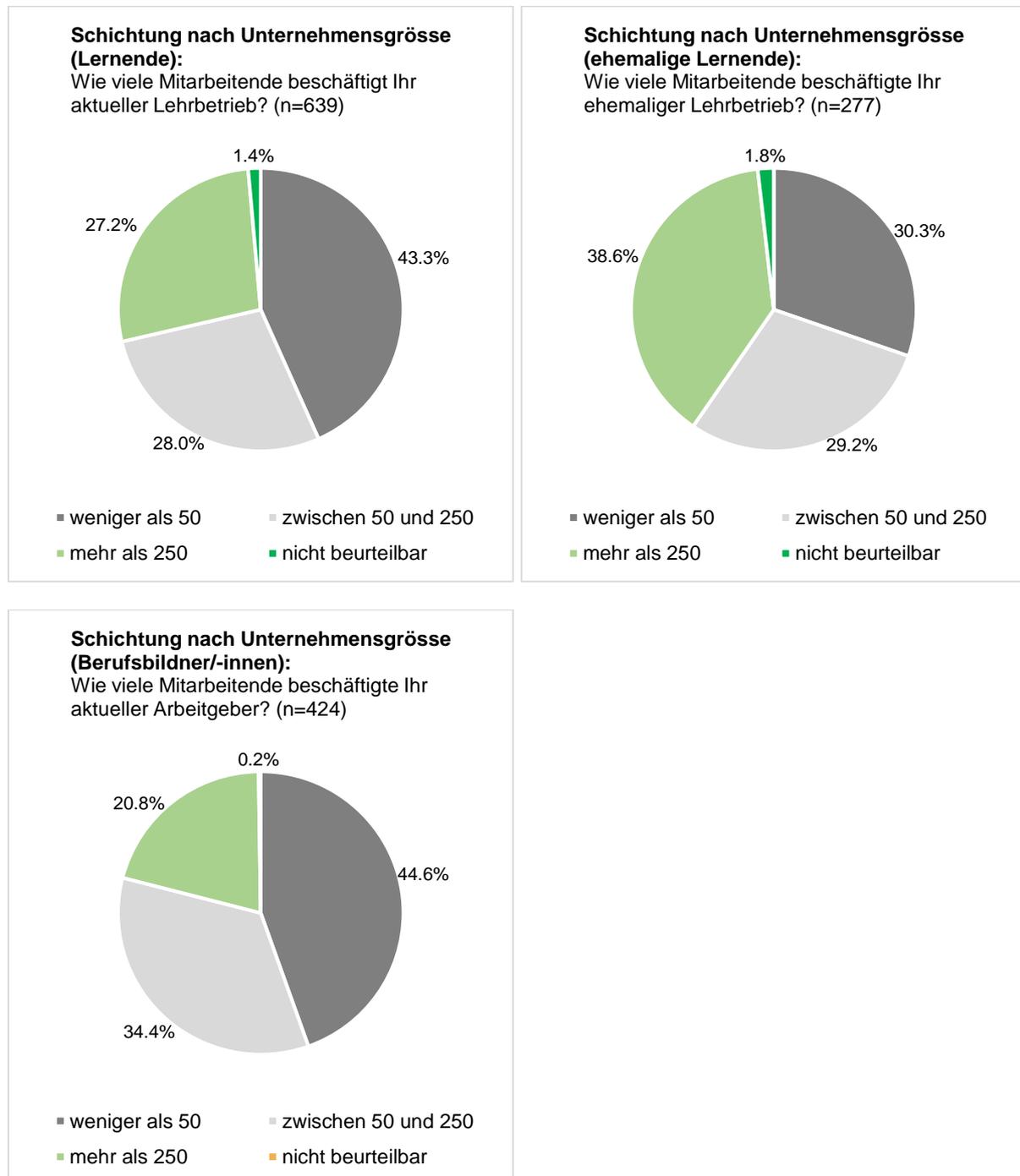


Proportionstest

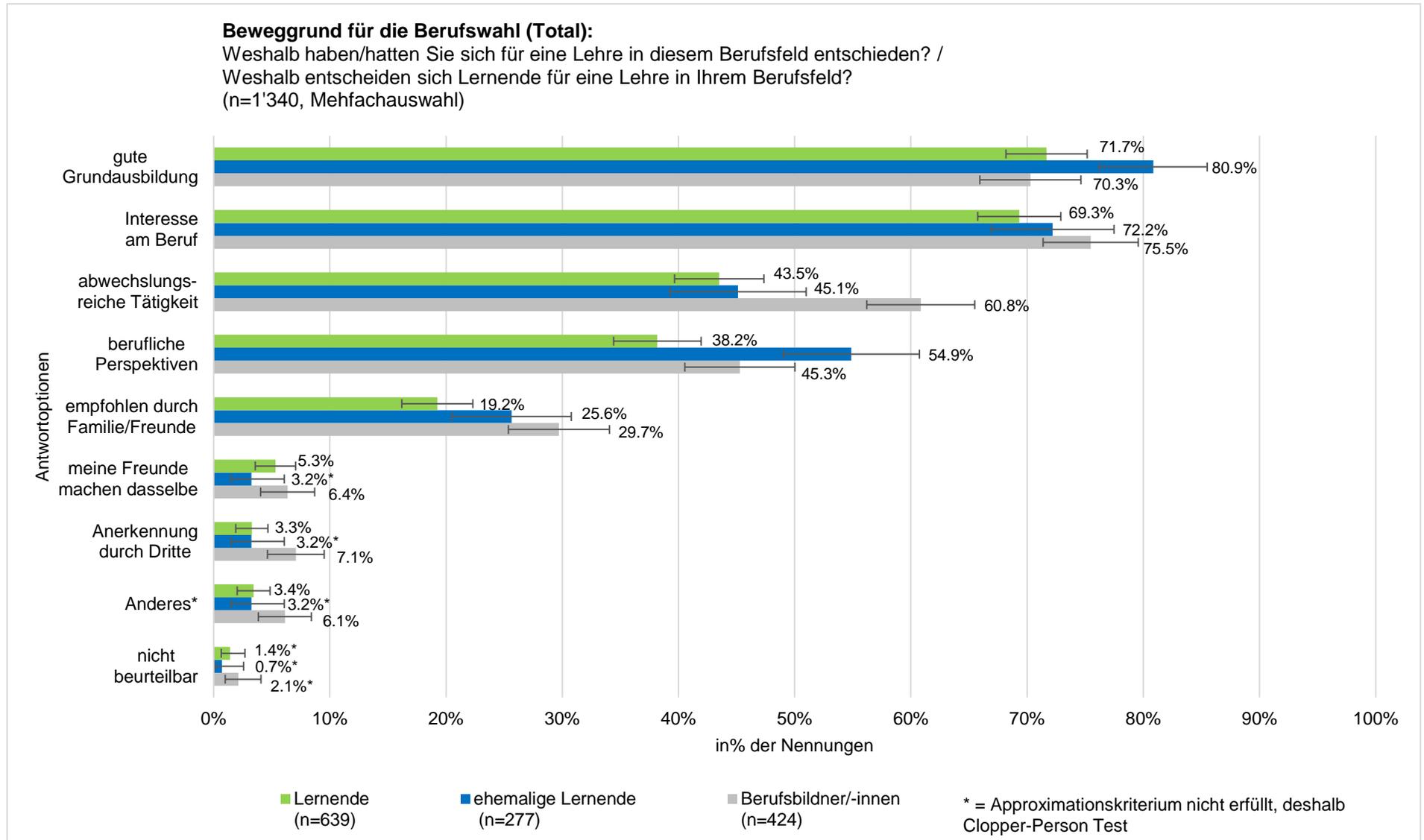
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit arbeiten zwischen 38.4% und 43.7% der Zielgruppen in einem Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitende.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit arbeiten zwischen 27.8% und 32.8% der Zielgruppen in einem Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitende.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit arbeiten zwischen 25.1% und 30.0% der Zielgruppen in einem Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitende.



Beweggrund für die Berufswahl



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 69.4% und 74.3% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes das Interesse am Beruf an.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 70.7% und 75.5% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes die gute Grundausbildung an.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 41.2% und 46.6% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes die berufliche Perspektive an.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 46.6% und 52.0% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes die abwechslungsreiche Tätigkeit an.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 21.6% und 26.2% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes die Empfehlung durch Familie/Freunde an.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 4% und 6.5% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes die Freunde machen dasselbe an.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit geben zwischen 3.3% und 5.6% der Zielgruppen als Grund für die Wahl ihres Berufes die Anerkennung durch Dritte an.

Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

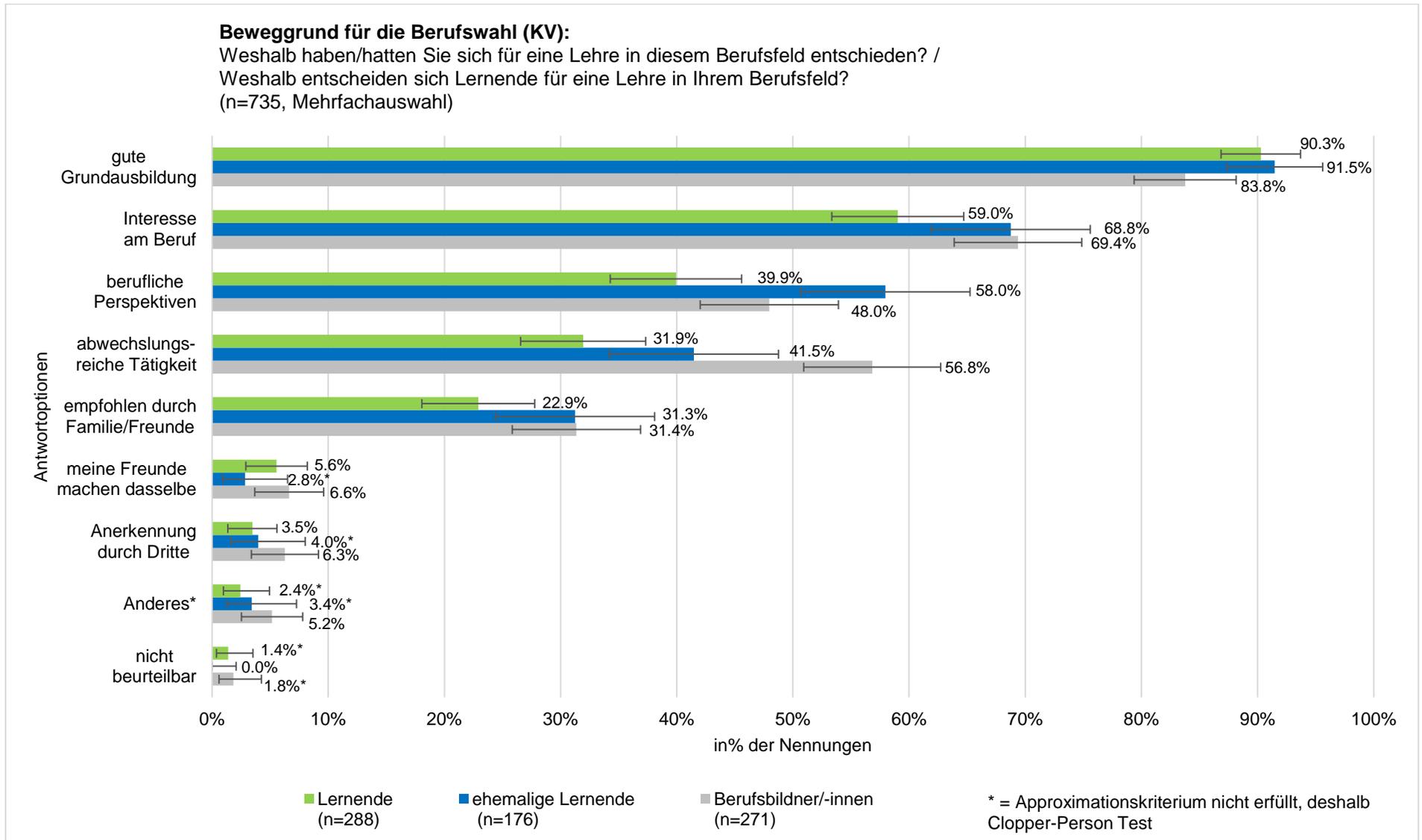
Bei den Gründen gute Grundausbildung, berufliche Perspektive, abwechslungsreiche Tätigkeit, empfohlen durch Familie/Freunde und Anerkennung durch Dritte ist der Unterschied signifikant, also sind sie abhängig von den drei Zielgruppen.

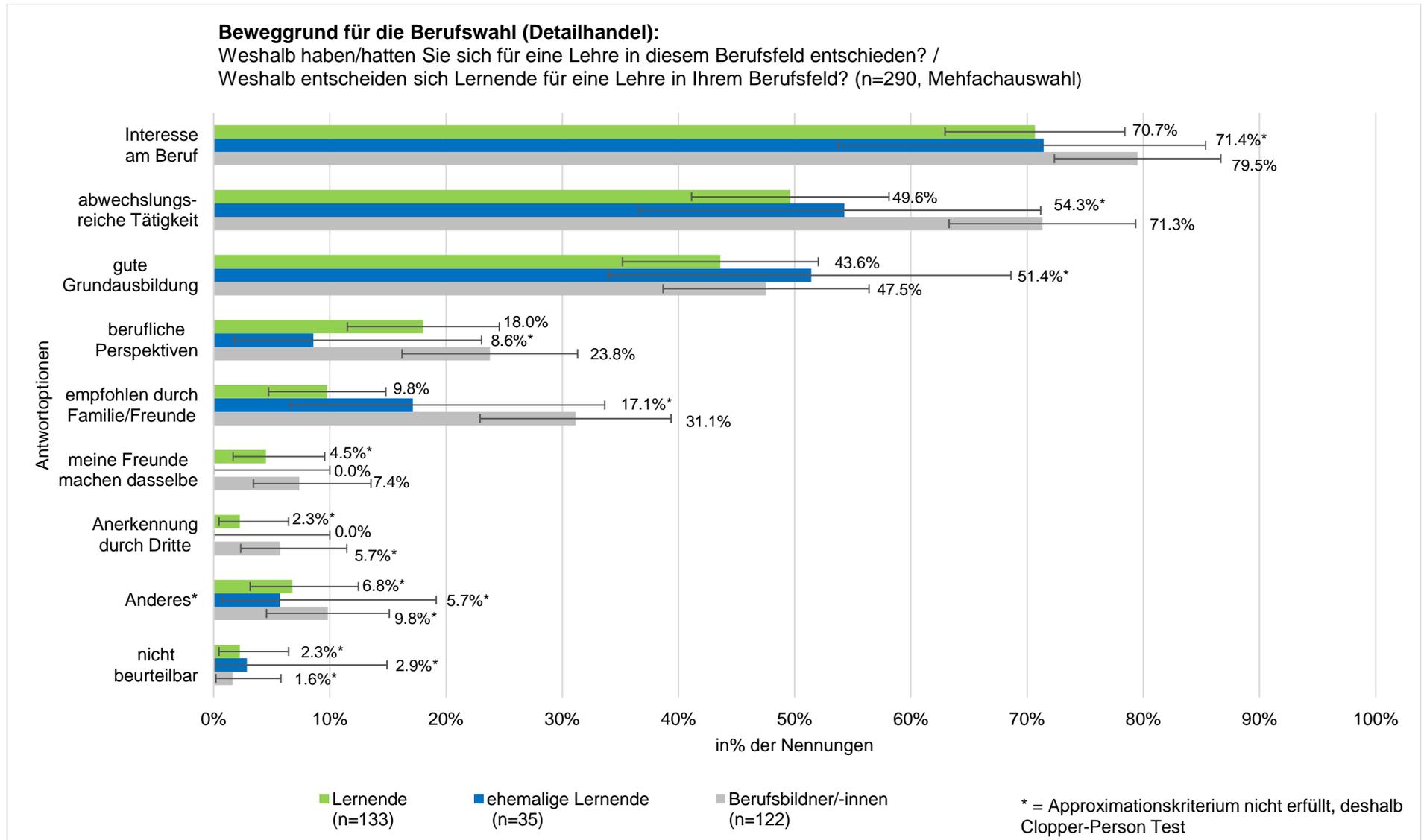
Für die Gründe Interesse am Beruf und meine Freunde machen dasselbe ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind sie unabhängig von drei Zielgruppen.

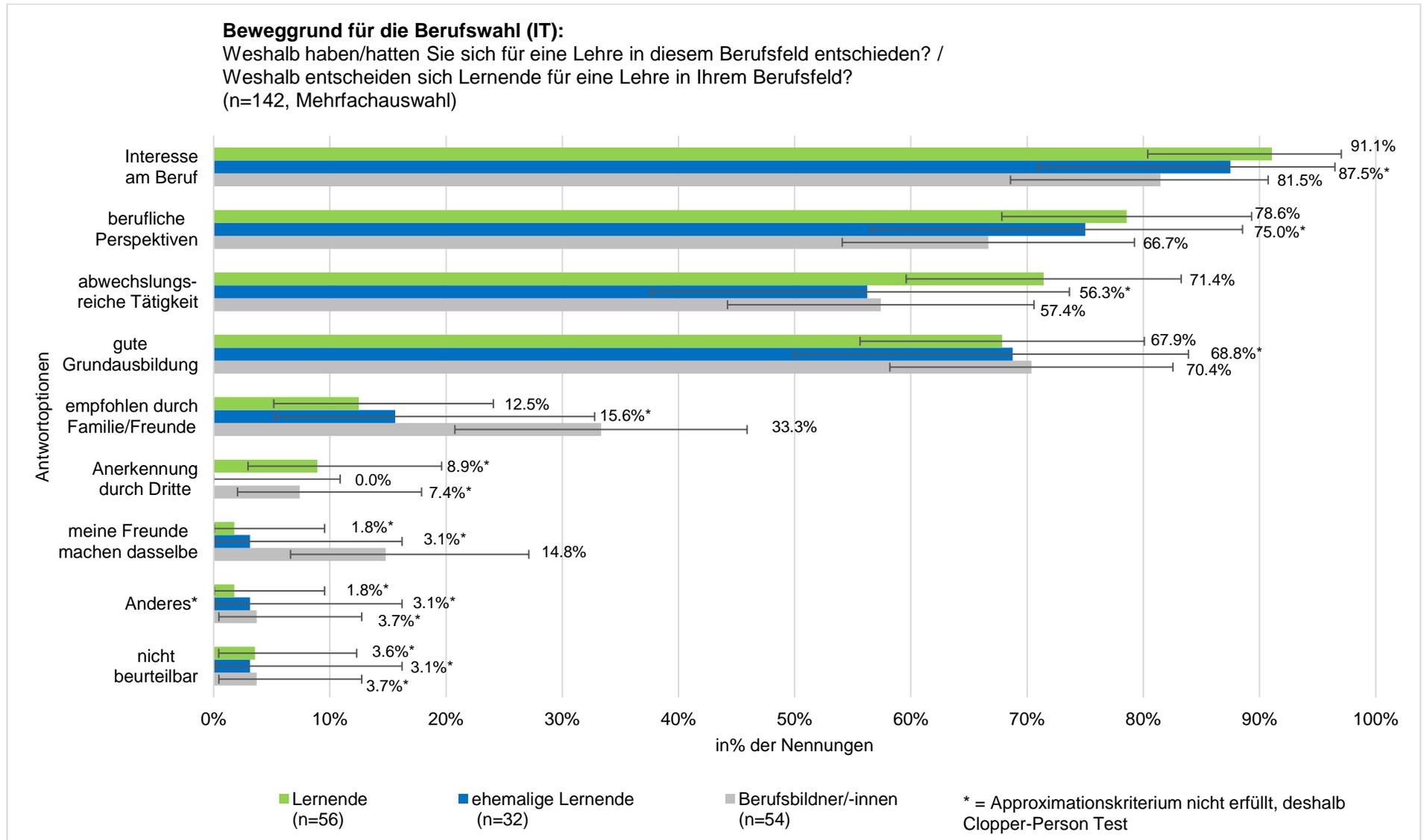
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfelder-Basis

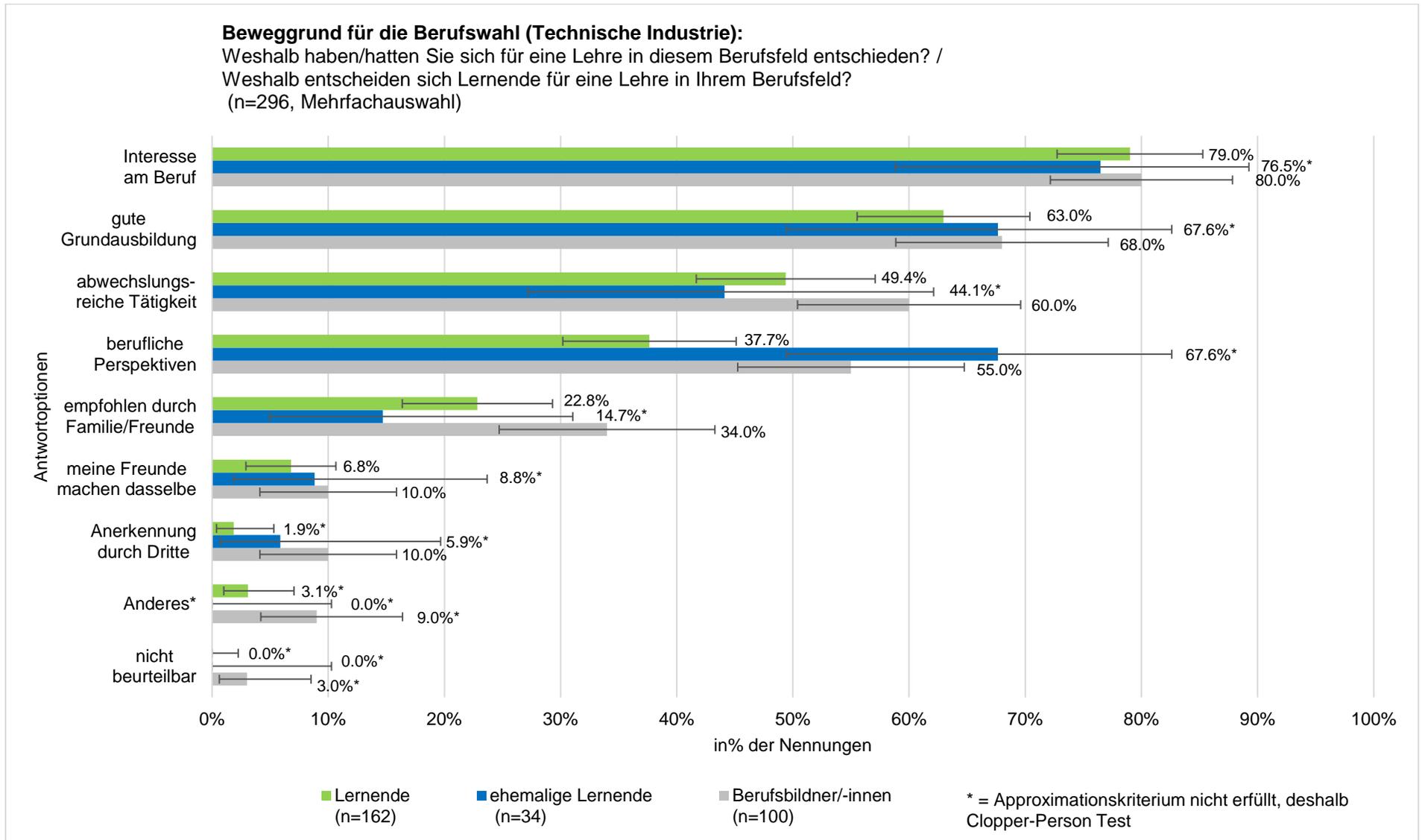
Bei den Gründen Interesse am Beruf, gute Grundausbildung, berufliche Perspektive, abwechslungsreiche Tätigkeit und Empfohlen durch Familie/Freunde ist der Unterschied signifikant, also sind sie abhängig von den Berufsfeldern. Somit kann der Chi-Quadrat-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Für die Gründe Anerkennung durch Dritte und meine Freunde machen dasselbe ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind sie unabhängig von den Berufsfeldern.





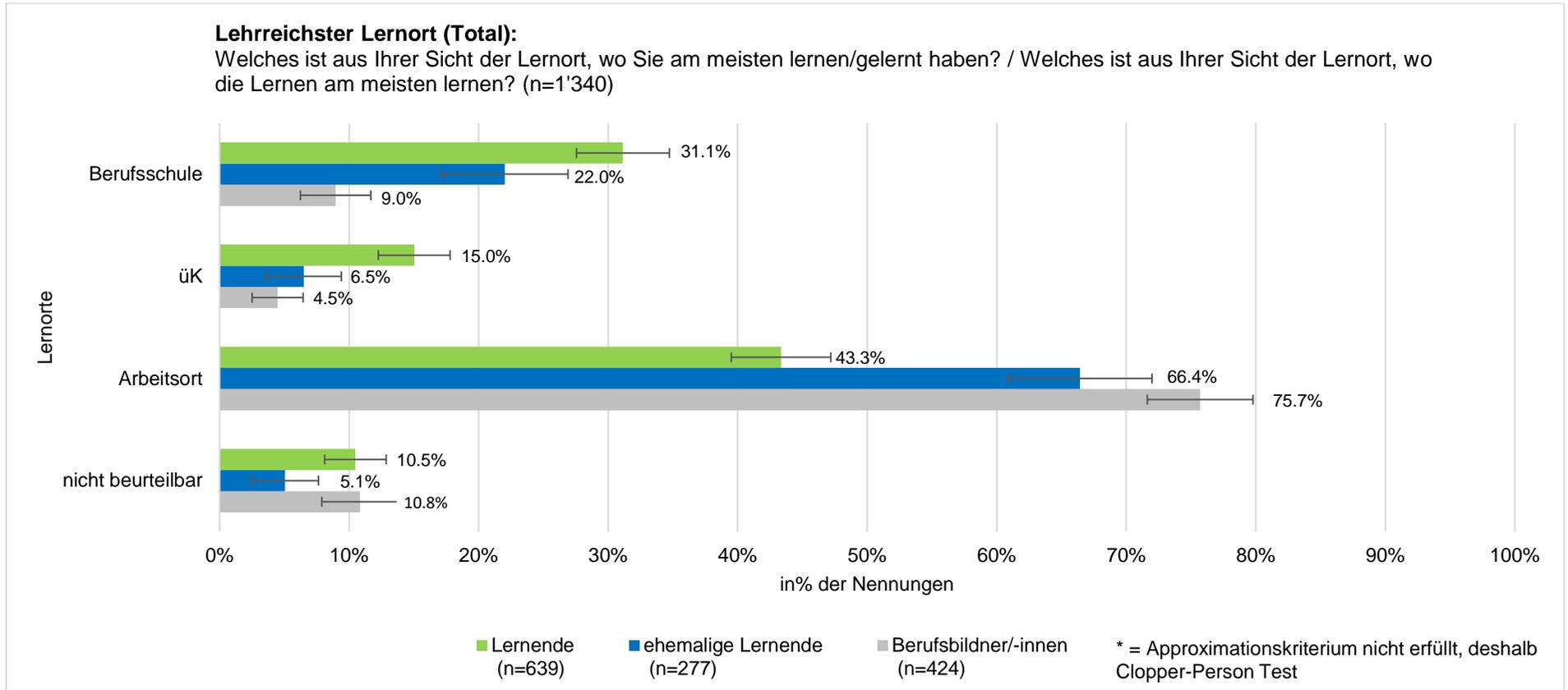




Andere* Lernende (Anzahl Nennungen: 19)	
<ul style="list-style-type: none"> • Hat mir beim Schnuppern gefallen (2) • Nichts Anderes bekommen (3): Ich habe keine Lehre sonst gefunden und ich dachte ich probiere es damit ich das 10. Schuljahr nicht machen muss und dass ich eine angeschlossene Lehre habe. • Nachdem ich mein Studium abgebrochen hatte, entschied ich mich für diese Lehre. • Krankheit (2): durch Nervenkrankheit in Händen und Beine keine andere Möglichkeit / • Wegen meiner Hörbehinderung. Ich brauche ein Berufsfeld, wo es ruhig ist und keinen Lärm • hat. • Ich wusste nicht was • Weiss es selber nicht was ich mir dabei gedacht habe (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Am Samstag habe ich frei • Grosse private Anwendungsmöglichkeiten • Sportbegeistert • Gutes Team • Cooles Umfeld • Lohn • Weiterbildung (2): Mein Geschäft bietet später gute Weiterbildungen an. / Weiterbildung vom Produktionsmechaniker.
Anderes* ehemalige Lernende (Anzahl Nennungen: 9)	
<ul style="list-style-type: none"> • Erstes Angebot angenommen • Ich wusste nichts Besseres • Ich hatte keine Ahnung was ich erlernen wollte und eigentlich wollte ich nie das KV machen. Als ich die Stelle in meinem Lehrbetrieb entdeckte, entschied ich mich eine solche Ausbildung zu machen. Aber nur wenn ich genau diese Lehrstelle bekomme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menschenkontakt / Gästekontakt (Berufslehre an einer Hotelréception) (2) • Kein Talent in handwerklichen Berufen • Kreative Arbeit • Toller Lehrbetrieb • Lohn
Anderes* Berufsbildner/innen (Anzahl Nennungen: 24)	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten mit Autos • Dank Praxiserfahrung beste Möglichkeiten in der Wirtschaft später (nach Weiterbildung/Studium) Fuss zu fassen. • Die Hauptsache ist, dass man eine Lehrstelle findet. • Durch den Druck, in der Oberstufe möglichst schnell etwas zu finden. • Freude an Lebensmitteln • Freunde und Bekannte arbeiten bei uns im Betrieb • Lohn (2) und Ferien • Gewünschte Lehrstelle nicht gefunden / Notlösung (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gutes Fachpersonal für unseren Beruf auf dem Arbeitsmarkt • Kundenkontakt (2), Freude an Fremdsprachen • Marketingaktivitäten • Namhaftes Unternehmen / gutes Image (4) • Noch nicht sicher in welche Richtung es später gehen sollte • Rotation durch verschiedene Ausbildungsabteilungen; Unterstützung des M-Profiles (BMS) • Teilweise keine andere Alternativen (2) <p>Wird von vielen als Standard-Lehre angesehen</p>

Lerninhalte

Lehrreichster Lernort



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 20.0% und 24.5% der Zielgruppen die Berufsschule als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 8.3% und 11.6% der Zielgruppen den überbetrieblichen Kurs als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 55.7% und 61.0% der Zielgruppen den Arbeitsort als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 27.5% und 34.8% der Lernenden die Berufsschule als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 12.2% und 17.9% der Lernenden den überbetrieblichen Kurs als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 39.4% und 47.3% der Lernenden den Arbeitsort als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Proportionstest ehemaligen Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 17.0% und 27.1% der ehemaligen Lernenden die Berufsschule als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 3.4% und 9.6% der ehemaligen Lernenden den überbetrieblichen Kurs als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 60.7% und 72.2% der ehemaligen Lernenden den Arbeitsort als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

Proportionstest Berufsbildner/in

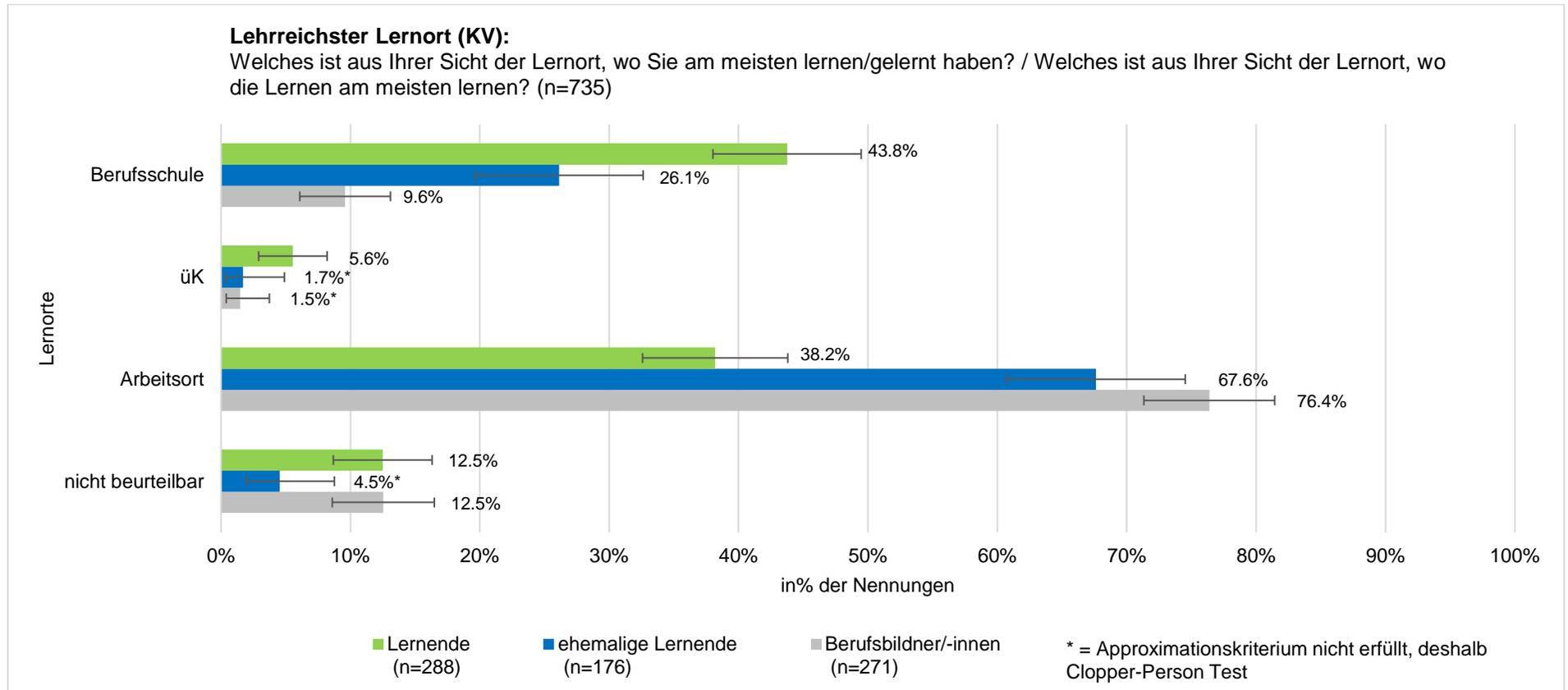
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 6.1% und 11.8% der Berufsbildner/innen die Berufsschule als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

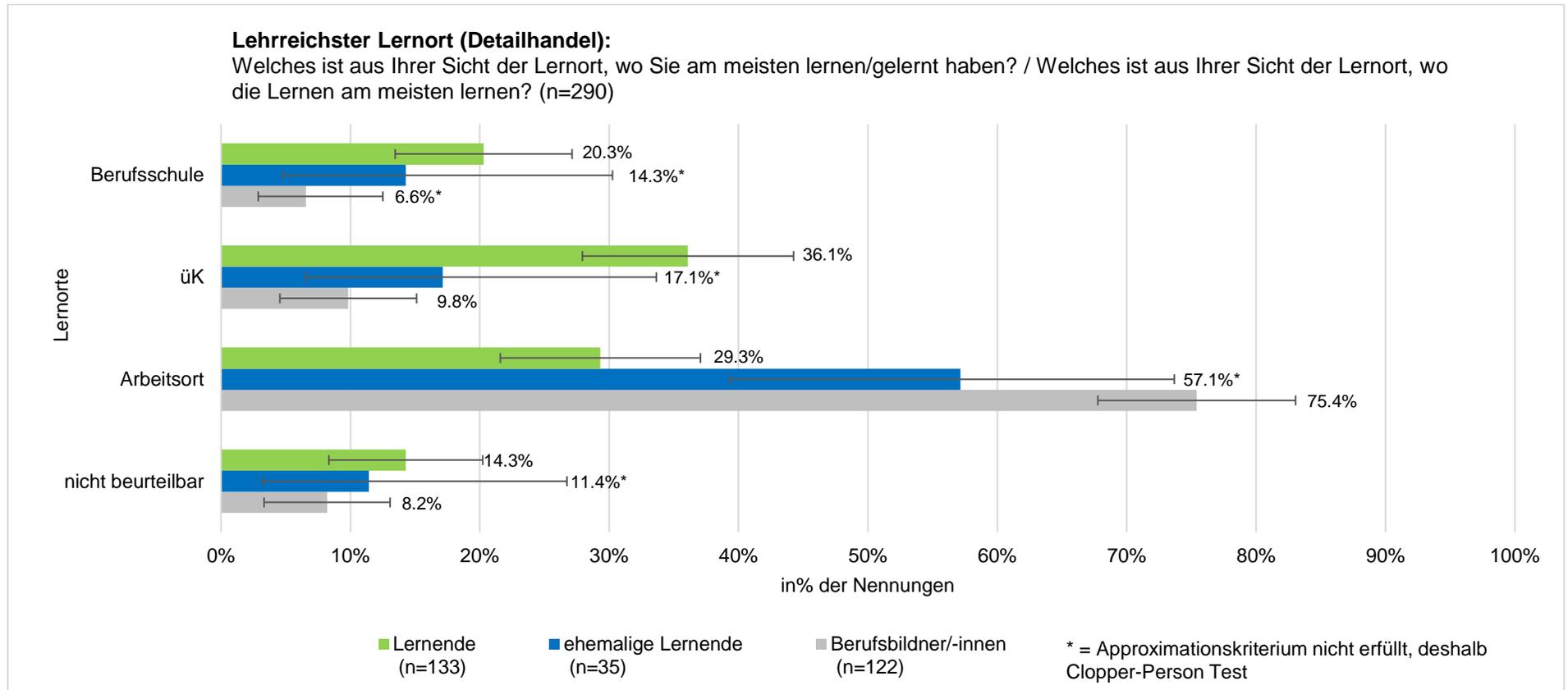
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 2.4% und 6.6% der Berufsbildner/innen den überbetrieblichen Kurs als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

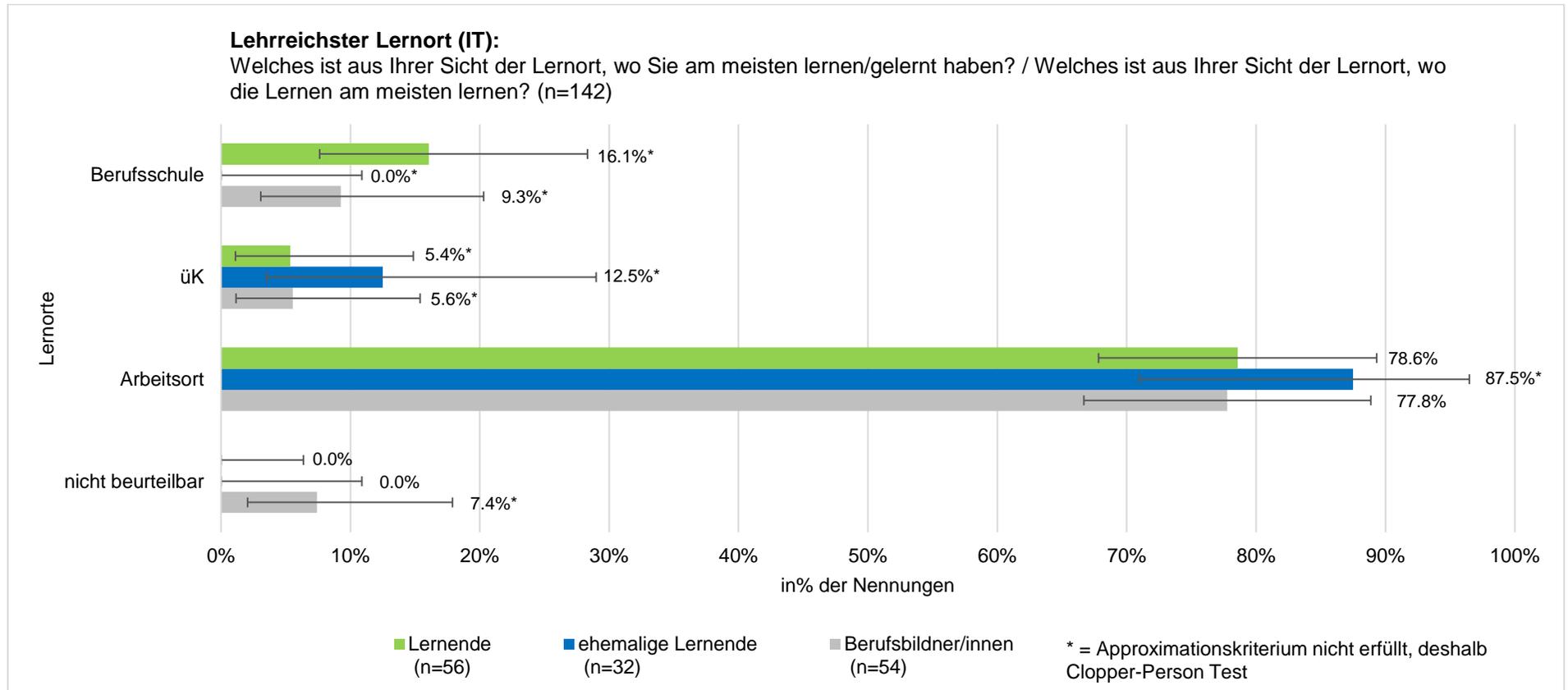
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wählten zwischen 71.5% und 79.9% der Berufsbildner/innen den Arbeitsort als den Lernort, wo sie am meisten lernen.

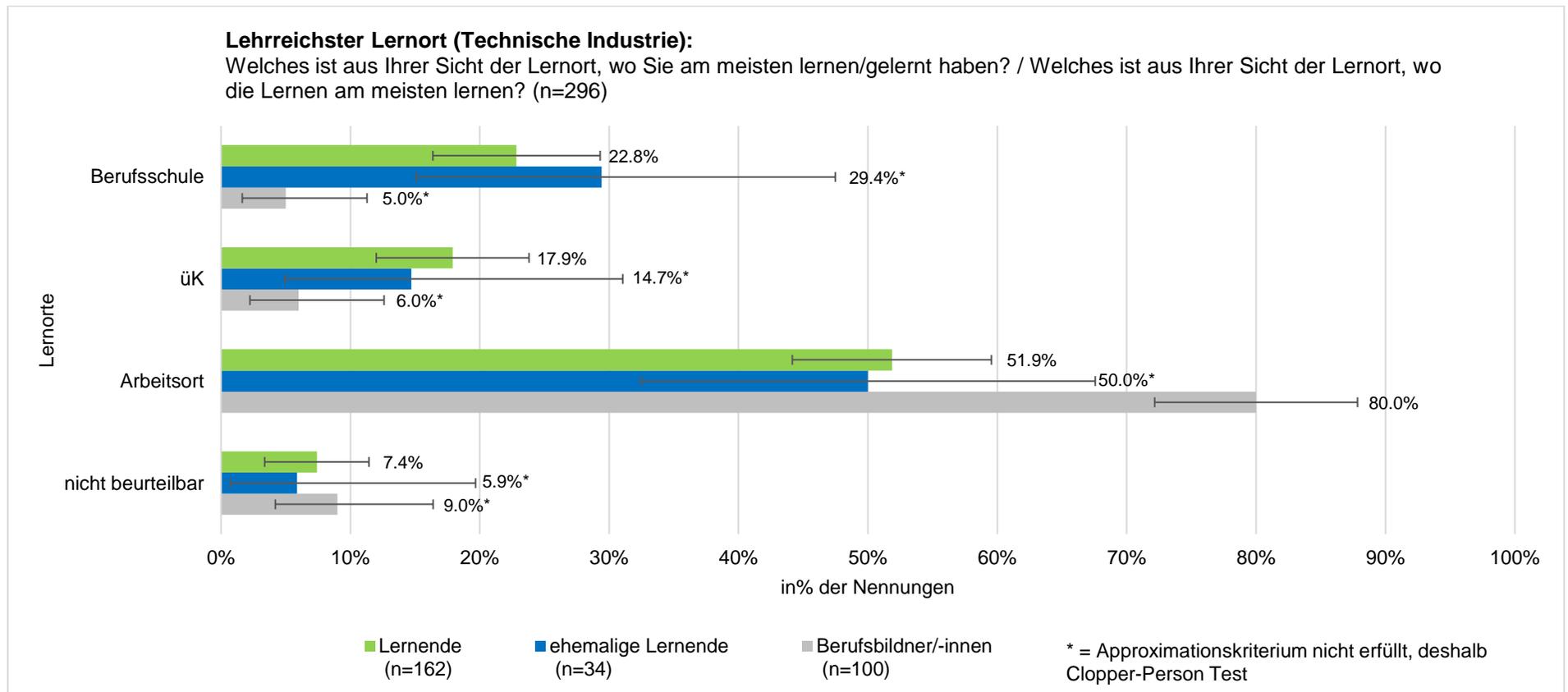
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, welches der Lernort an dem man am meisten lernen ist, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den drei Zielgruppen.

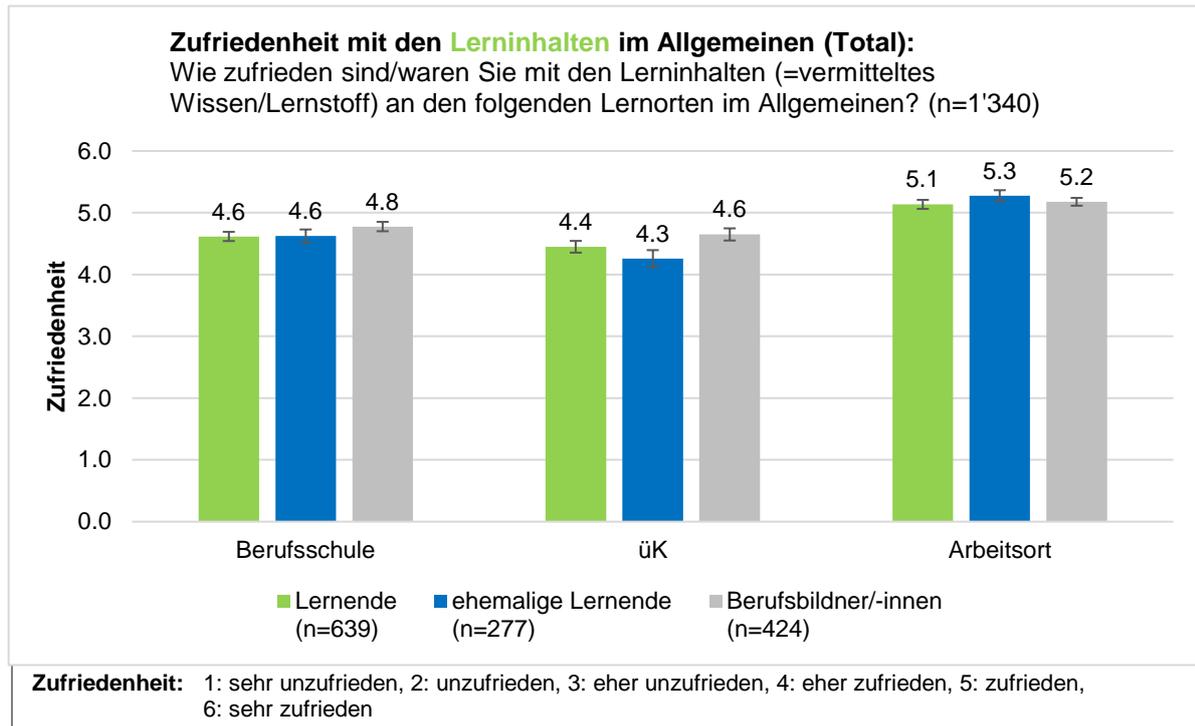








Zufriedenheit mit den Lerninhalten im Allgemeinen



Vertrauensintervalle (z-Test):

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an der Berufsschule bei allen Zielgruppen zwischen 4.618 und 4.715

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an den üK bei allen Zielgruppen zwischen 4.408 und 4.533

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte am Arbeitsort bei allen Zielgruppen zwischen 5.133 und 5.233

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an der Berufsschule bei den Lernenden zwischen 4.543 und 4.691

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an den üK bei den Lernenden zwischen 4.355 und 4.545

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte am Arbeitsort bei den Lernenden zwischen 5.063 und 5.210

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an der Berufsschule bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.517 und 4.730

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an den üK bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.121 und 4.395

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte am Arbeitsort bei den ehemaligen Lernenden zwischen 5.185 und 5.366

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an der Berufsschule bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.701 und 4.853

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte an den üK bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.551 und 4.748

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der allgemeinen Zufriedenheit der Lerninhalte am Arbeitsort bei den Berufsbildner/innen zwischen 5.115 und 5.241

Varianzanalyse auf Lernort-Basis

Der ANOVA-Test kann bei allen drei Lernorten einen Unterschied finden.

Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Berufsbildner/in	Signifikant
Arbeitsort gegen üK	Ja
Arbeitsort gegen Berufsschule	Ja
Berufsschule gegen üK	Nein

ehemalige Lernende	Signifikant
Arbeitsort gegen üK	Ja
Arbeitsort gegen Berufsschule	Ja
Berufsschule gegen üK	Ja

Lernende	Signifikant
Arbeitsort gegen üK	Ja
Arbeitsort gegen Berufsschule	Ja
Berufsschule gegen üK	Ja

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Ausser beim Arbeitsort kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Zielgruppen finden.

Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Arbeitsort	Signifikant
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein

üK	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein

Berufsschule	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein

Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

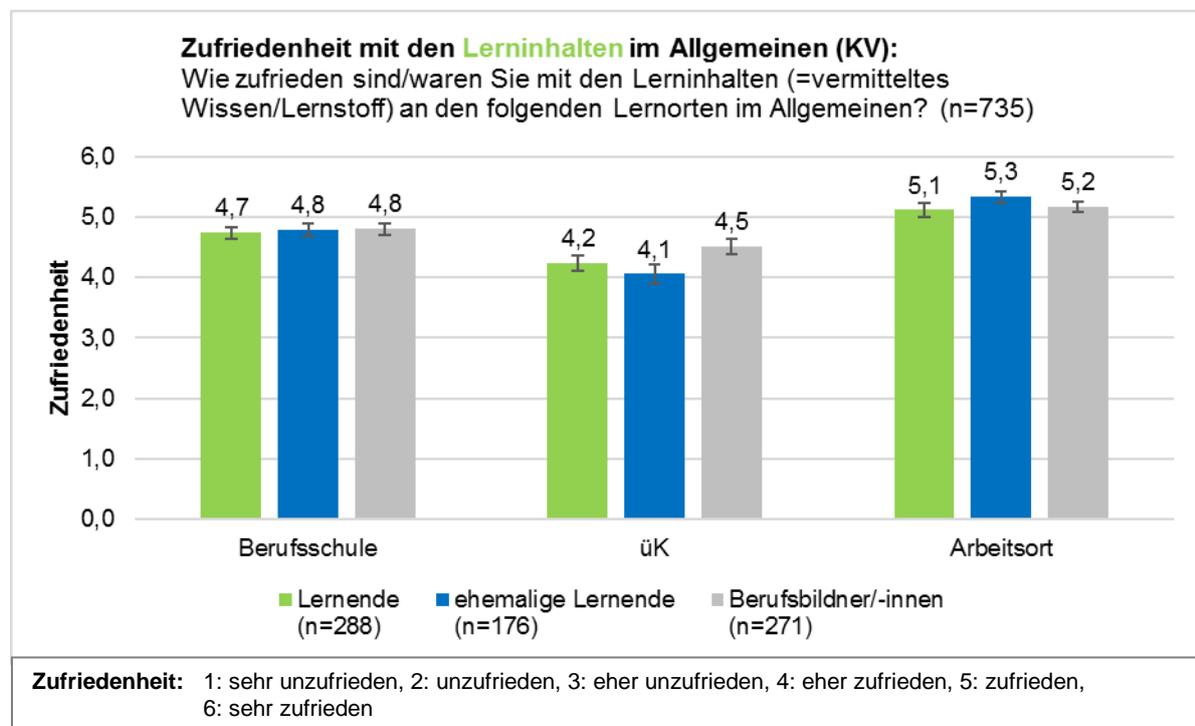
Ausser beim Arbeitsort kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

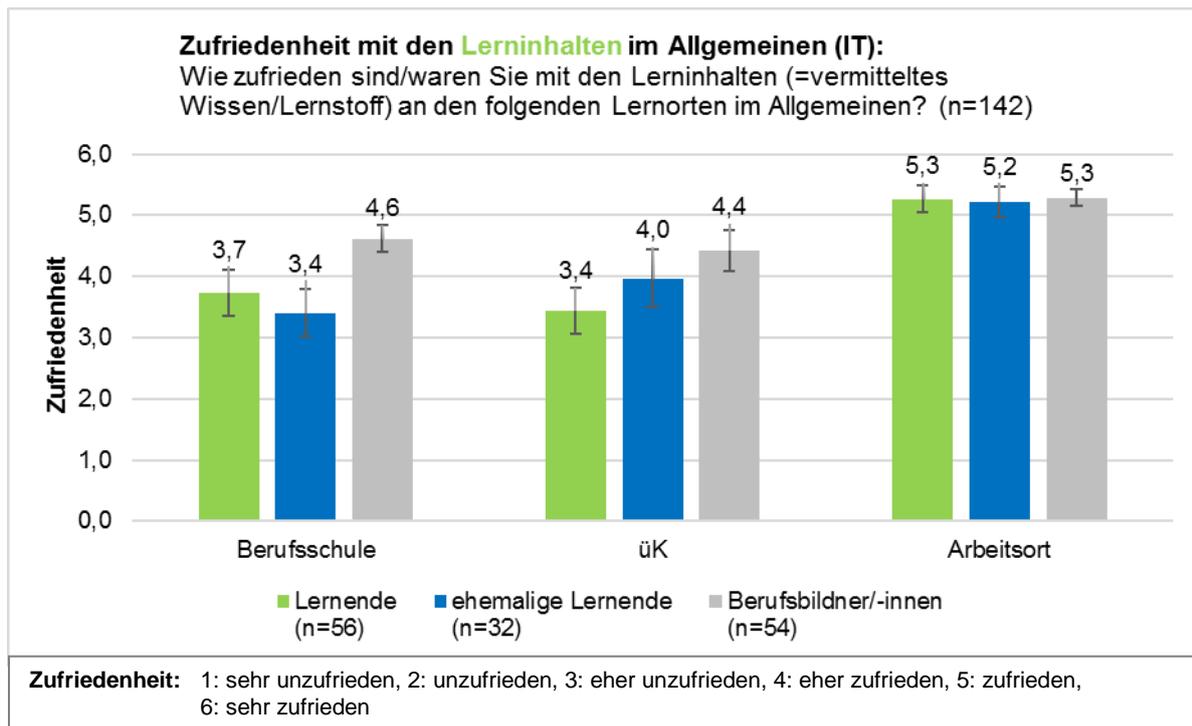
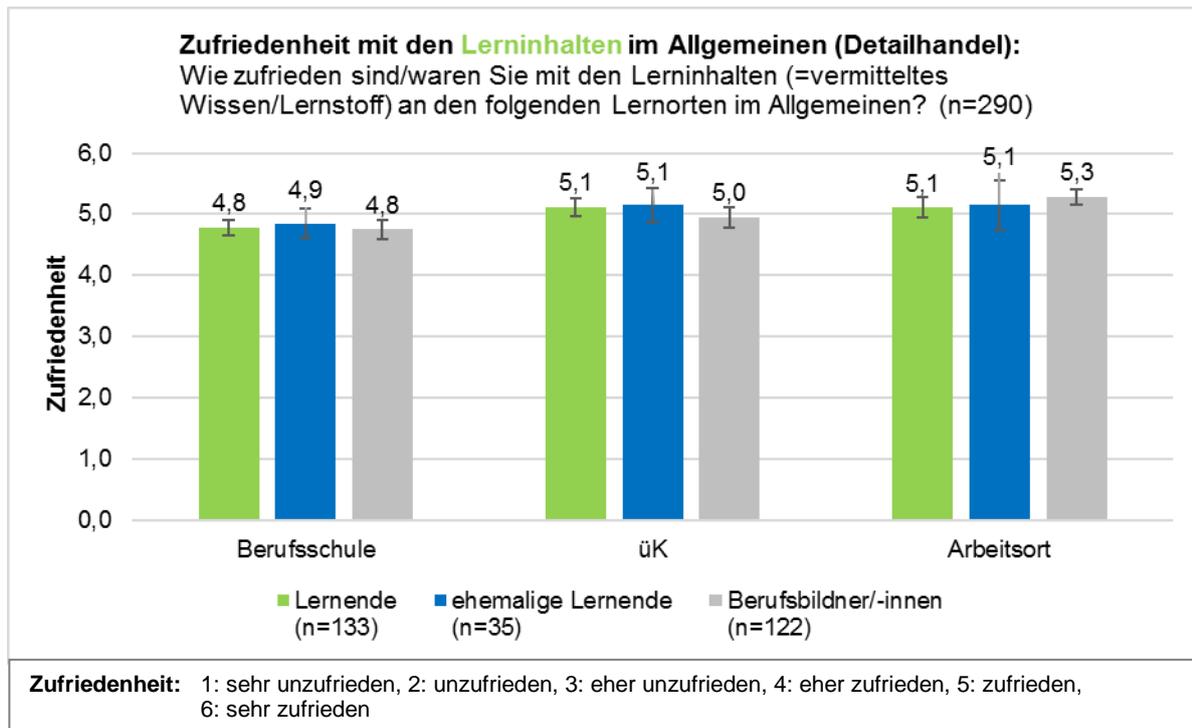
Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

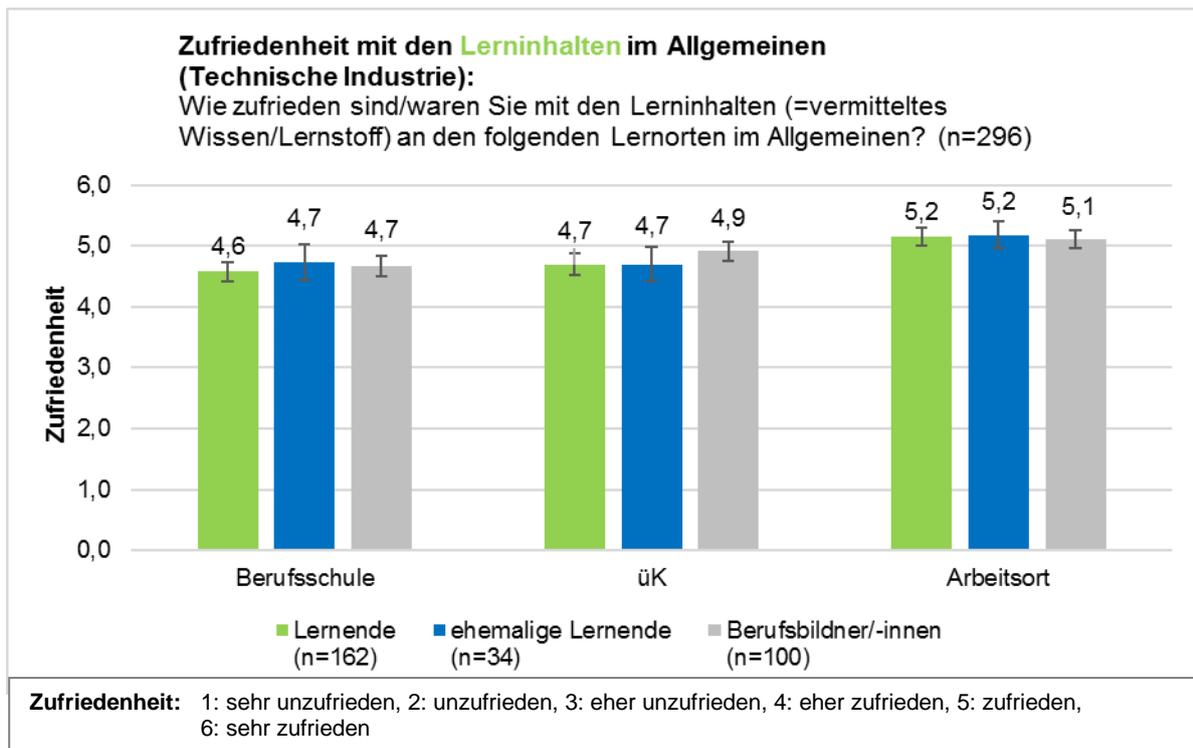
Berufsschule	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja
KV gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja

üK	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Ja
KV gegen IT	Ja

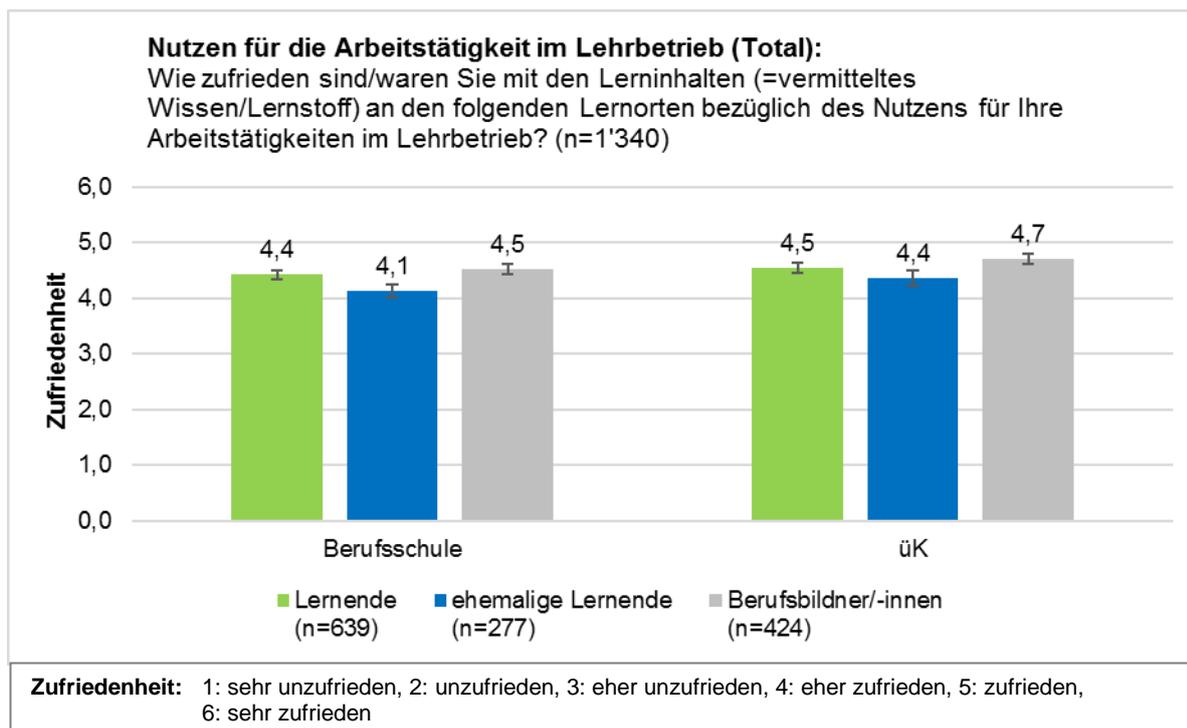
Arbeitsort	Signifikant
IT gegen tech. Industrie	Nein
IT gegen Detailhandel	Nein
IT gegen KV	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein
KV gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein







Nutzen für die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb



Vertrauensintervalle (z-Test):

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an der Berufsschule bei allen Zielgruppen zwischen 4.330 und 4.440

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an den üK bei allen Zielgruppen zwischen 4.488 und 4.613

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an der Berufsschule bei den Lernenden zwischen 4.337 und 4.500

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an den üK bei den Lernenden zwischen 4.446 und 4.641

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an der Berufsschule bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.001 und 4.248

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an den üK bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.216 und 4.487

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an der Berufsschule bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.421 und 4.599

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der Lerninhalte bezüglich des Nutzens für die Arbeitstätigkeit an den üK bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.603 und 4.797

Varianzanalyse auf Lernort-Basis

Ausser bei den Lernenden kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Lernorte finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Lernende	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Nein

ehemalige Lernende	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Ja

Berufsbildner/in	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Ja

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Der ANOVA-Test kann einen Unterschied der Zielgruppen finden.

Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

üK	Signifikant
Berufsbildner gegen ehemalige	Ja
Berufsbildner gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige	Ja

Berufsschule	Signifikant
Berufsbildner gegen ehemalige	Ja
Berufsbildner gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige	Ja

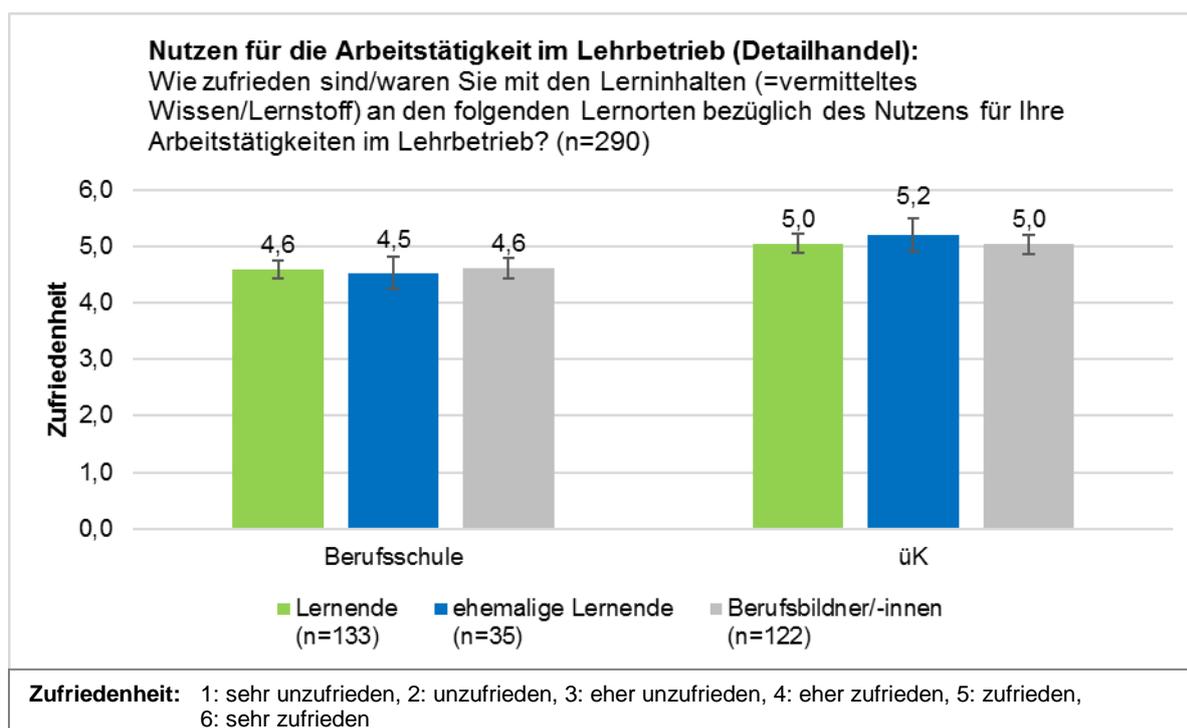
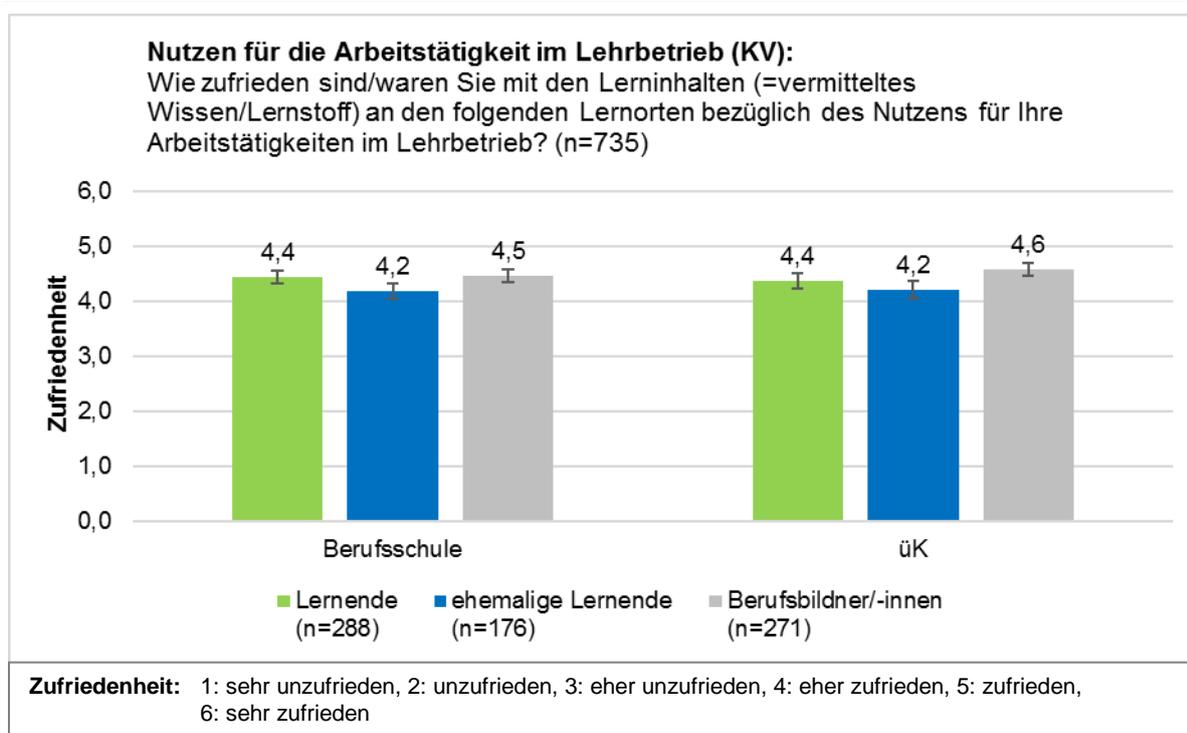
Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

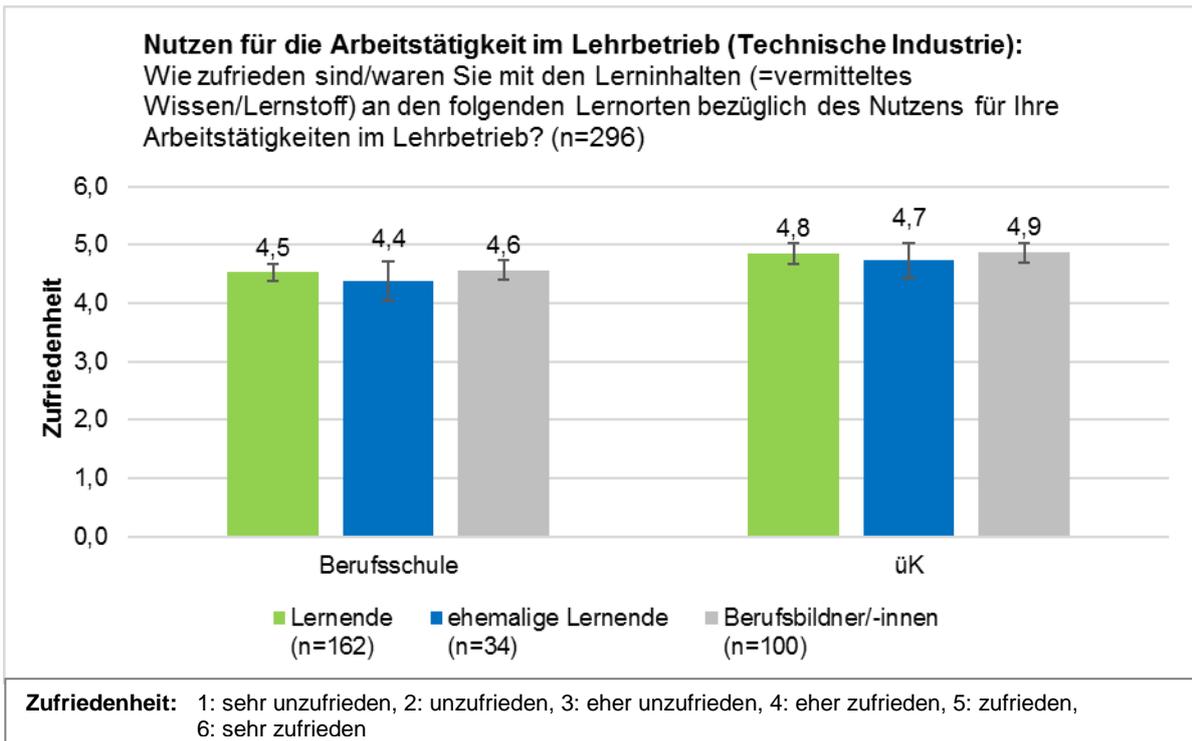
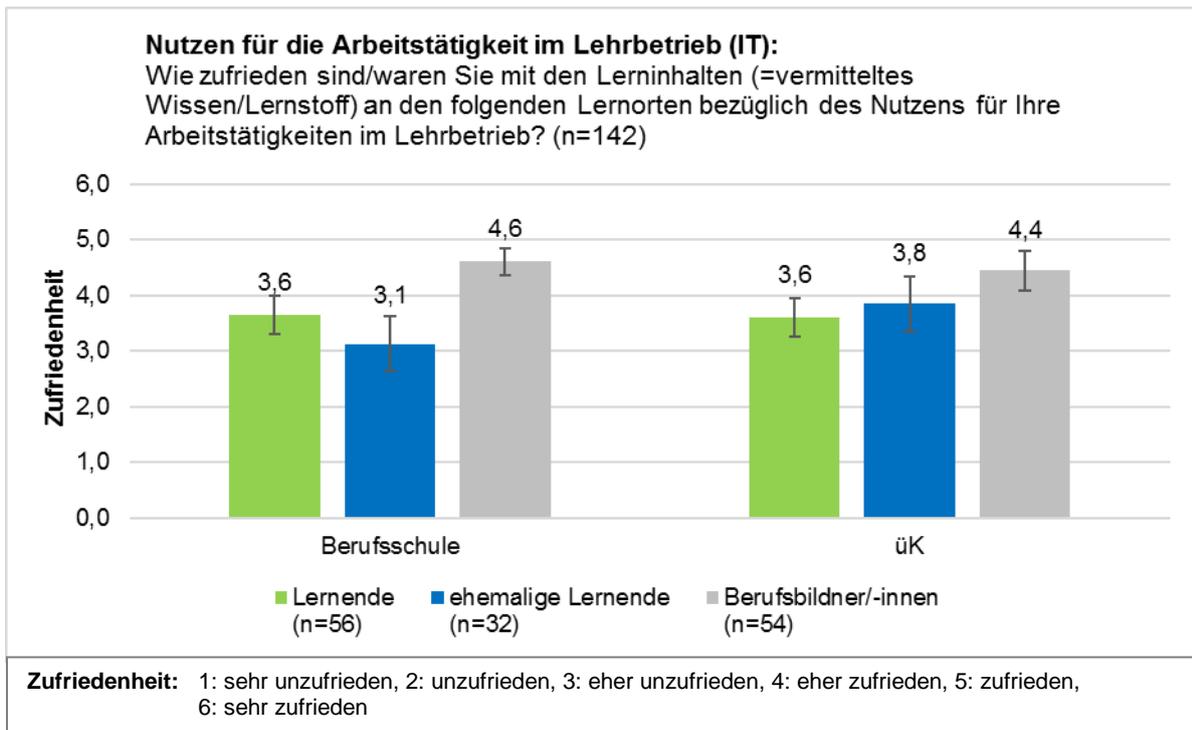
Bei der Berufsschule und bei dem üK kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

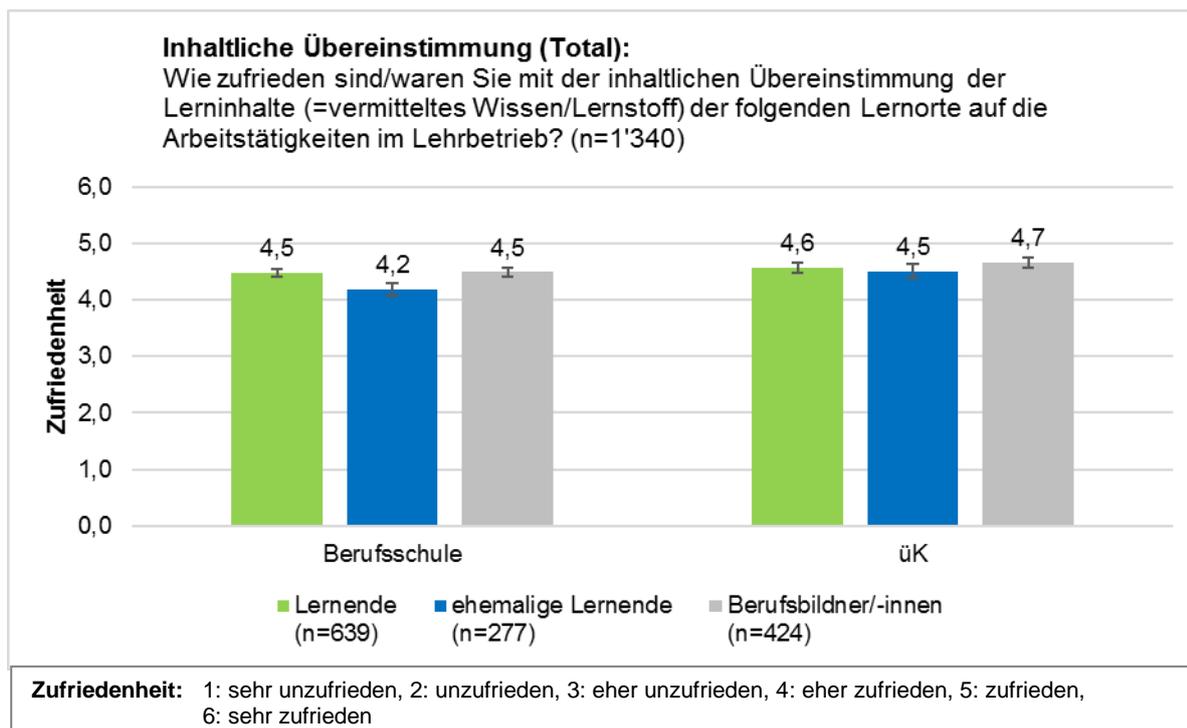
Berufsschule	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja

üK	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Ja
KV gegen IT	Ja





Inhaltliche Übereinstimmung



Vertrauensintervalle (z-Test)

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei allen Zielgruppen zwischen 4.365 und 4.469

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei allen Zielgruppen zwischen 4.521 und 4.633

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei den Lernenden zwischen 4.396 und 4.550

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei den Lernenden zwischen 4.475 und 4.647

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.069 und 4.299

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.376 und 4.628

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.403 und 4.572

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der inhaltlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.566 und 4.742

Varianzanalyse auf Lernort-Basis

Ausser bei den Lernenden kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Lernorte finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Lernende	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Nein
ehemalige Lernende	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Ja
Berufsbildner/in	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Ja

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Ausser bei den üK kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

üK	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein

Berufsschule	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja

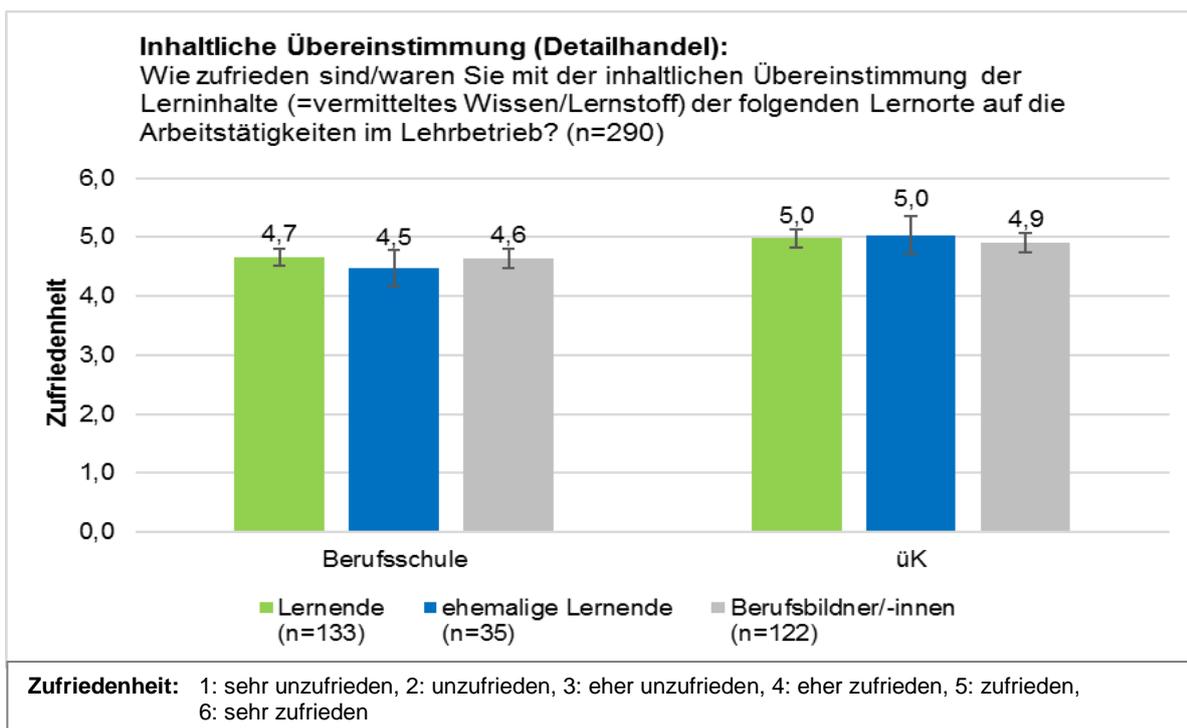
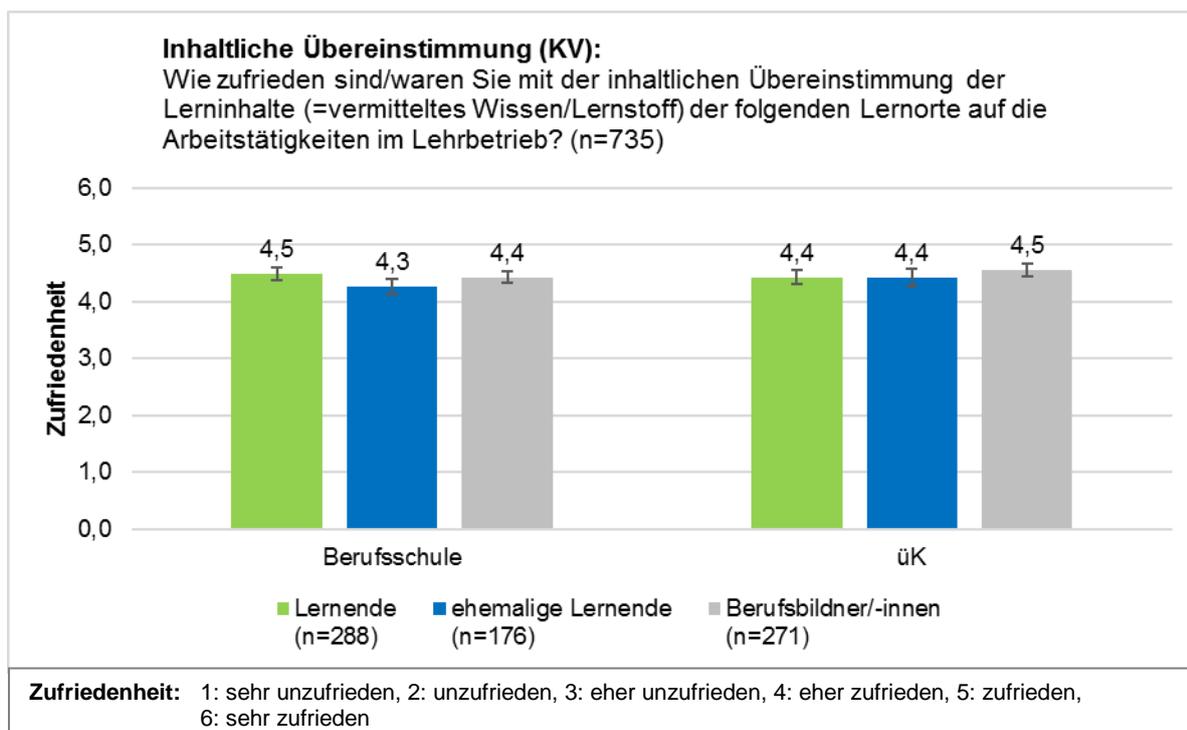
Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

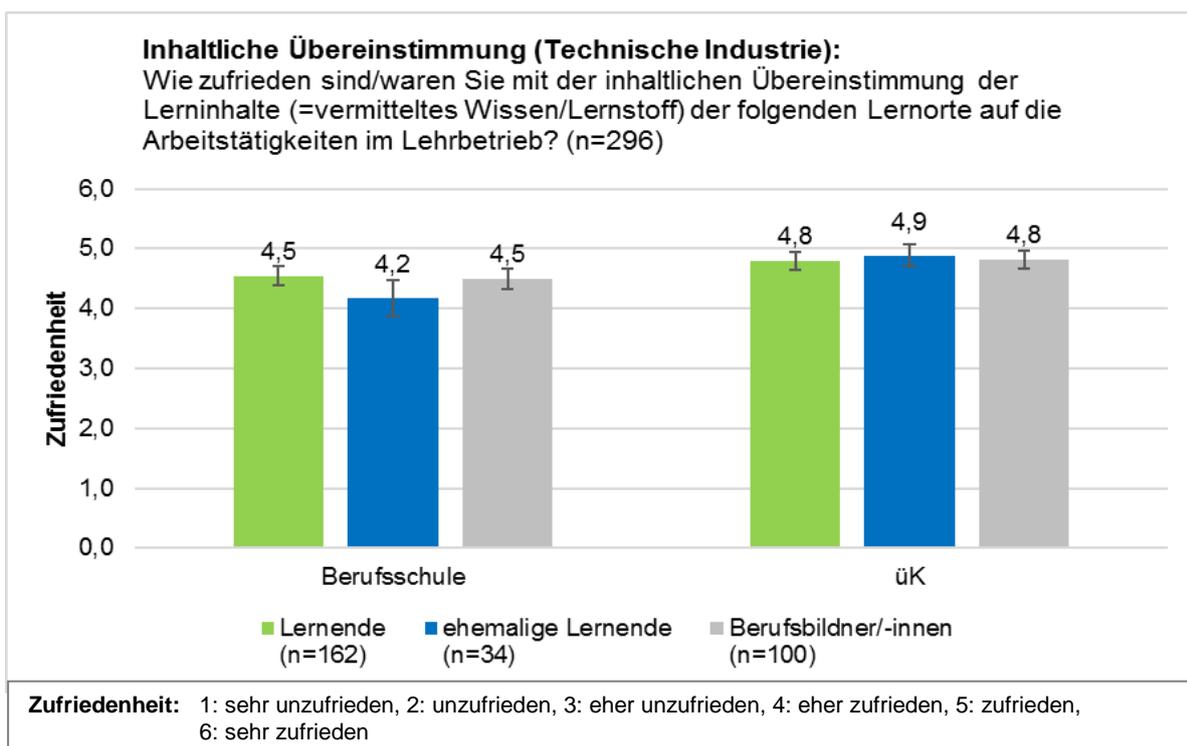
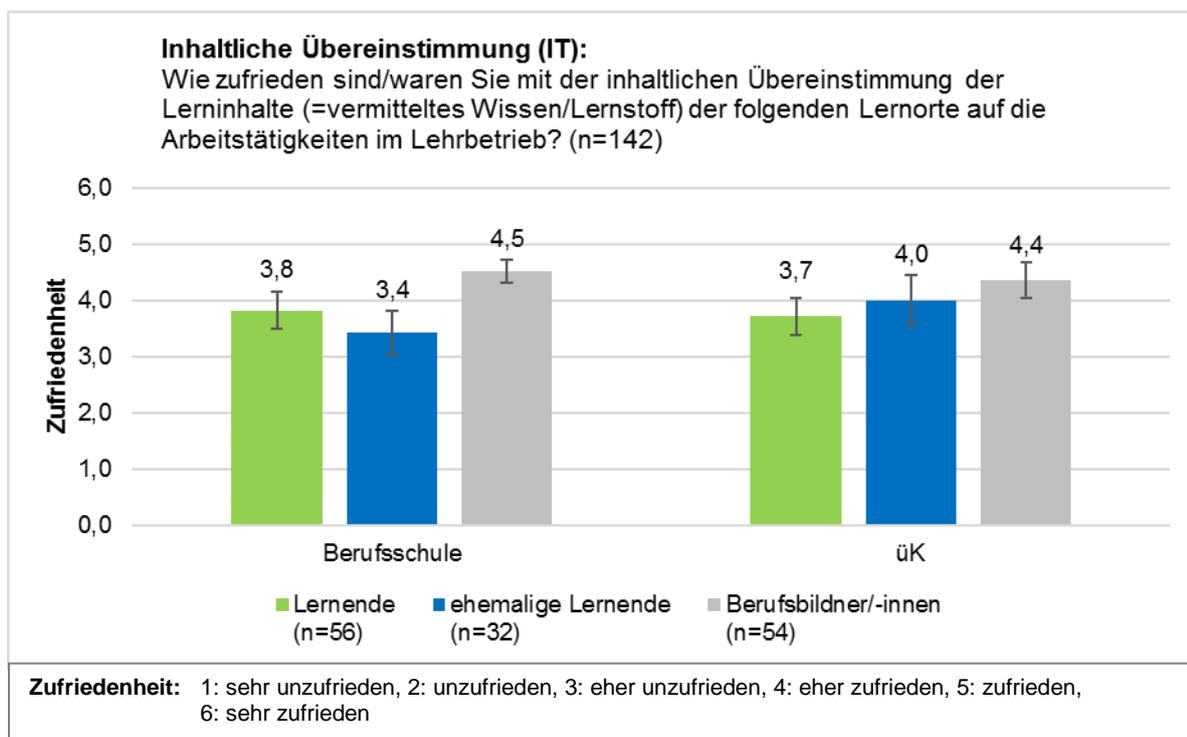
Bei der Berufsschule und bei dem üK kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

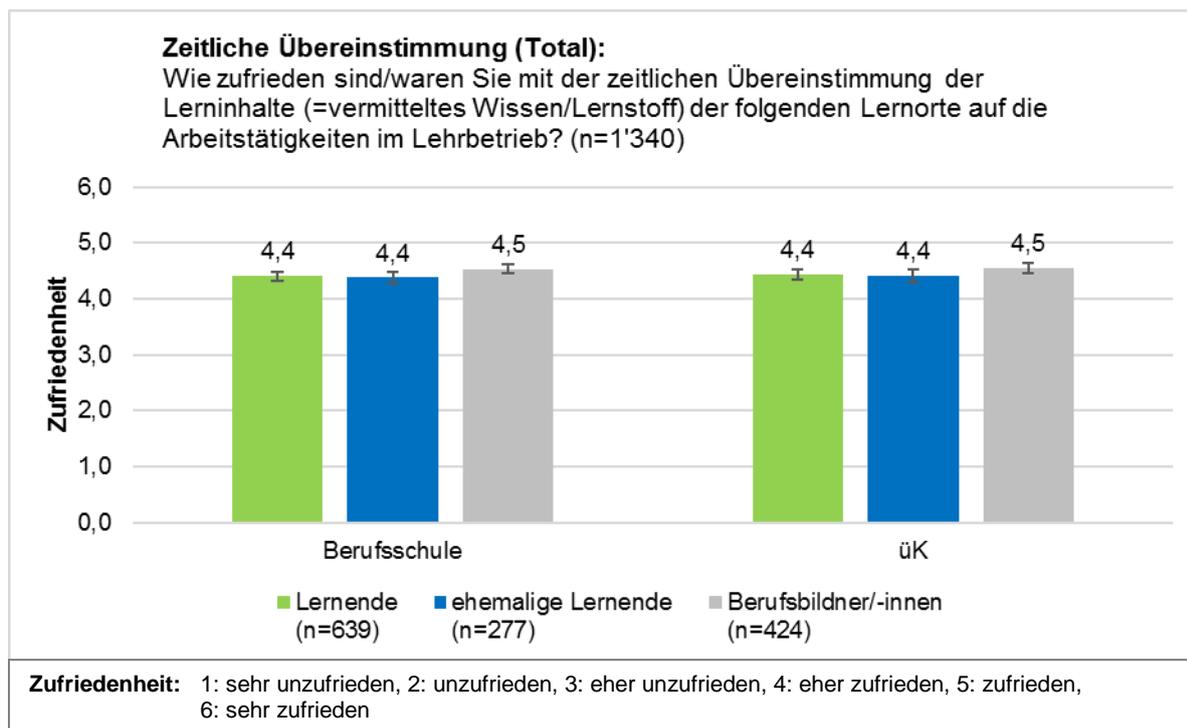
Berufsschule	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja

üK	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Ja
KV gegen IT	Ja





Zeitliche Übereinstimmung



Vertrauensintervalle (z-Test)

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei allen Zielgruppen zwischen 4.383 und 4.489

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei allen Zielgruppen zwischen 4.400 und 4.516

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei den Lernenden zwischen 4.320 und 4.486

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei den Lernenden zwischen 4.338 und 4.520

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.268 und 4.486

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.289 und 4.523

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an der Berufsschule bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.444 und 4.615

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit der zeitlichen Übereinstimmung der Lerninhalte auf die Arbeitstätigkeit im Lehrbetrieb an den üK bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.447 und 4.631

Varianzanalyse auf Lernort-Basis

Der ANOVA-Test kann keinen Unterschied der Lernorte finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Lernende	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Nein

ehemalige Lernende	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Ja

Berufsbildner/in	Signifikant
üK gegen Berufsschule	Ja

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Der ANOVA-Test kann einen Unterschied der Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Berufsschule	Signifikant
Berufsbildner gegen ehemalige	Ja
Berufsbildner gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige	Ja

üK	Signifikant
Berufsbildner gegen ehemalige	Ja
Berufsbildner gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige	Nein

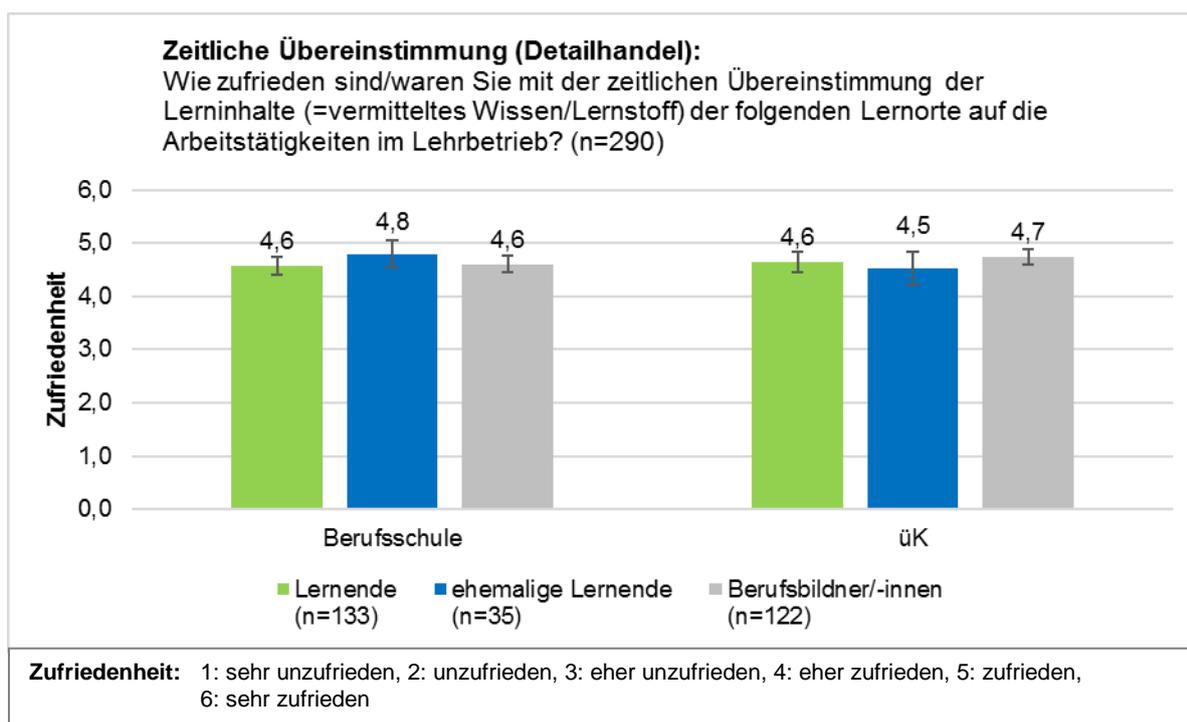
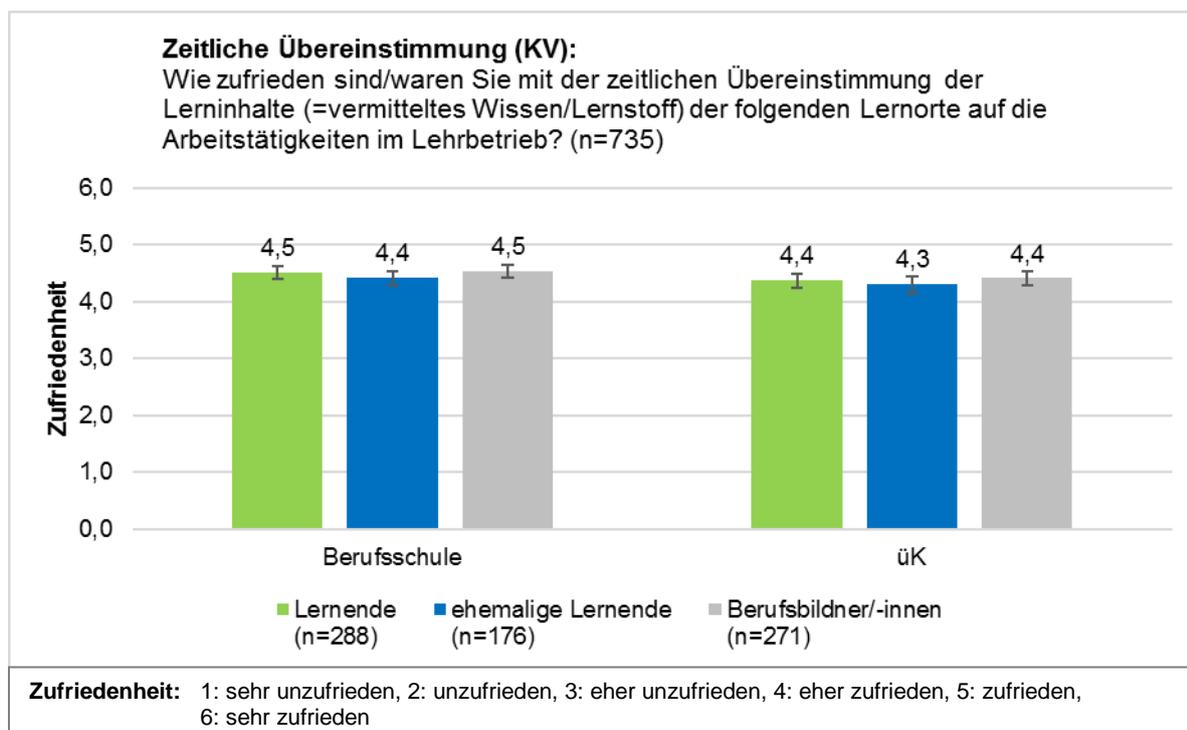
Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

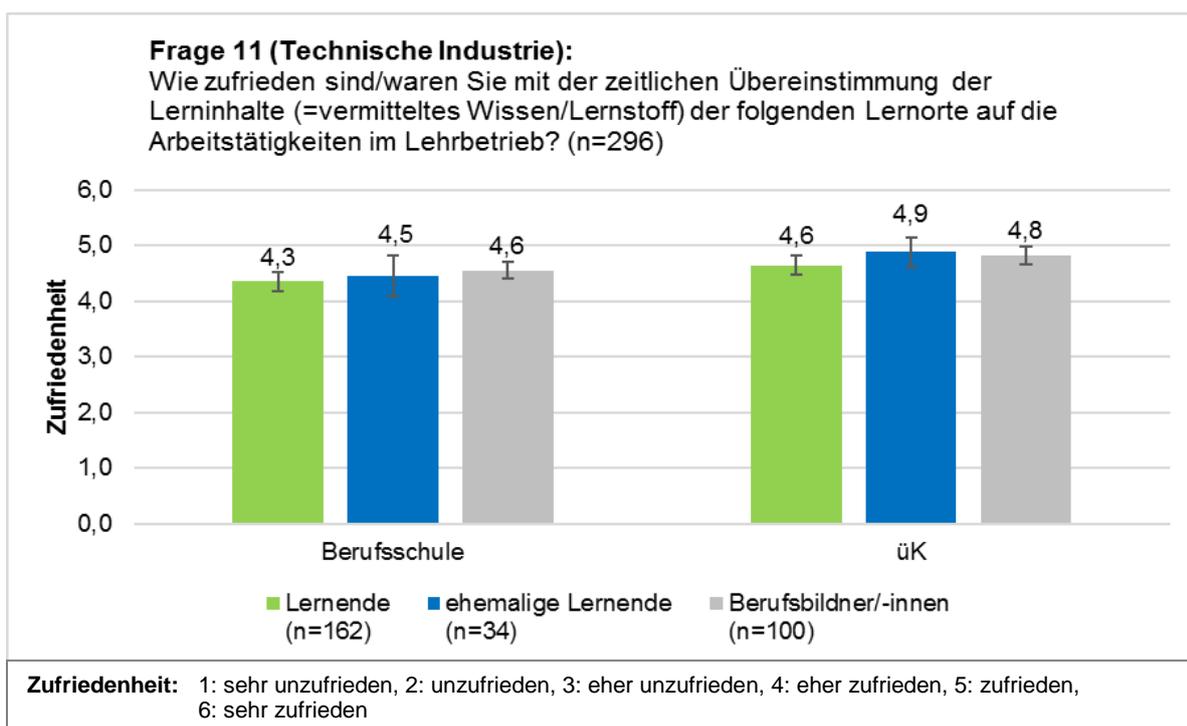
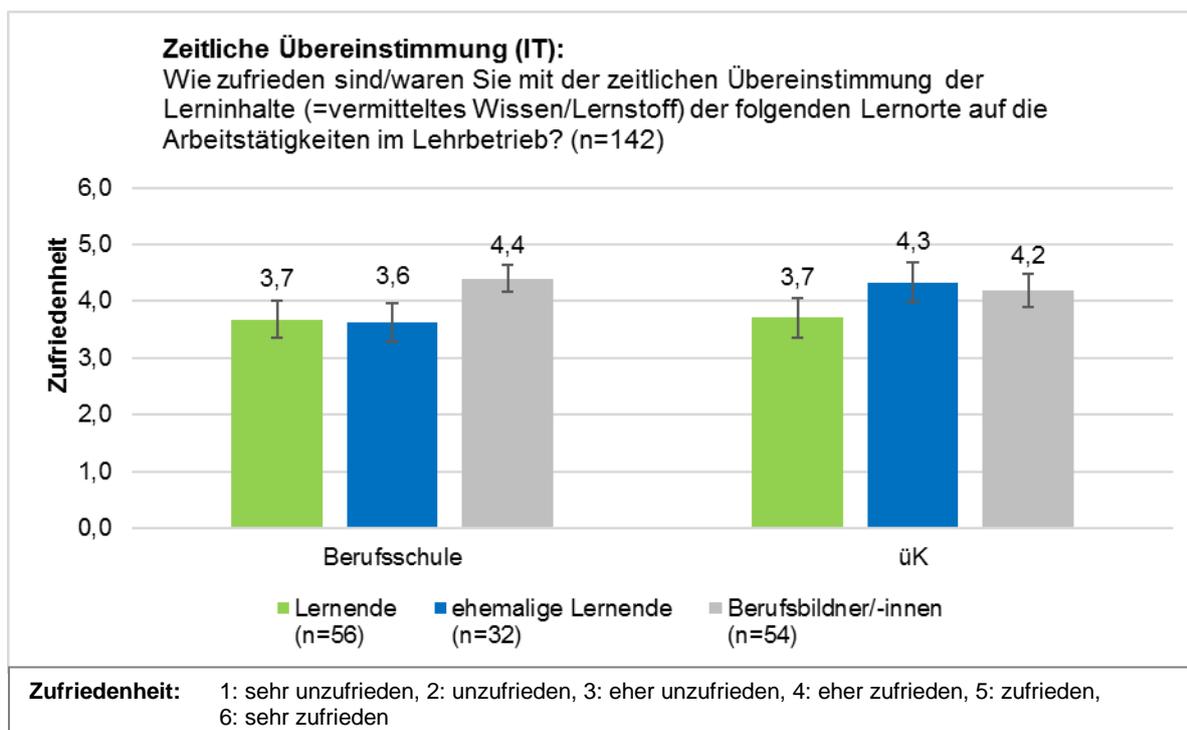
Bei der Berufsschule und bei dem üK kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

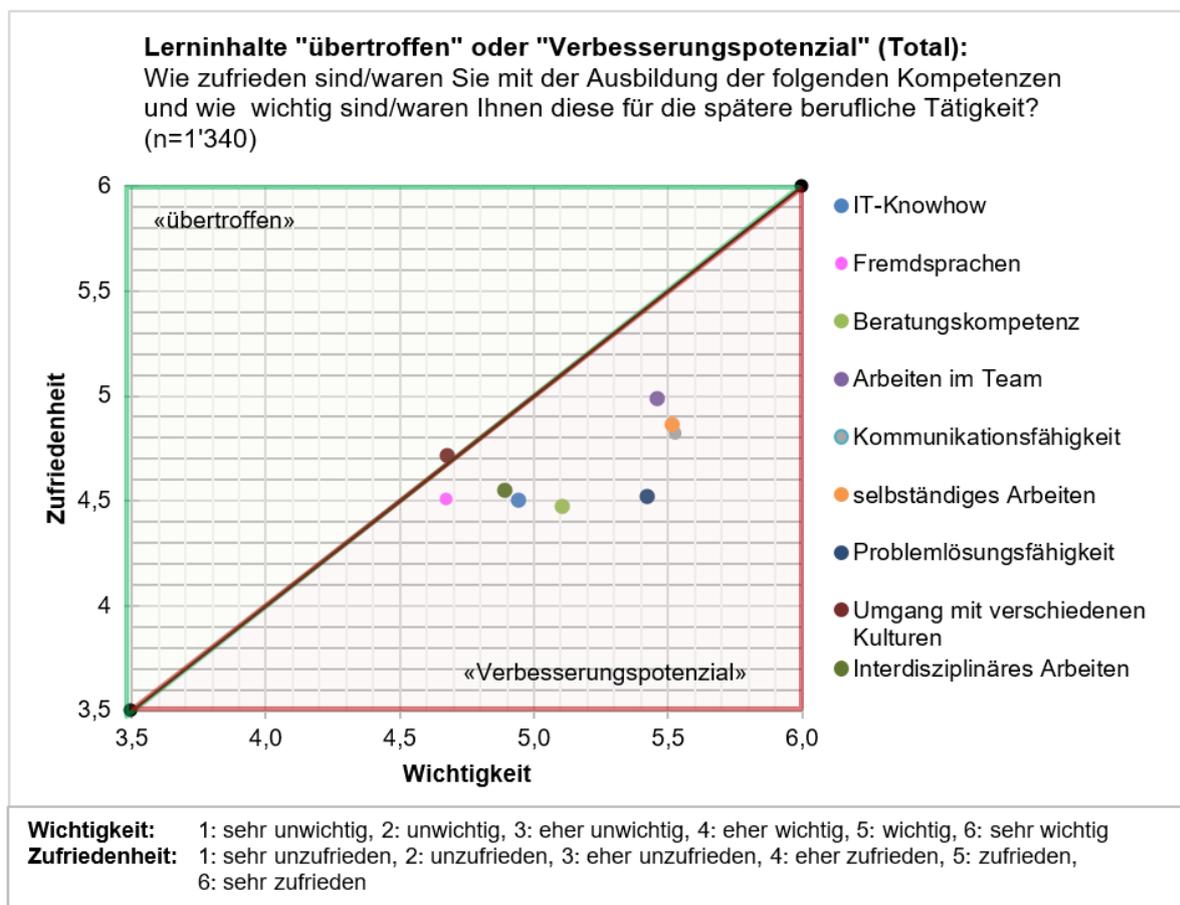
Berufsschule	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja
KV gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja

üK	Signifikant
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Ja
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
KV gegen IT	Ja





Lerninhalte "übertroffen" oder "Verbesserungspotenzial"



Vertrauensintervalle (z-Test)

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "IT- Knowhow" bei allen Zielgruppen zwischen 4.443 und 4.554.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "IT- Knowhow" bei allen Zielgruppen zwischen 4.890 und 5.001.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Fremdsprachen" bei allen Zielgruppen zwischen 4.458 und 4.564.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Fremdsprachen" bei allen Zielgruppen zwischen 4.614 und 4.737.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Beratungskompetenz" bei allen Zielgruppen zwischen 4.419 und 4.521.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Beratungskompetenz" bei allen Zielgruppen zwischen 5.059 und 5.161.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Arbeiten im Team" bei allen Zielgruppen zwischen 4.941 und 5.034.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Arbeiten im Team" bei allen Zielgruppen zwischen 5.425 und 5.504.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Kommunikationsfähigkeit" bei allen Zielgruppen zwischen 4.769 und 4.865.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Kommunikationsfähigkeit" bei allen Zielgruppen zwischen 5.490 und 5.565.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "selbständiges Arbeiten" bei allen Zielgruppen zwischen 4.815 und 4.912.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "selbständiges Arbeiten" bei allen Zielgruppen zwischen 5.480 und 5.554.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Problemlösungsfähigkeit" bei allen Zielgruppen zwischen 4.467 und 4.574.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Problemlösungsfähigkeit" bei allen Zielgruppen zwischen 5.387 und 5.464.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Umgang mit versch. Kulturen" bei allen Zielgruppen zwischen 4.654 und 4.770.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Umgang mit versch. Kulturen" bei allen Zielgruppen zwischen 4.614 und 4.740.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit "Interdisziplinäres Arbeiten" bei allen Zielgruppen zwischen 4.504 und 4.603.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Wichtigkeit "Interdisziplinäres Arbeiten" bei allen Zielgruppen zwischen 4.841 und 4.942.

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Zufriedenheit

Ausser beim Kriterium IT-Knowhow und Fremdsprachen kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Zielgruppen untersucht.

IT-Knowhow	Signifikant
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein
Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein

Fremdsprachen	Signifikant
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein
Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein

Beratungskompetenzen	Signifikant
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja
Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein

Arbeiten im Team	Signifikant
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja
Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein

Kommunikationsfähigkeit	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein

Selbständiges Arbeiten	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja

Problemlösungsfähigkeit	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja

Umgang mit versch. Kulturen	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja

Interdisziplinäres Arbeiten	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis*Wichtigkeit*

Bei allen Kriterien kann der ANOVA-Test teilweise oder ganz einen Unterschied der Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Zielgruppen untersucht.

IT-Knowhow	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein

Fremdsprachen	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein

Beratungskompetenzen	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja

Arbeiten im Team	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein

Kommunikationsfähigkeit	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein

Selbständiges Arbeiten	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein

Problemlösungsfähigkeit	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein

Umgang mit verschiedenen Kulturen	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja

Interdisziplinäres Arbeiten	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja

Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis*Zufriedenheit*

Ausser beim Kriterium selbständiges Arbeiten kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

IT-Knowhow	Signifikant
KV gegen tech. Industrie	Ja
KV gegen Detailhandel	Ja
KV gegen IT	Nein
IT gegen tech. Industrie	Ja
IT gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein

Fremdsprachen	Signifikant
KV gegen tech. Industrie	Ja
KV gegen IT	Ja
KV gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen IT	Ja
IT gegen tech. Industrie	Nein

Beratungskompetenzen	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
KV gegen IT	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Nein

Arbeit im Team	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Nein
tech. Industrie gegen KV	Nein
KV gegen IT	Nein

Kommunikationsfähigkeit	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
KV gegen IT	Ja
KV gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Nein

selbständiges Arbeiten	Signifikant
tech. Industrie gegen IT	Nein
tech. Industrie gegen KV	Nein
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen IT	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Nein

Problemlösungsfähigkeit	Signifikant
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Ja
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen IT	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Nein

Interdisziplinäres Arbeiten	Signifikant
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Nein
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja

Wichtigkeit

Ausser bei den Kriterien selbständiges Arbeiten und Problemlösungsfähigkeit kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

IT-Knowhow	Signifikant
IT gegen Detailhandel	Ja
IT gegen tech. Industrie	Ja
IT gegen KV	Ja
KV gegen Detailhandel	Ja
KV gegen tech. Industrie	Ja
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein

Fremdsprachen	Signifikant
KV gegen tech. Industrie	Ja
KV gegen IT	Nein
KV gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen IT	Nein
IT gegen tech. Industrie	Ja

Beratungskompetenz	Signifikant
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
KV gegen tech. Industrie	Ja
KV gegen IT	Ja
IT gegen tech. Industrie	Ja

Arbeit im Team	Signifikant
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
KV gegen tech. Industrie	Nein
KV gegen IT	Nein
IT gegen tech. Industrie	Nein

Kommunikationsfähigkeit	Signifikant
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen IT	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen tech. Industrie	Ja
KV gegen IT	Nein
IT gegen tech. Industrie	Ja

Selbständiges Arbeiten	Signifikant
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
Detailhandel gegen IT	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein
KV gegen IT	Nein
IT gegen tech. Industrie	Nein

Problemlösungsfähigkeit	Signifikant
IT gegen KV	Nein
IT gegen tech. Industrie	Nein
IT gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen KV	Nein

Umgang mit verschiedenen Kulturen	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja
KV gegen tech. Industrie	Ja
tech. Industrie gegen IT	Nein

interdisziplinäres Arbeiten	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Nein
tech. Industrie gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja

Differenzen zwischen zwei Mittelwerten

Beim Kriterium IT-Knowhow gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

Beim Kriterium Fremdsprache gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

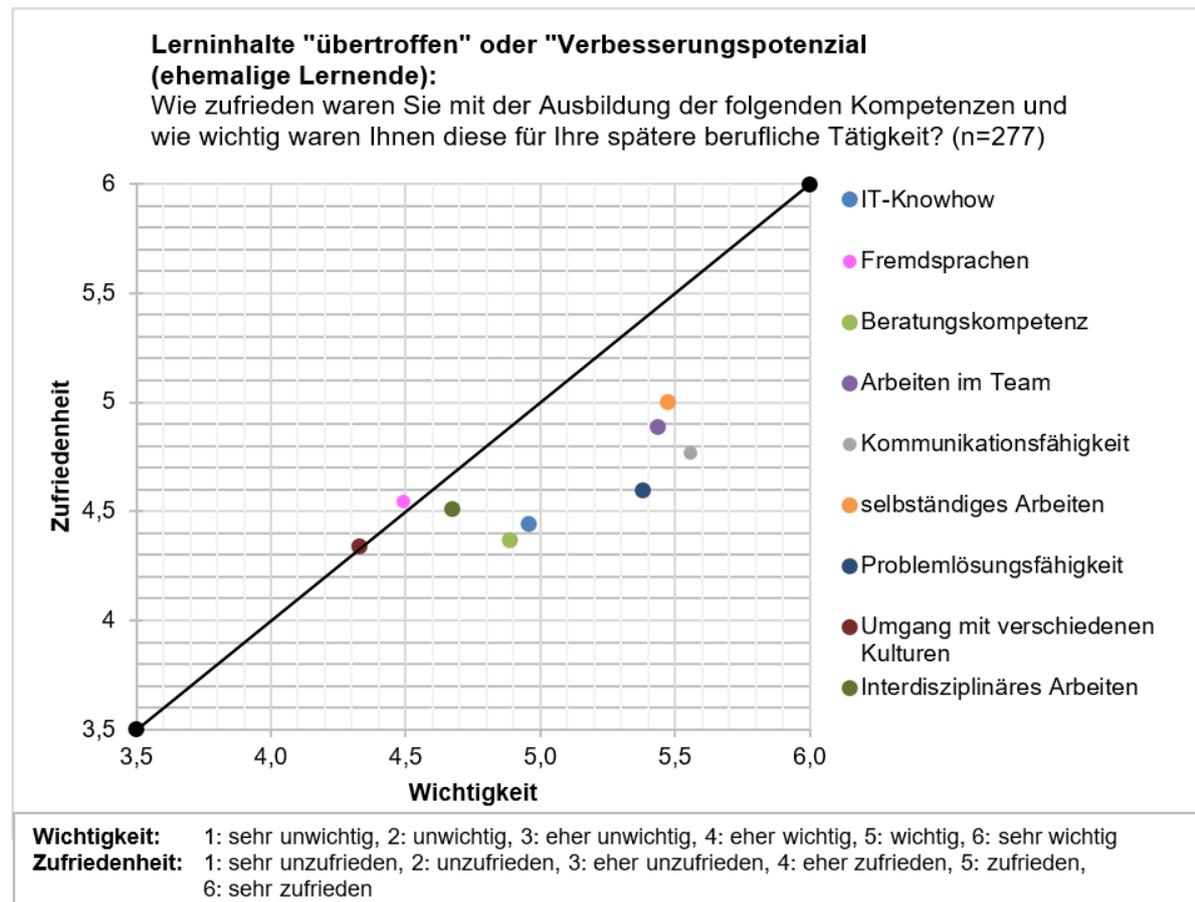
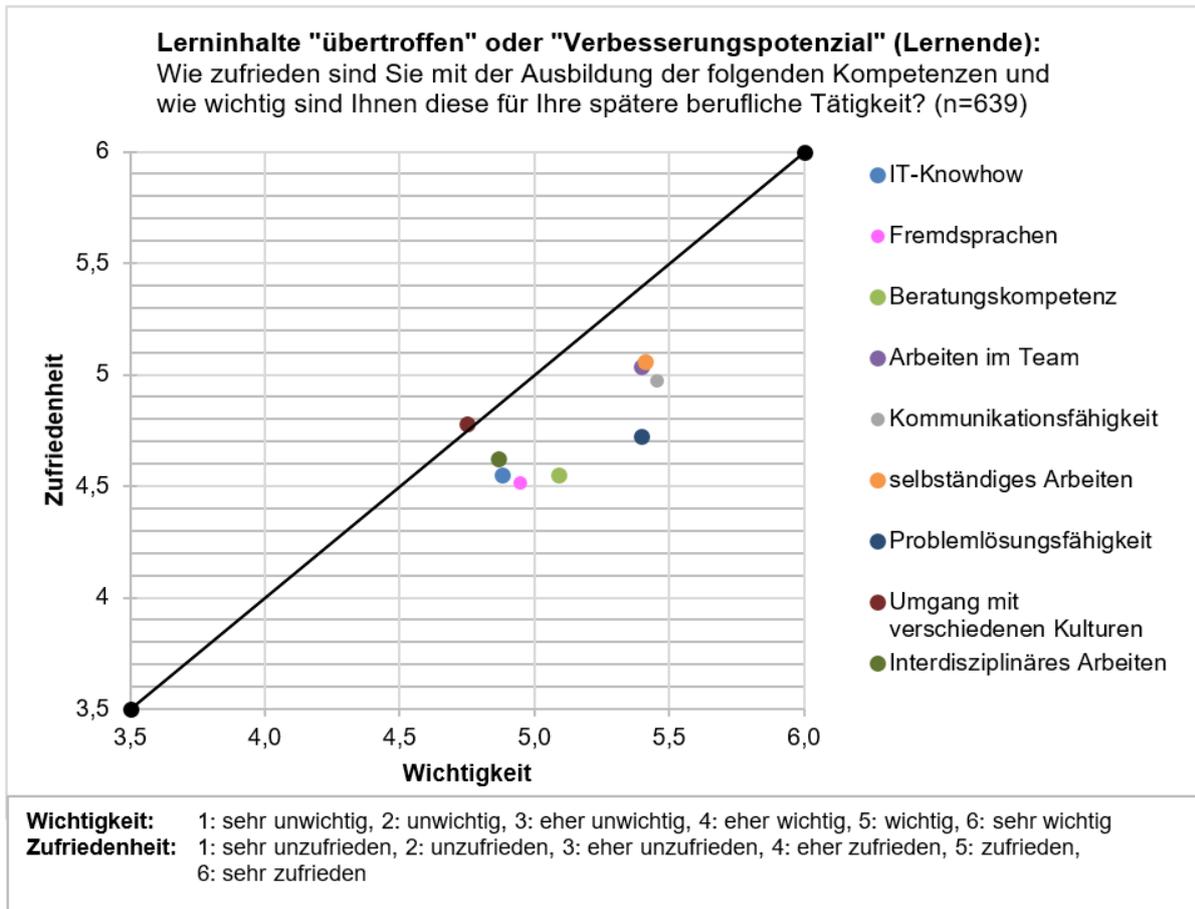
Beim Kriterium Beratungskompetenz gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

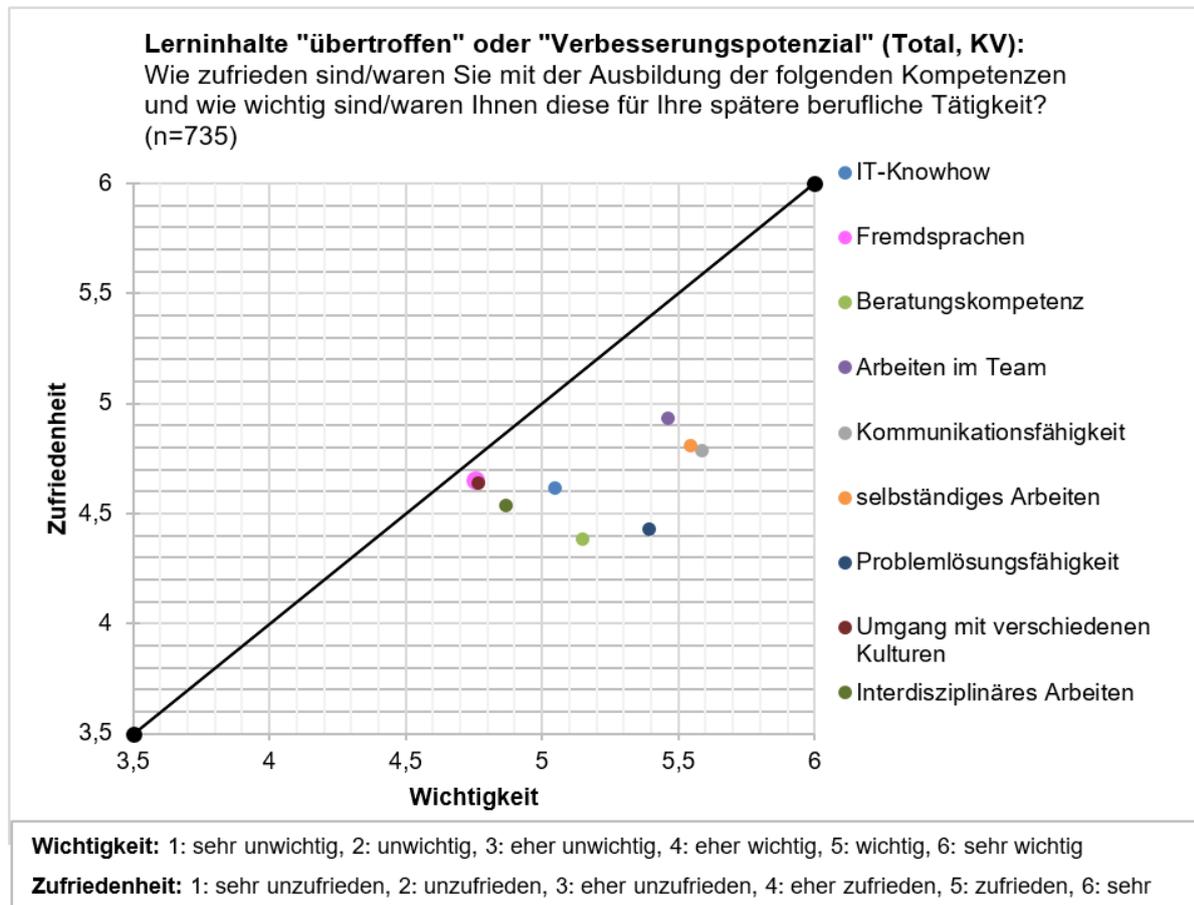
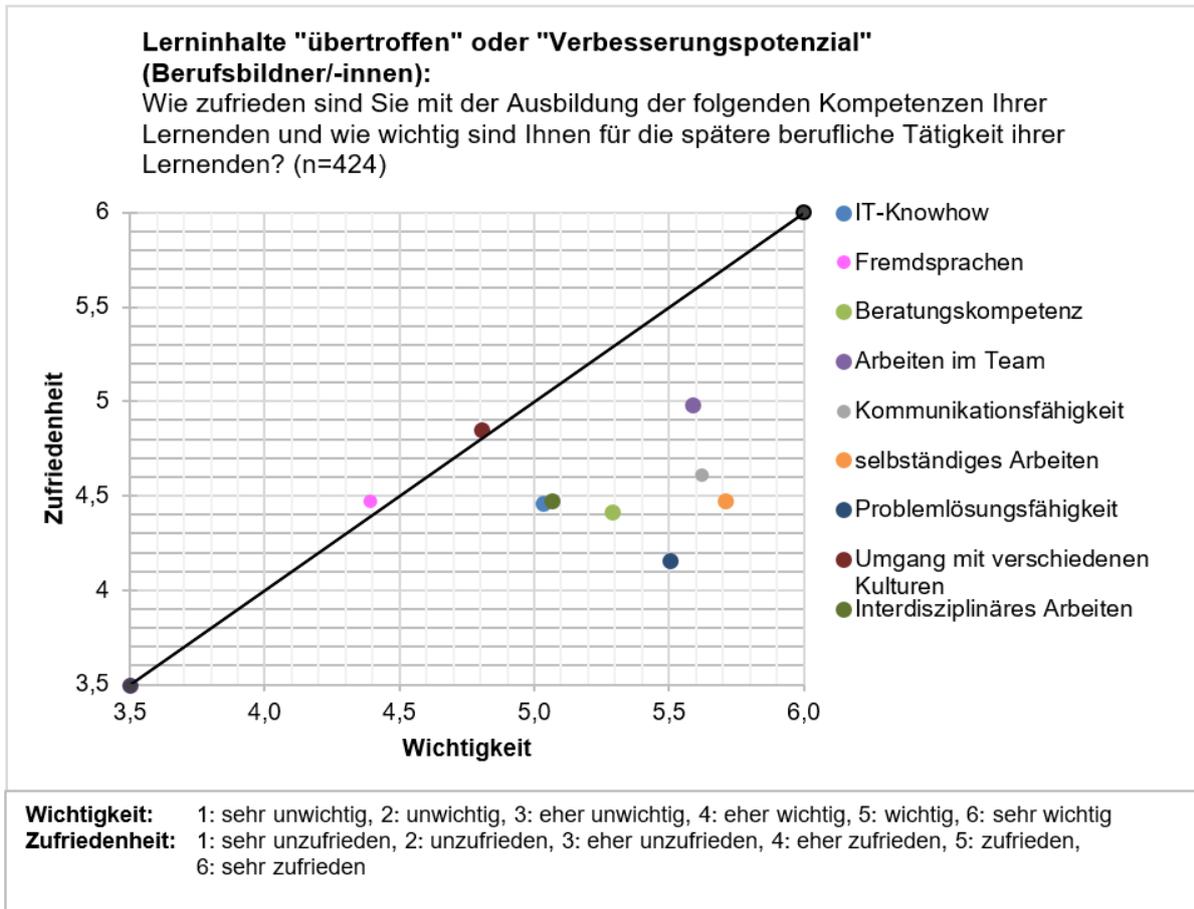
Beim Kriterium Arbeiten im Team gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

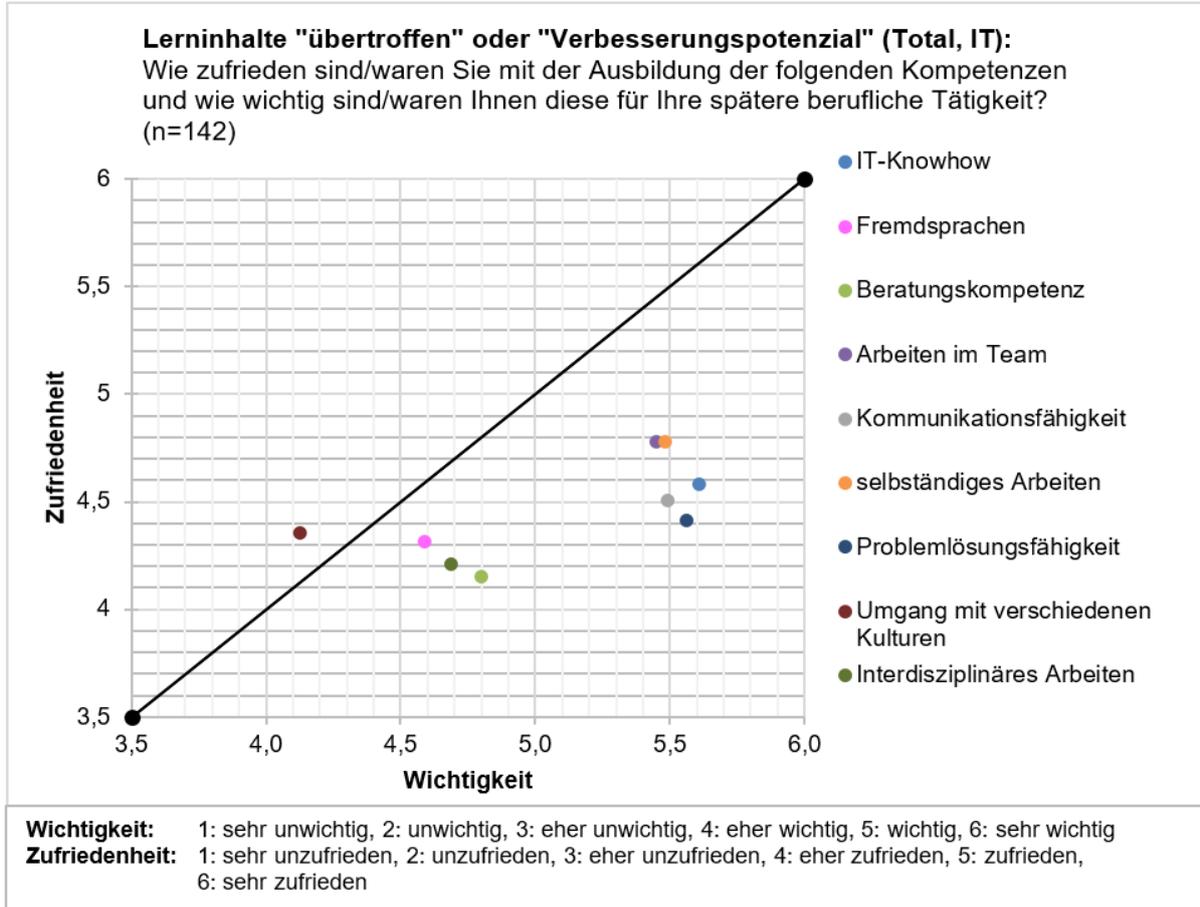
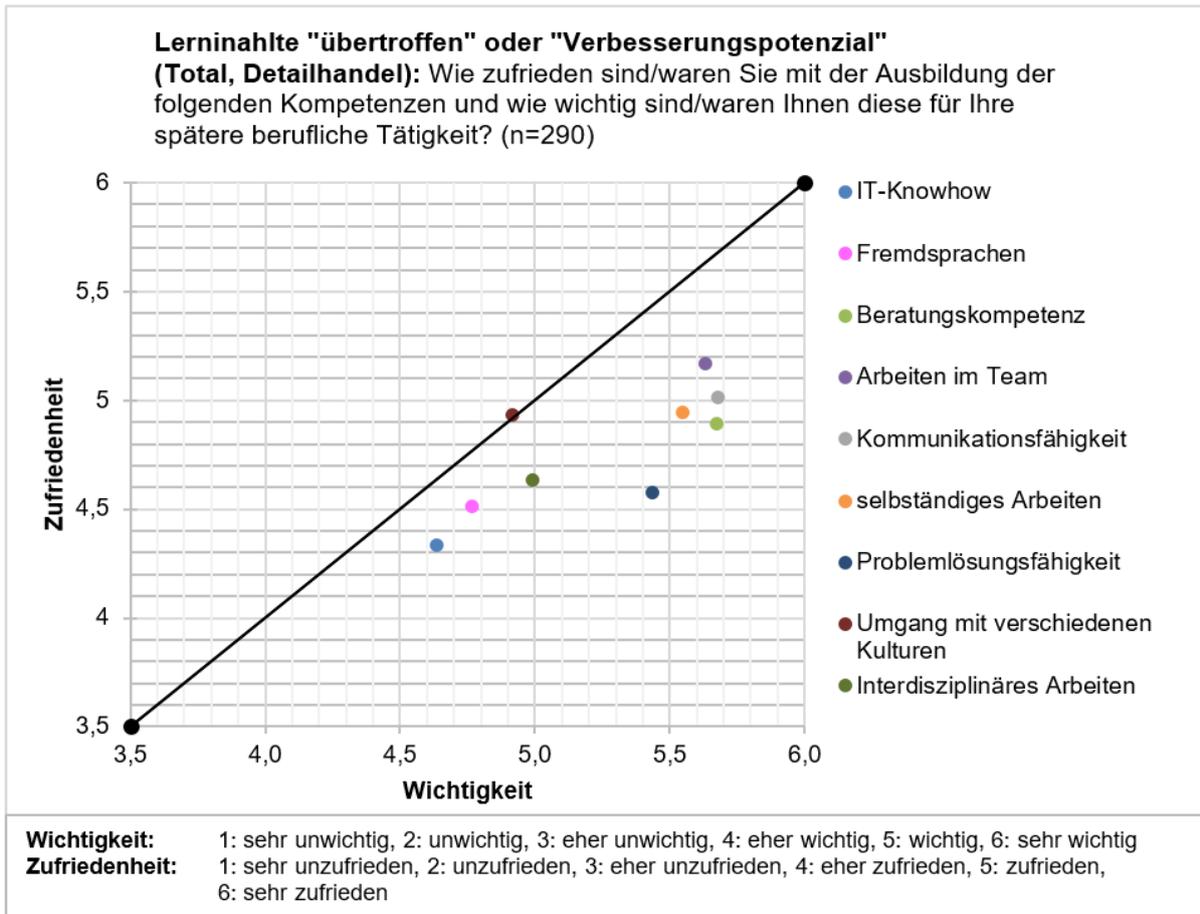
Beim Kriterium Kommunikationsfähigkeit gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

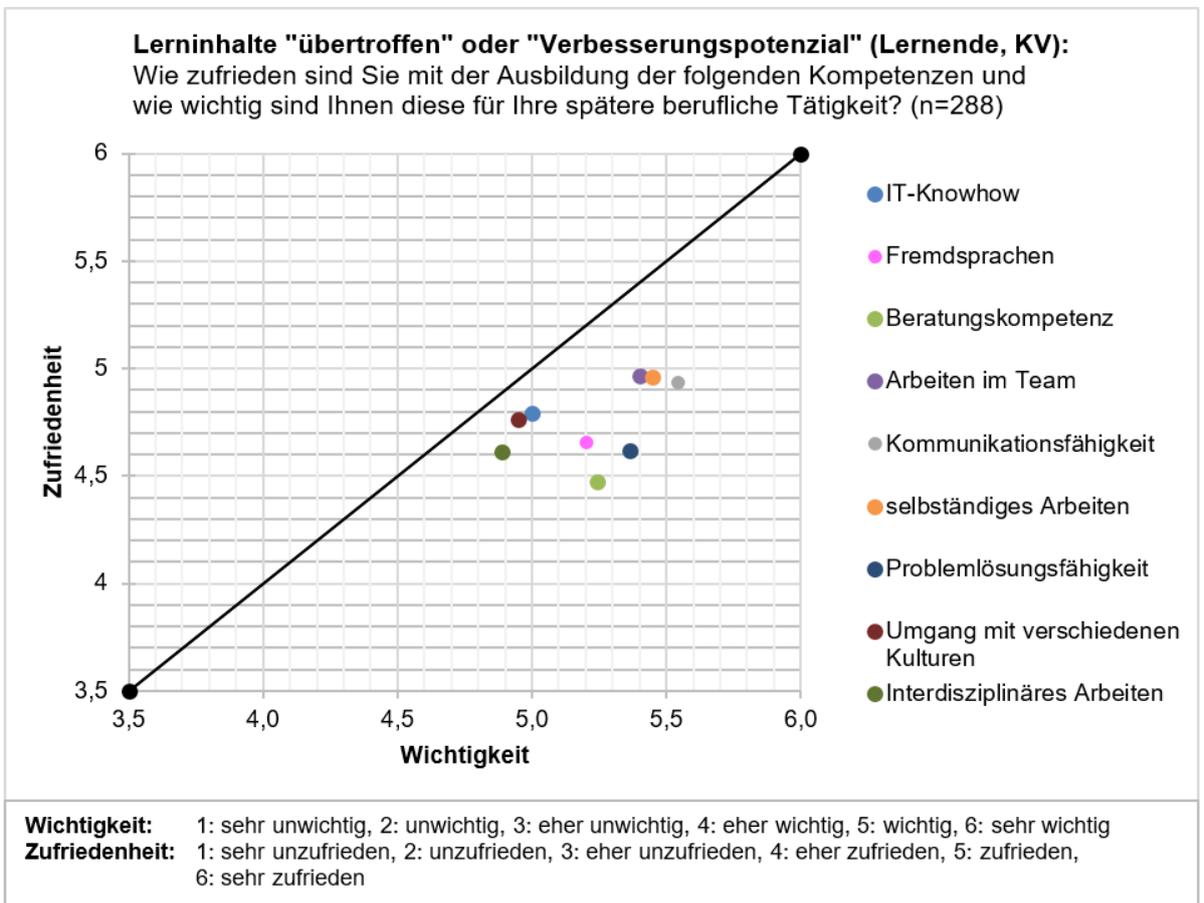
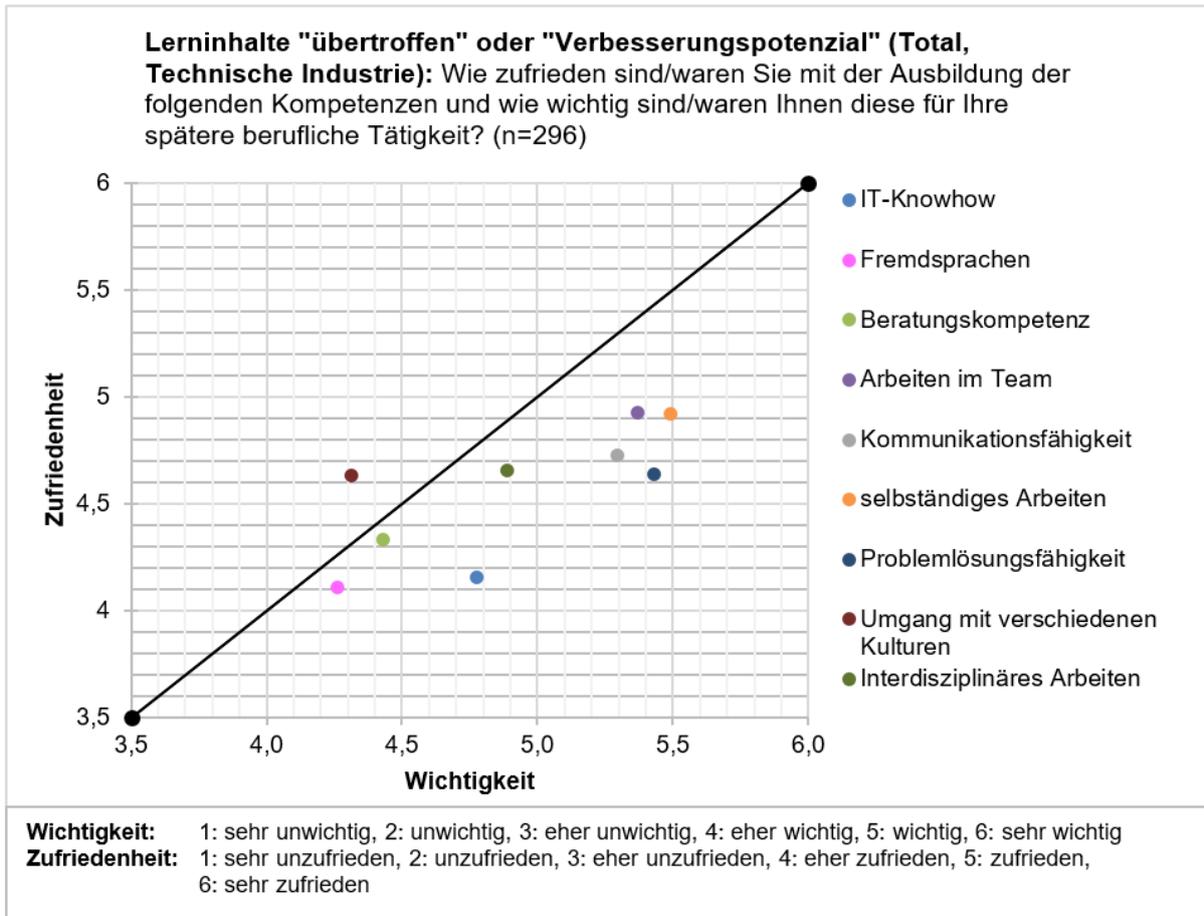
Bei der Kompetenz selbständiges Arbeiten gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

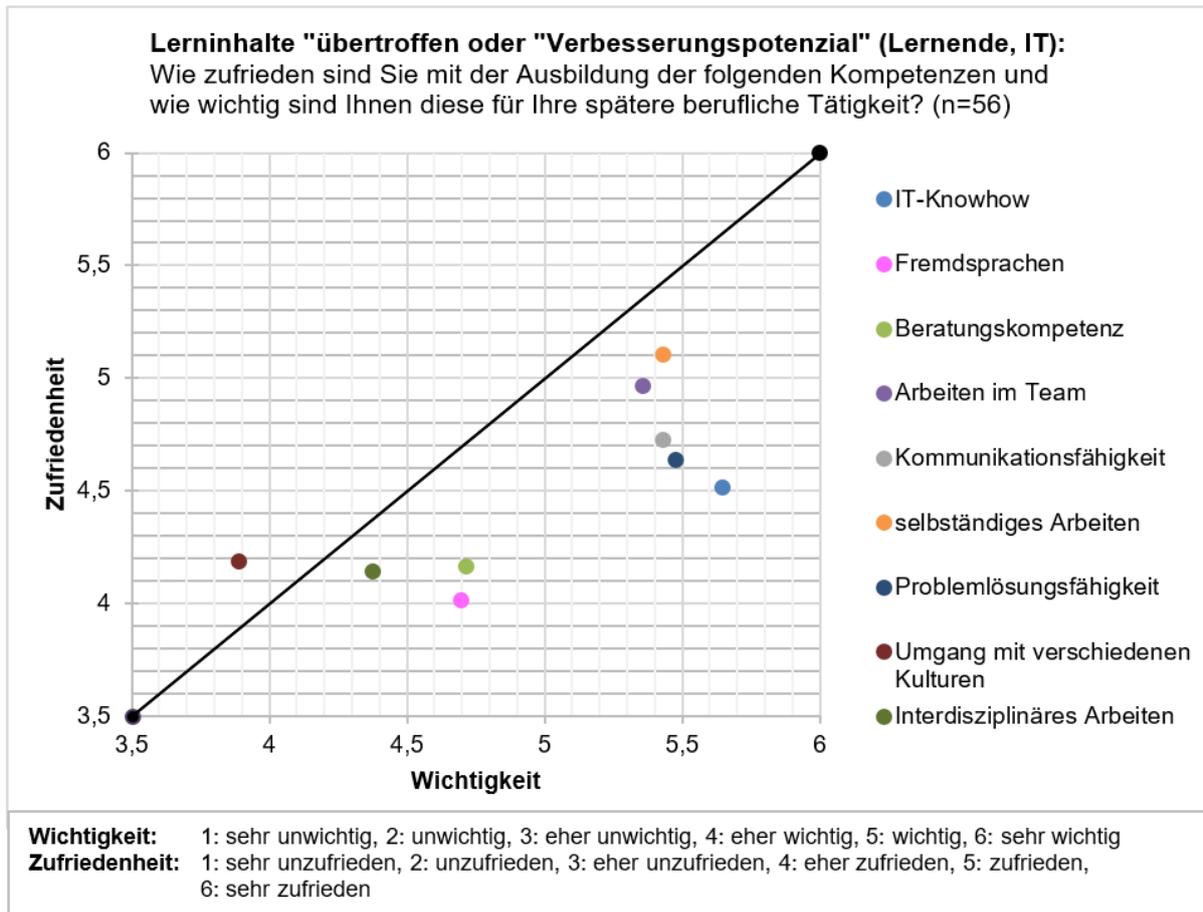
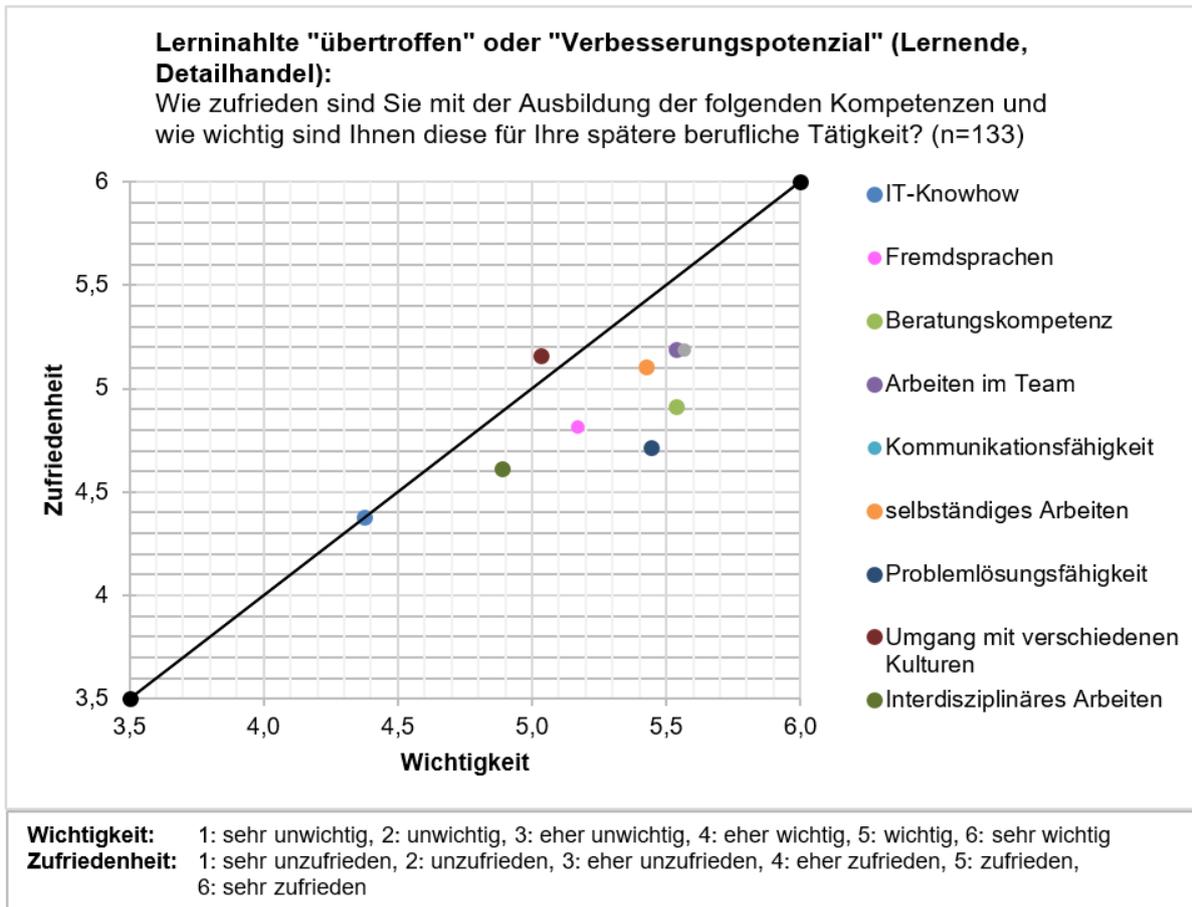
Bei der Kompetenz Problemlösungsfähigkeit gibt es signifikante Unterschied zwischen den Mittelwert der Wichtigkeit und dem Mittelwert de Zufriedenheit. Deshalb ist Handlungspotenzial vorhanden.

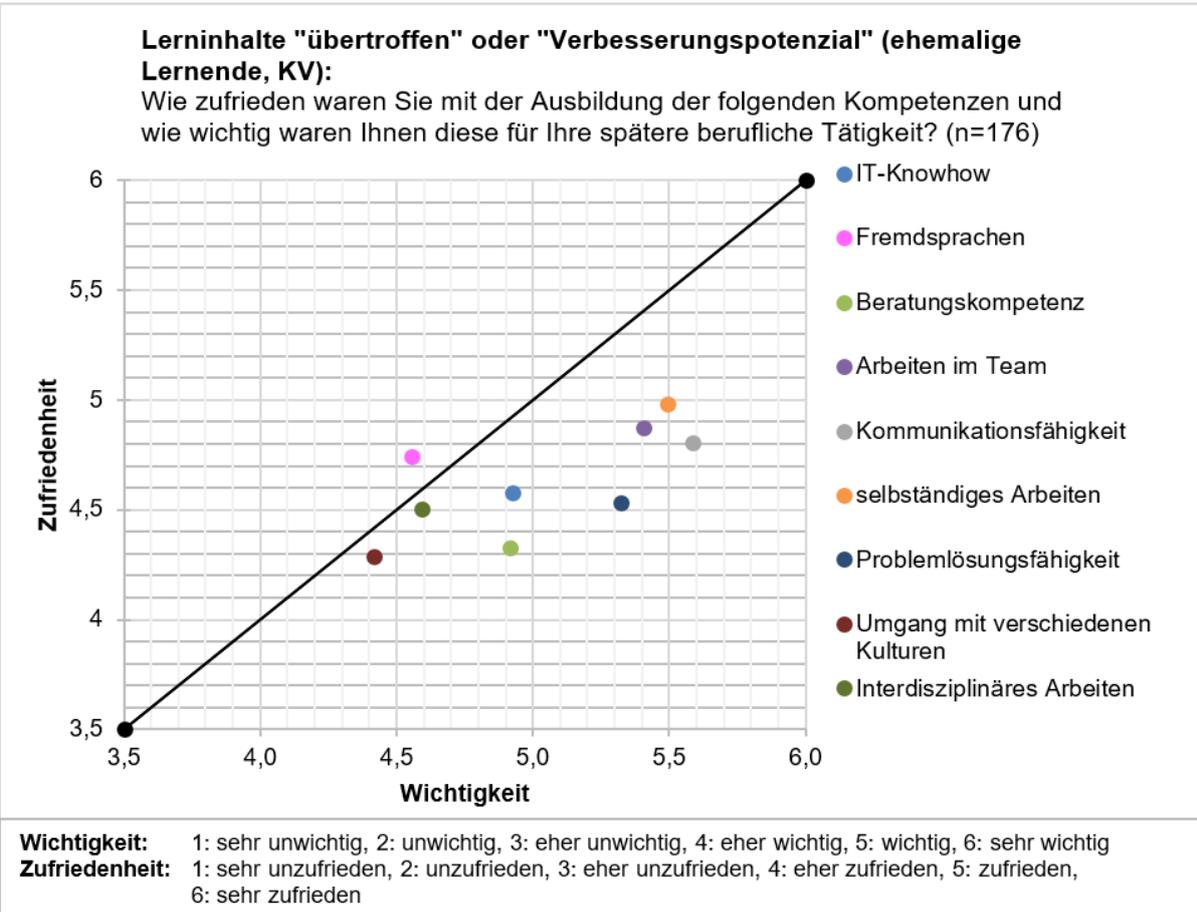
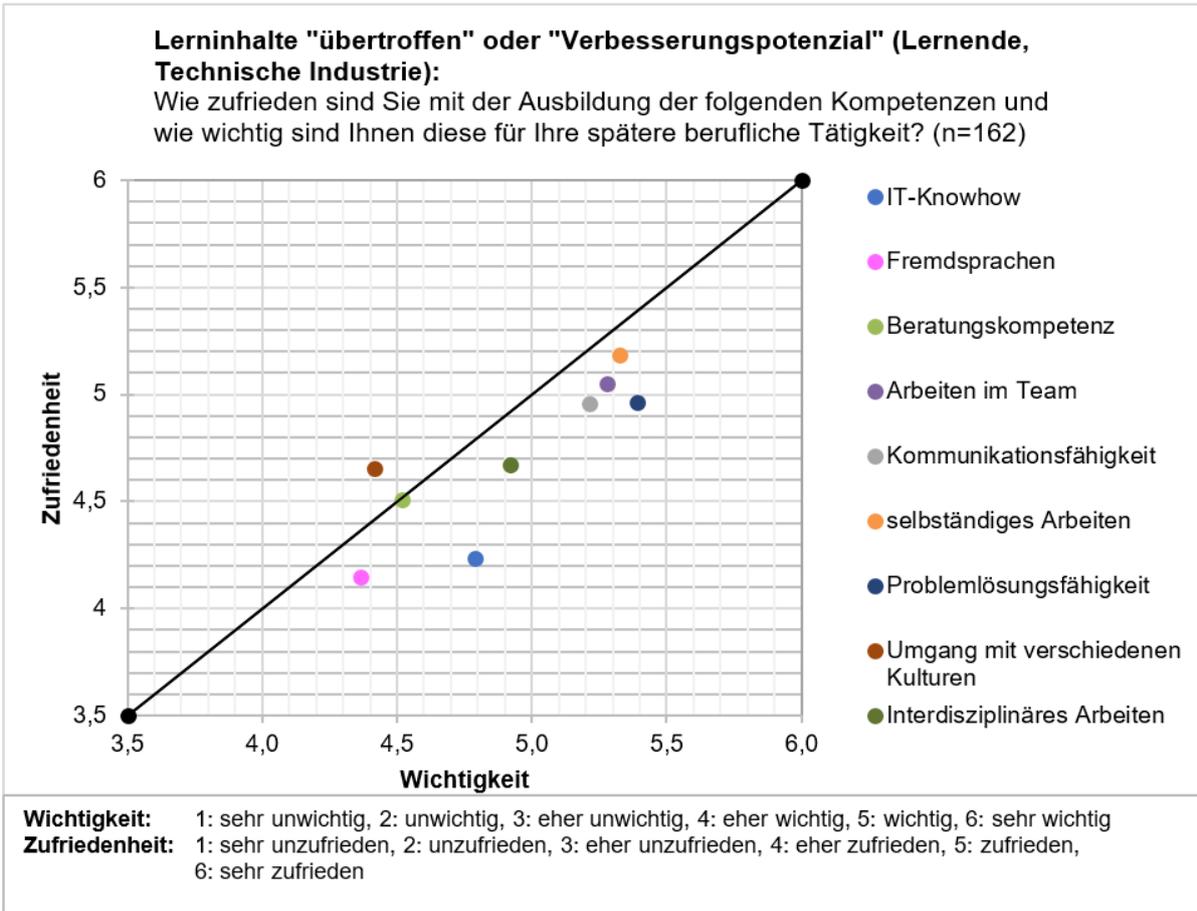


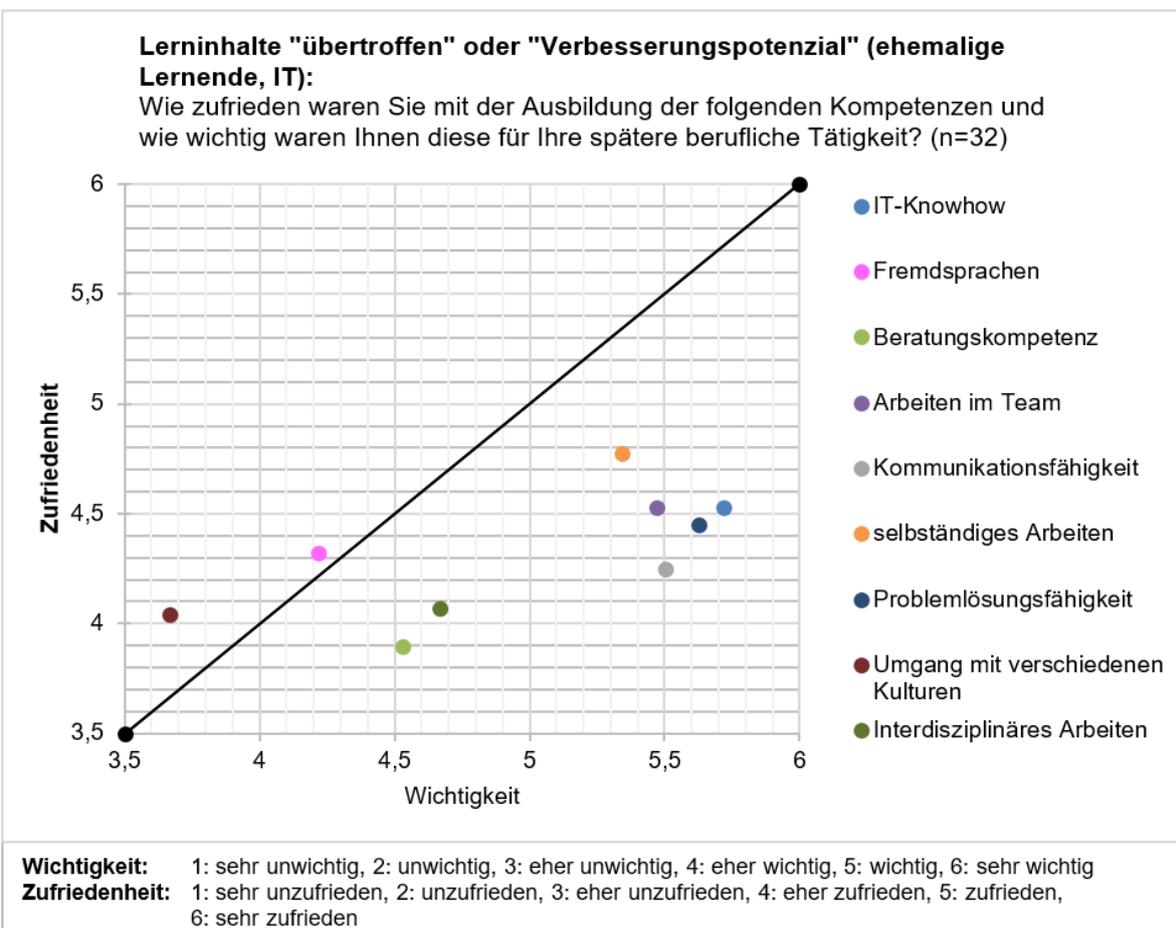
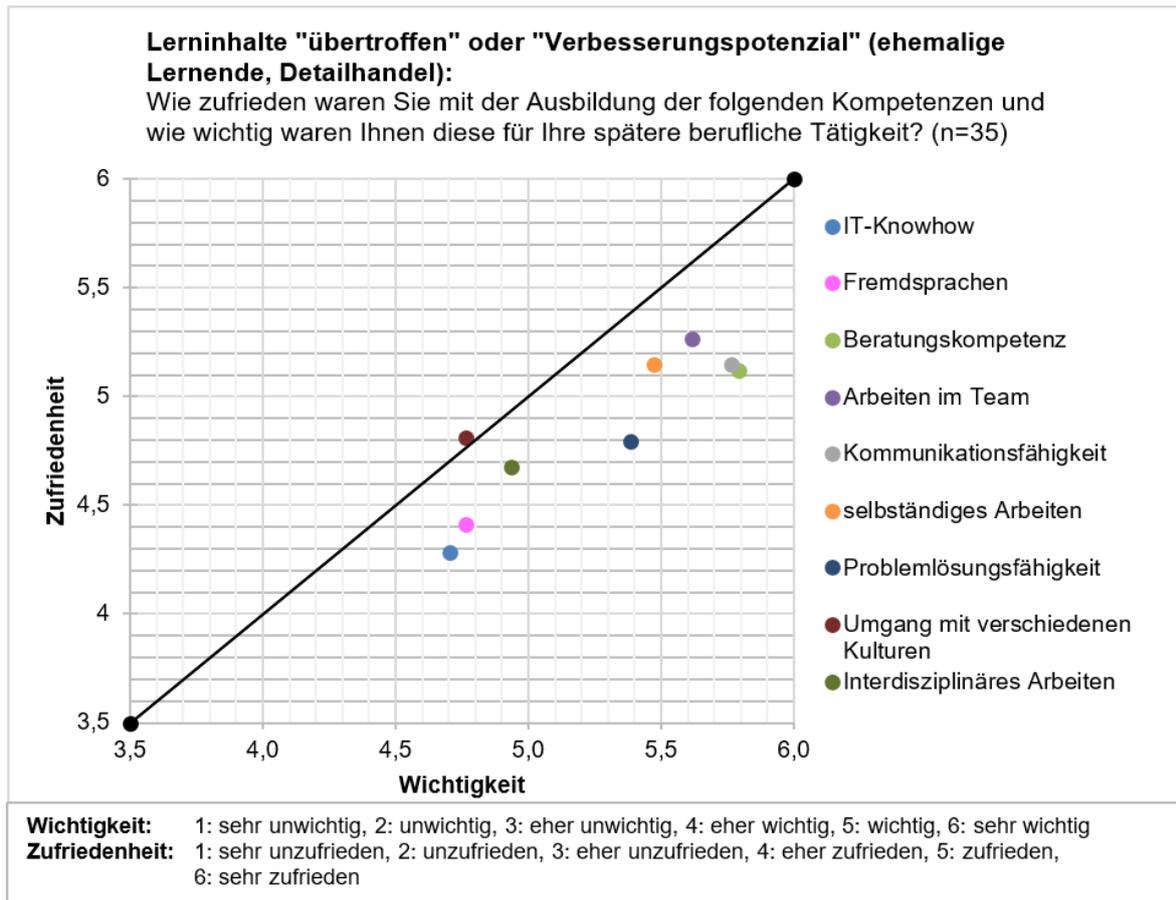


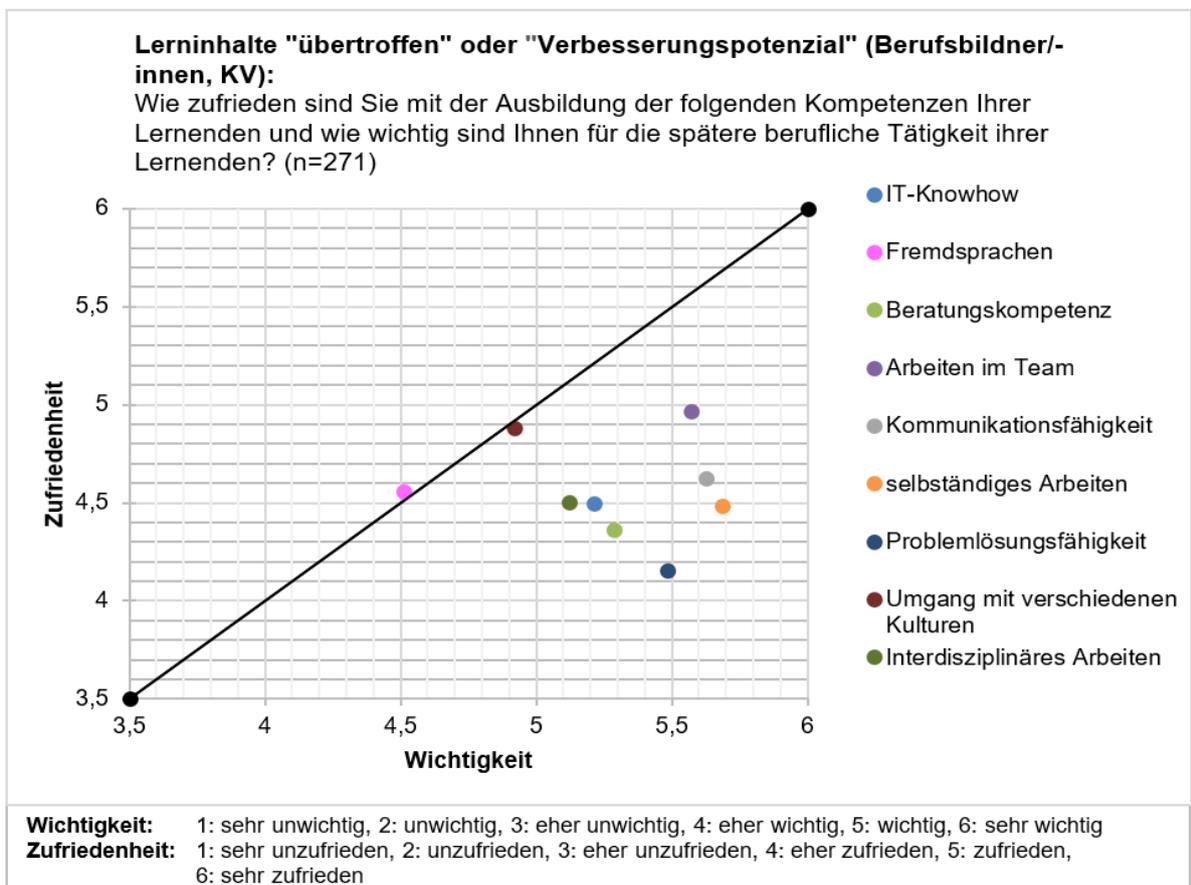
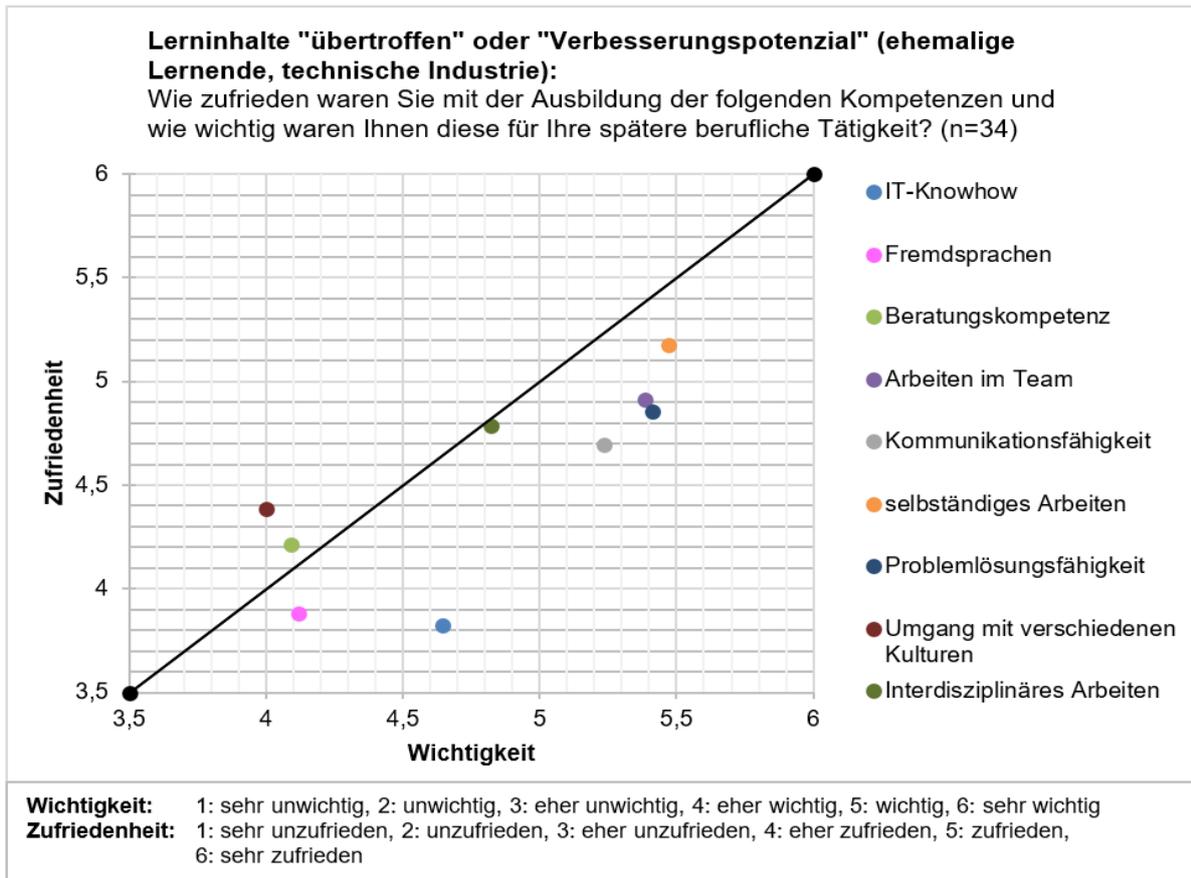


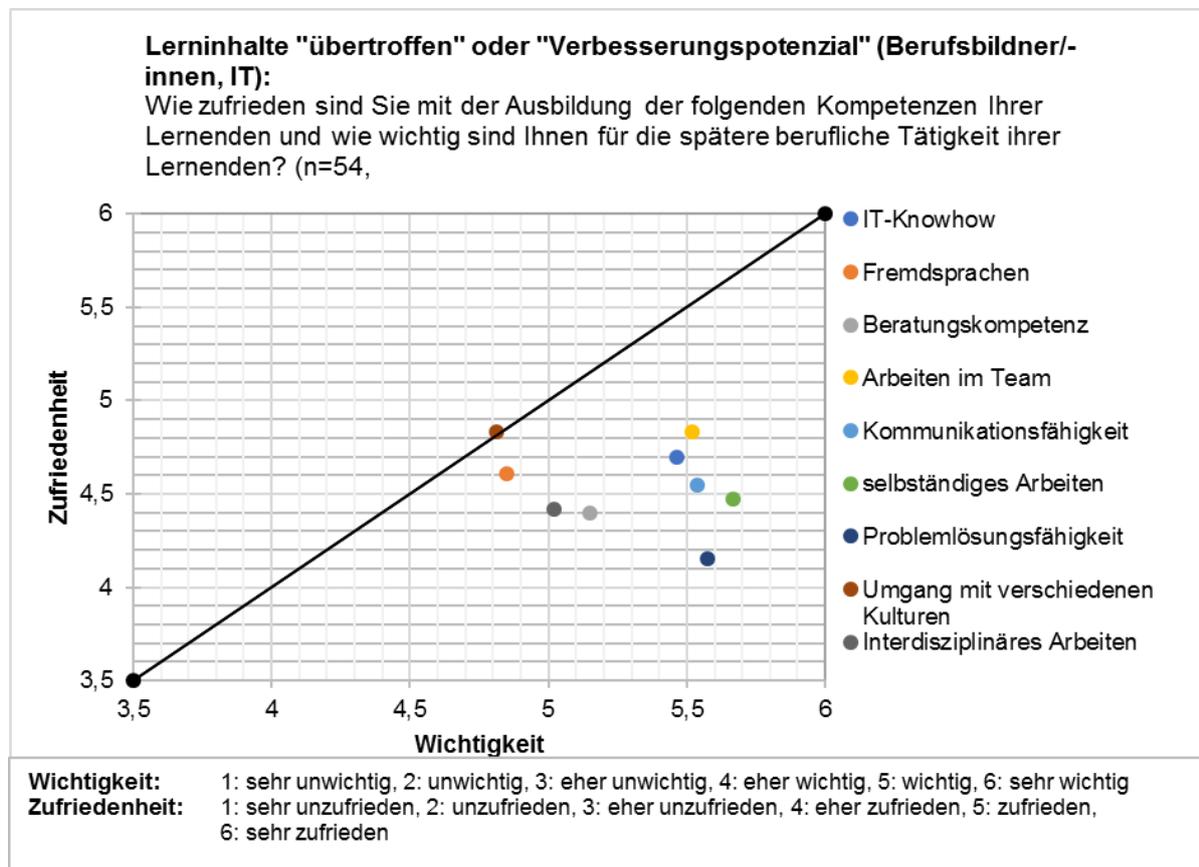
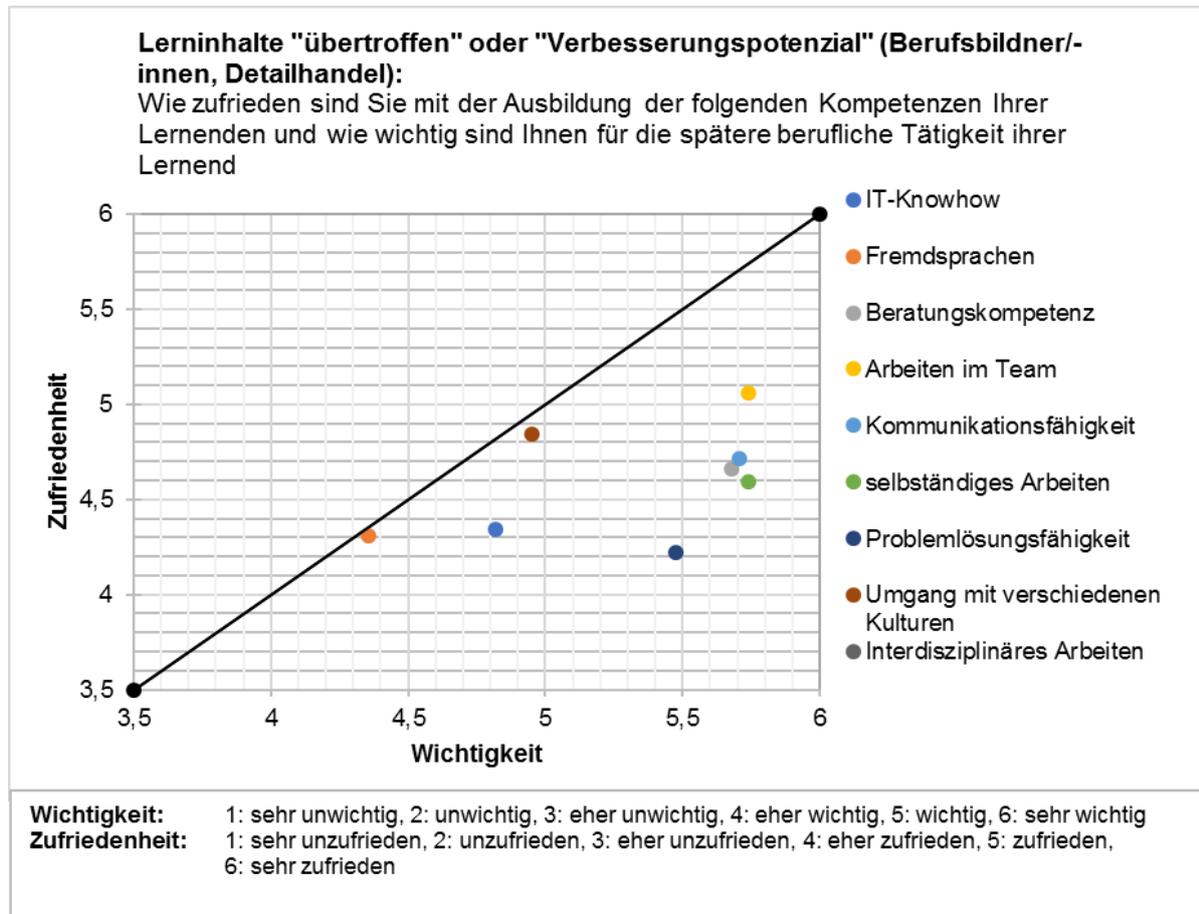


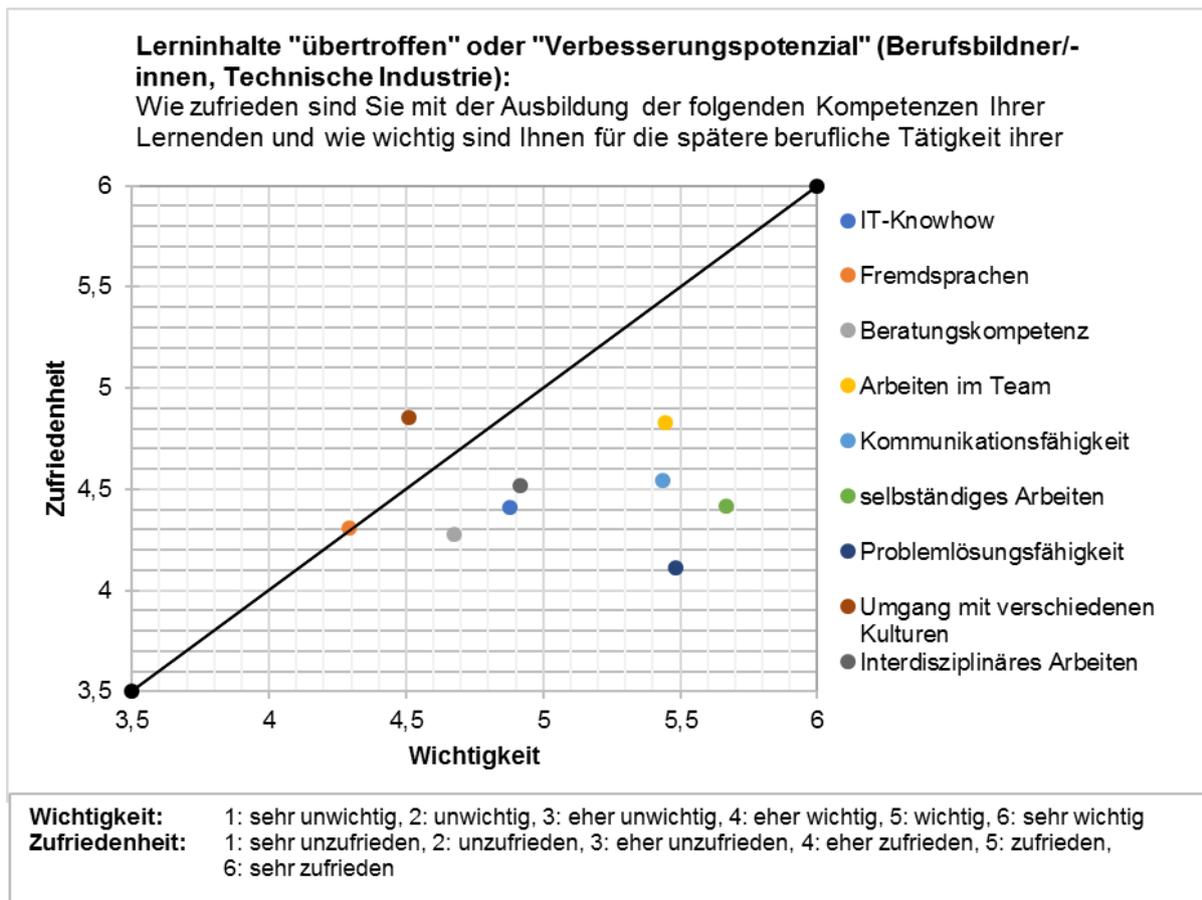




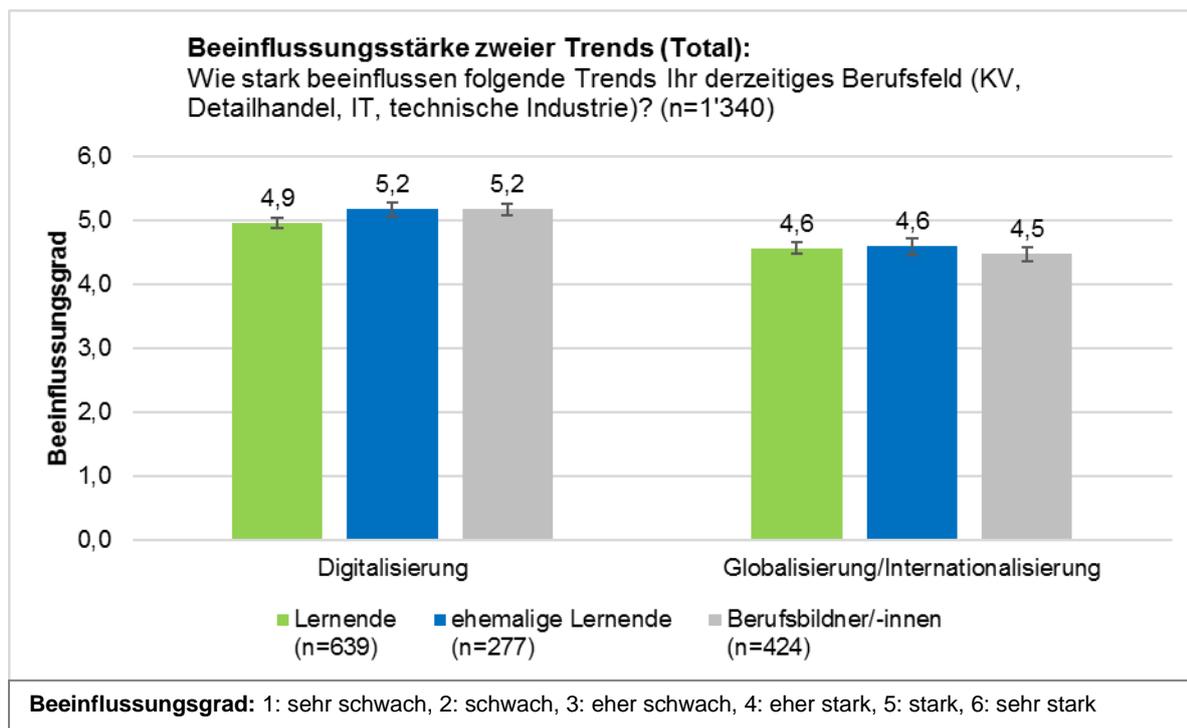








Beeinflussungsstärke zweier Trends



Vertrauensintervalle (z-Test)

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Digitalisierung auf das Berufsfeld bei allen Zielgruppen zwischen 5.010 und 5.119

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Globalisierung auf das Berufsfeld bei allen Zielgruppen zwischen 4.476 und 4.598

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Digitalisierung auf das Berufsfeld bei den Lernenden zwischen 4.864 und 5.032

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Globalisierung auf das Berufsfeld bei den Lernenden zwischen 4.475 und 4.648

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Digitalisierung auf das Berufsfeld bei den ehemaligen Lernenden zwischen 5.061 und 5.278

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Globalisierung auf das Berufsfeld bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.456 und 4.721

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Digitalisierung auf das Berufsfeld bei den Berufsbildner/innen zwischen 5.078 und 5.259

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Beeinflussung der Globalisierung auf das Berufsfeld bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.354 und 4.582

Varianzanalyse auf Trend-Basis

Der ANOVA-Test kann einen Unterschied der Trends finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Lernende	Signifikant
Digitalisierung gegen Globalisierung	Ja

ehemalige Lernende	Signifikant
Digitalisierung gegen Globalisierung	Ja

Berufsbildner/in	Signifikant
Digitalisierung gegen Globalisierung	Ja

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Bei der Globalisierung kann der ANOVA-Test keinen Unterschied, jedoch bei der Digitalisierung schon einen Unterschied der Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Globalisierung	Signifikant
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
ehemalige Lernende gegen Lernende	Nein
Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein

Digitalisierung	Signifikant
ehemalige Lernende gegen Lernende	Ja
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja

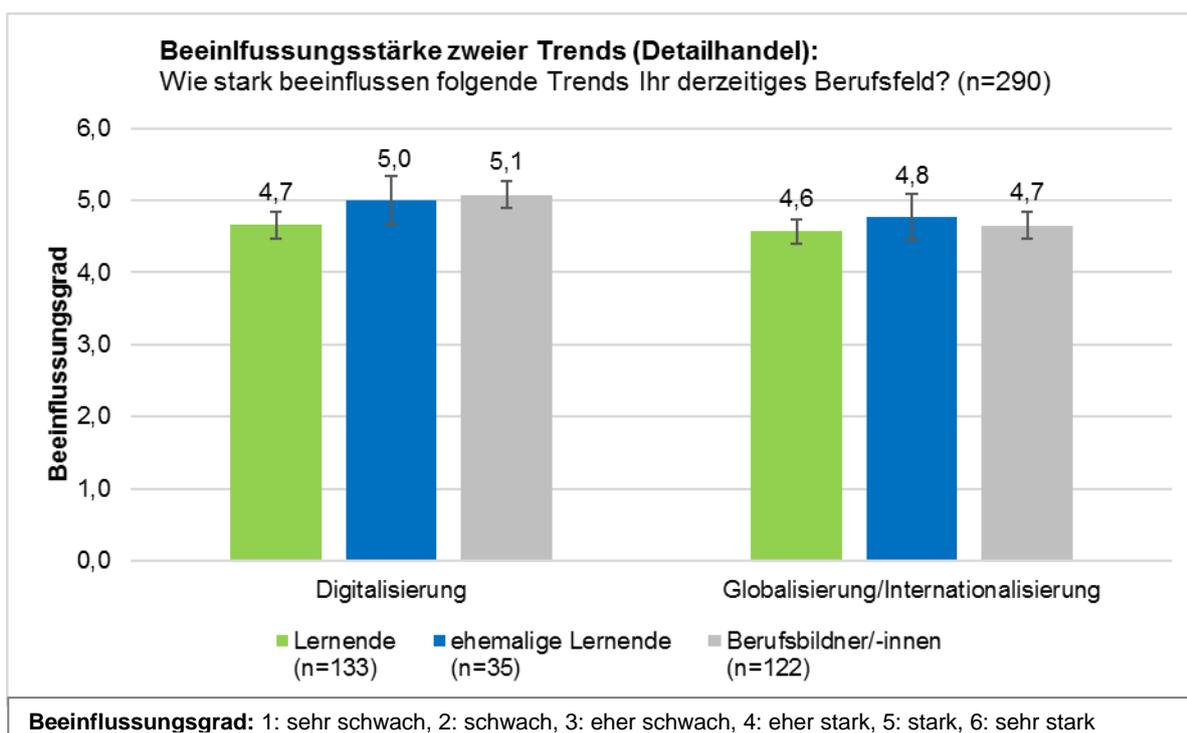
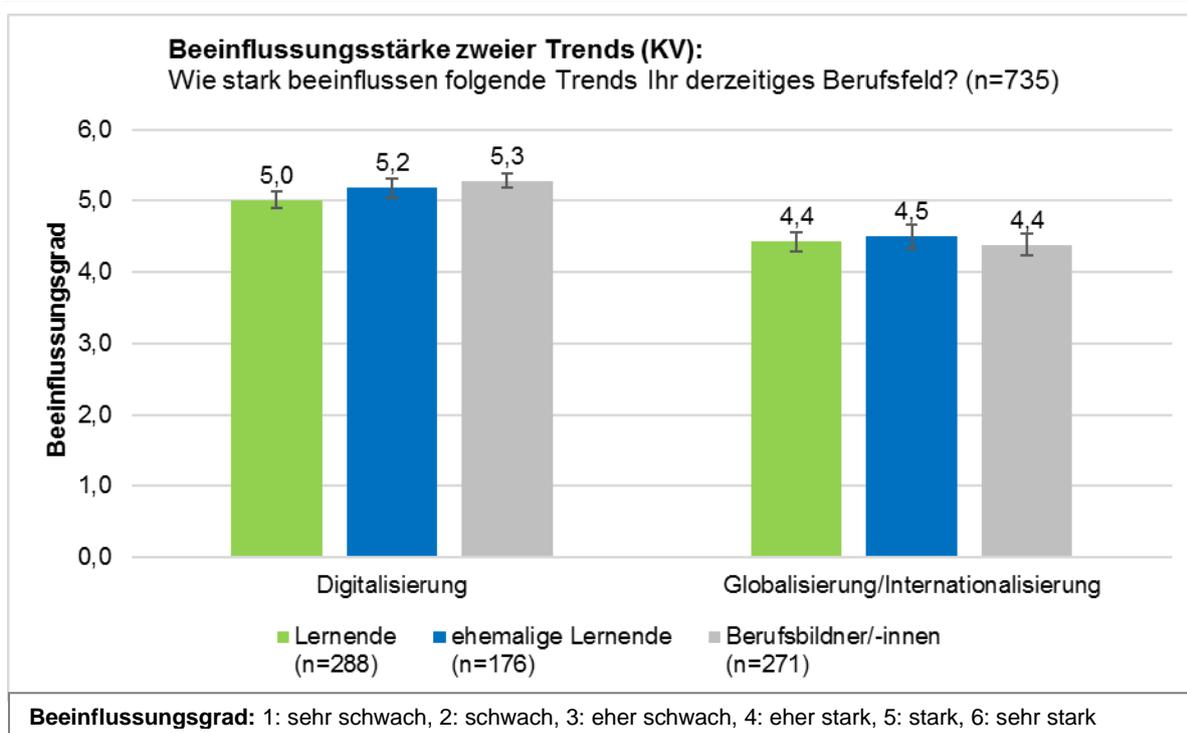
Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

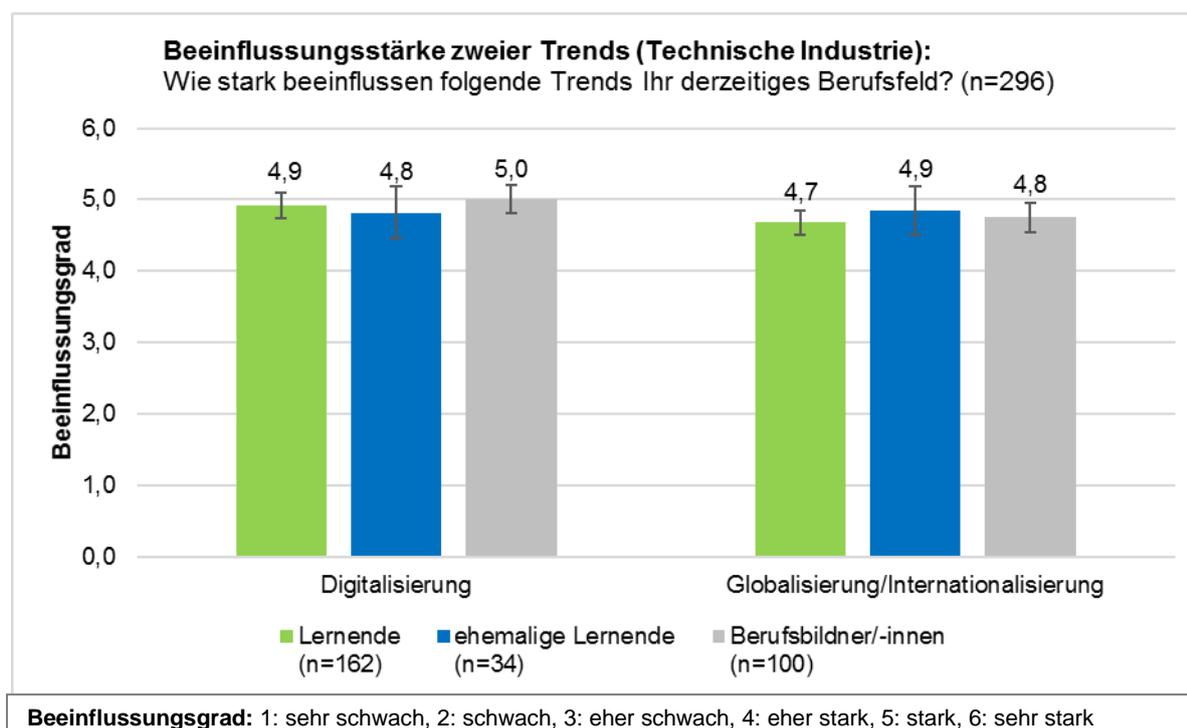
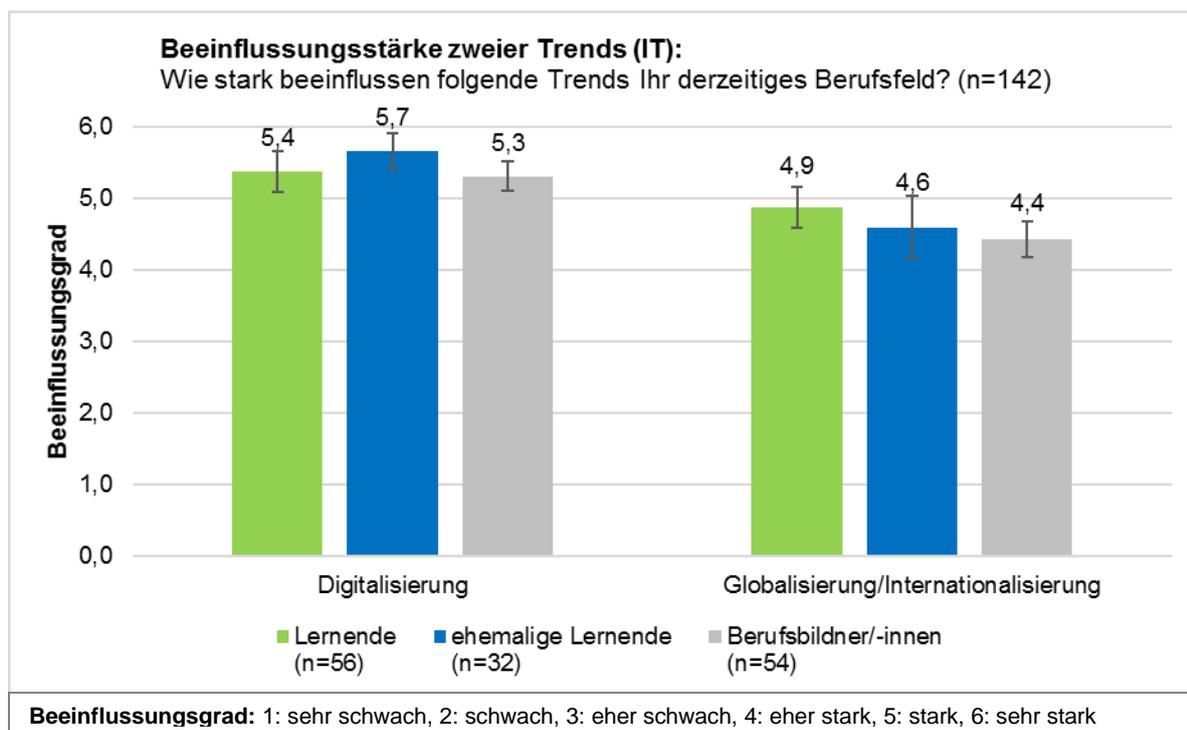
Bei der Digitalisierung und der Globalisierung kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

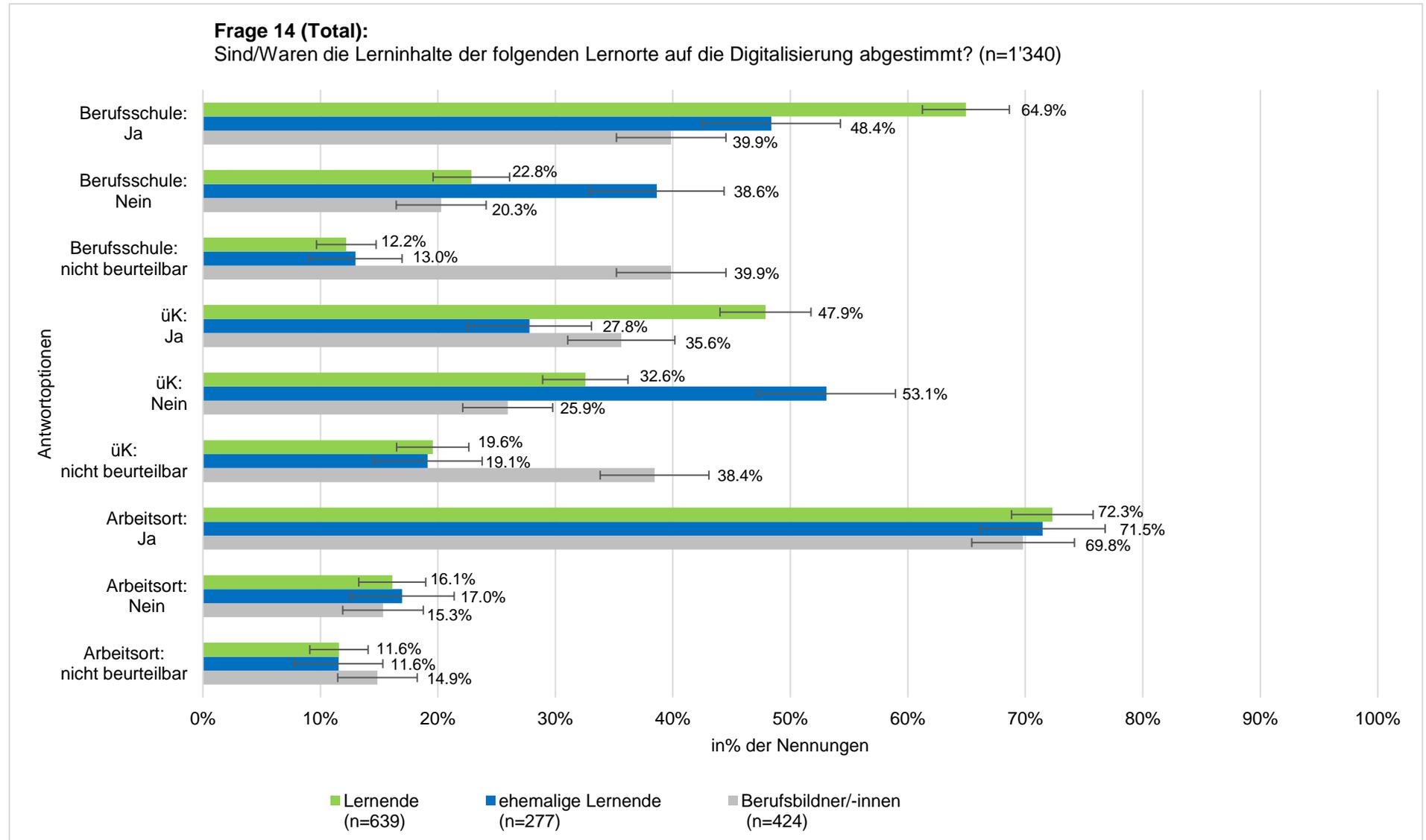
Digitalisierung	Signifikant
IT gegen Detailhandel	Ja
IT gegen tech. Industrie	Ja
IT gegen KV	Ja
KV gegen Detailhandel	Ja
KV gegen tech. Industrie	Ja
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein

Globalisierung	Signifikant
tech. Industrie gegen KV	Ja
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein
tech. Industrie gegen IT	Nein
IT gegen KV	Nein
IT gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein





Abstimmung der Lerninhalte auf die Digitalisierung



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 50.9% und 56.3% der Zielgruppen, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 37.2% und 42.5% der Zielgruppen, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 68.9% und 73.8% der Zielgruppen, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 61.2% und 68.7% der Lernenden, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 43.9% und 51.8% der Lernenden, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 68.8% und 75.8% der Lernenden, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Proportionstest ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 42.3% und 54.4% der ehemaligen Lernenden, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 22.3% und 33.3% der ehemaligen Lernenden, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 66.0% und 77.0% der ehemaligen Lernenden, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Proportionstest Berufsbildner/in

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 35.1% und 44.6% der Berufsbildner/innen, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 30.9% und 40.3% der Berufsbildner/innen, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 65.3% und 74.3% der Berufsbildner/innen, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Digitalisierung abgestimmt sind.

Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

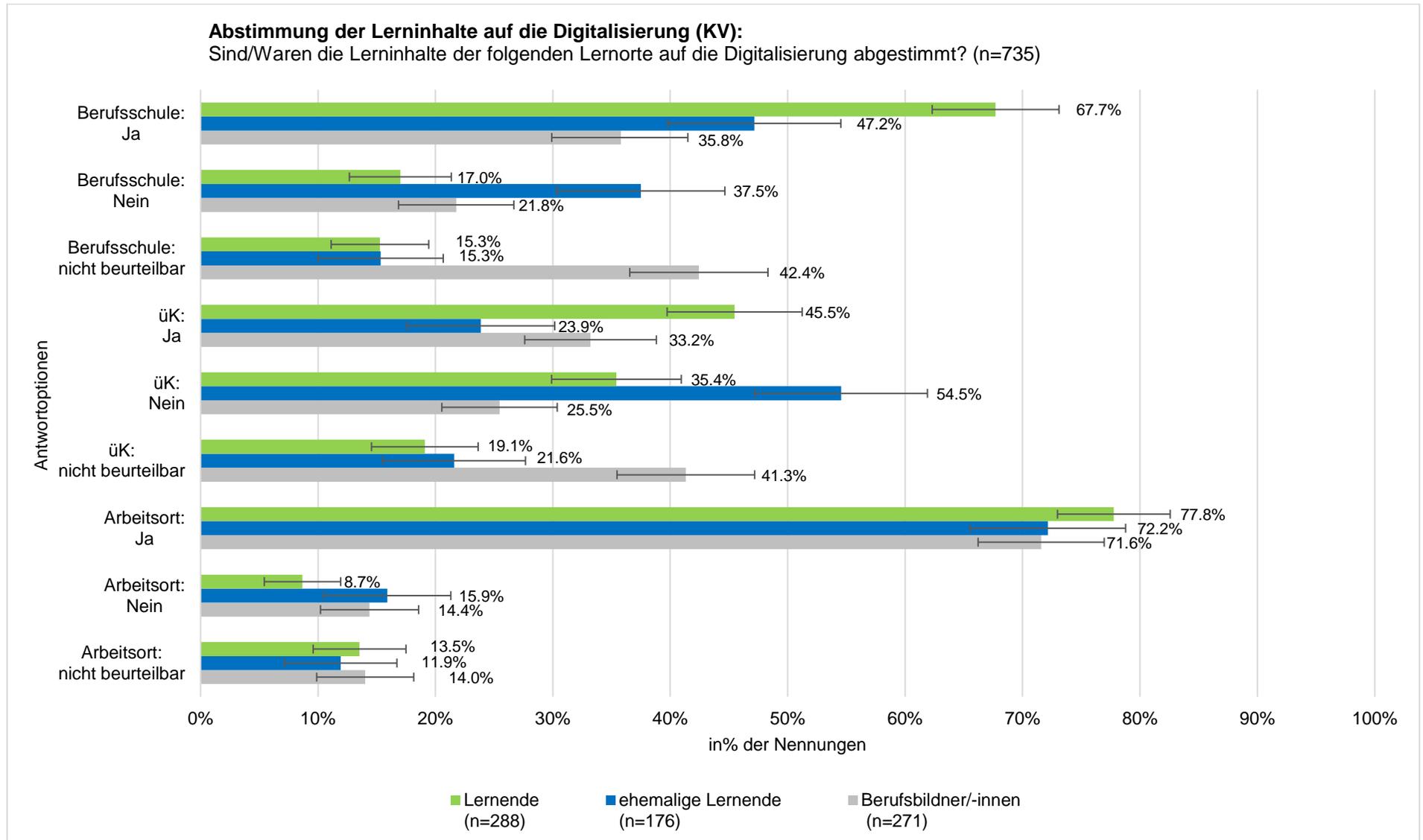
Bei den Antworten auf die Frage, ob die Lerninhalte auf die Digitalisierung abgestimmt sind, ist bei den Lernorten Berufsschule und überbetriebliche Kurse der Unterschied signifikant, also sind sie abhängig von den drei Zielgruppen.

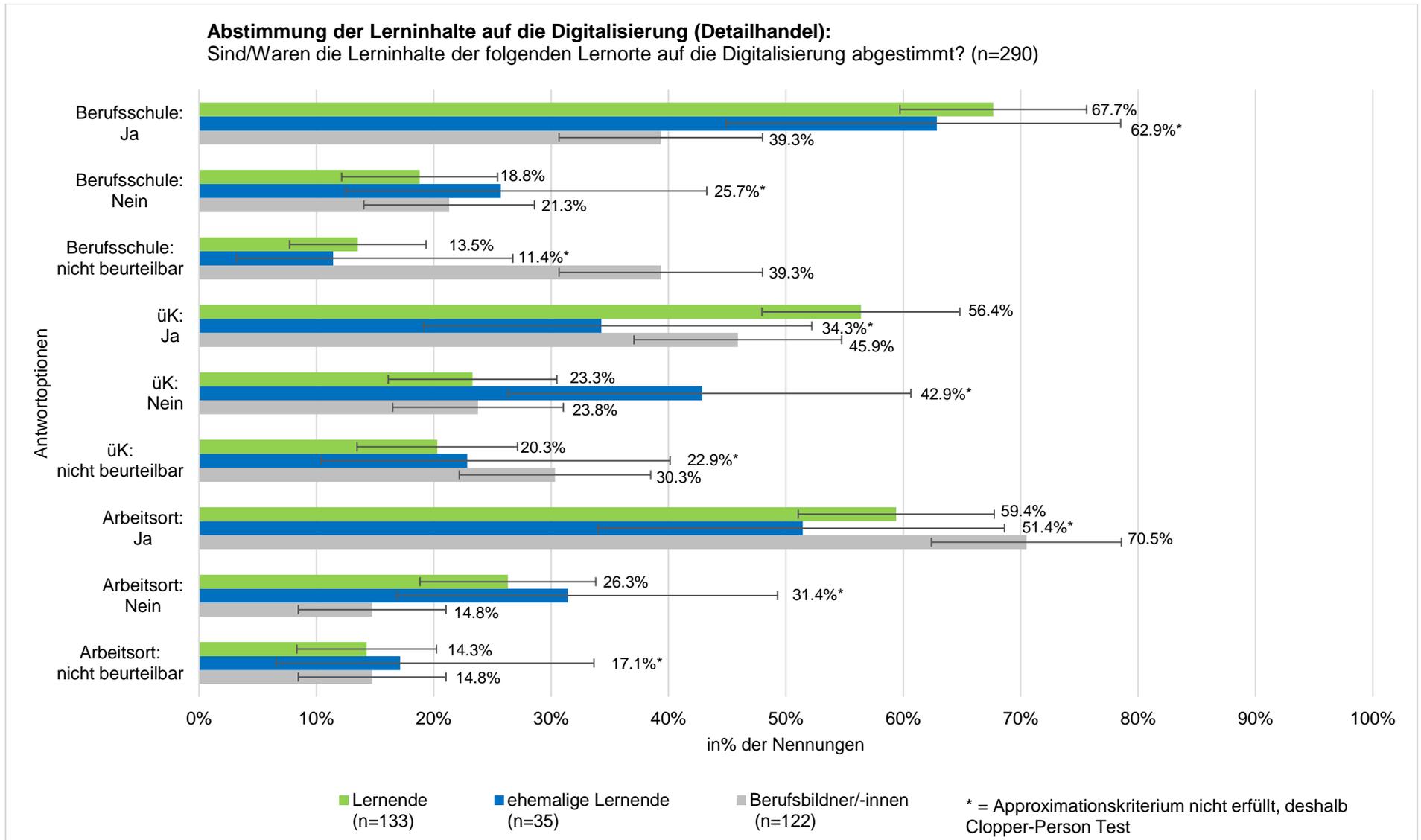
Bei dem Lernort Arbeitsort ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind sie unabhängig von drei Zielgruppen.

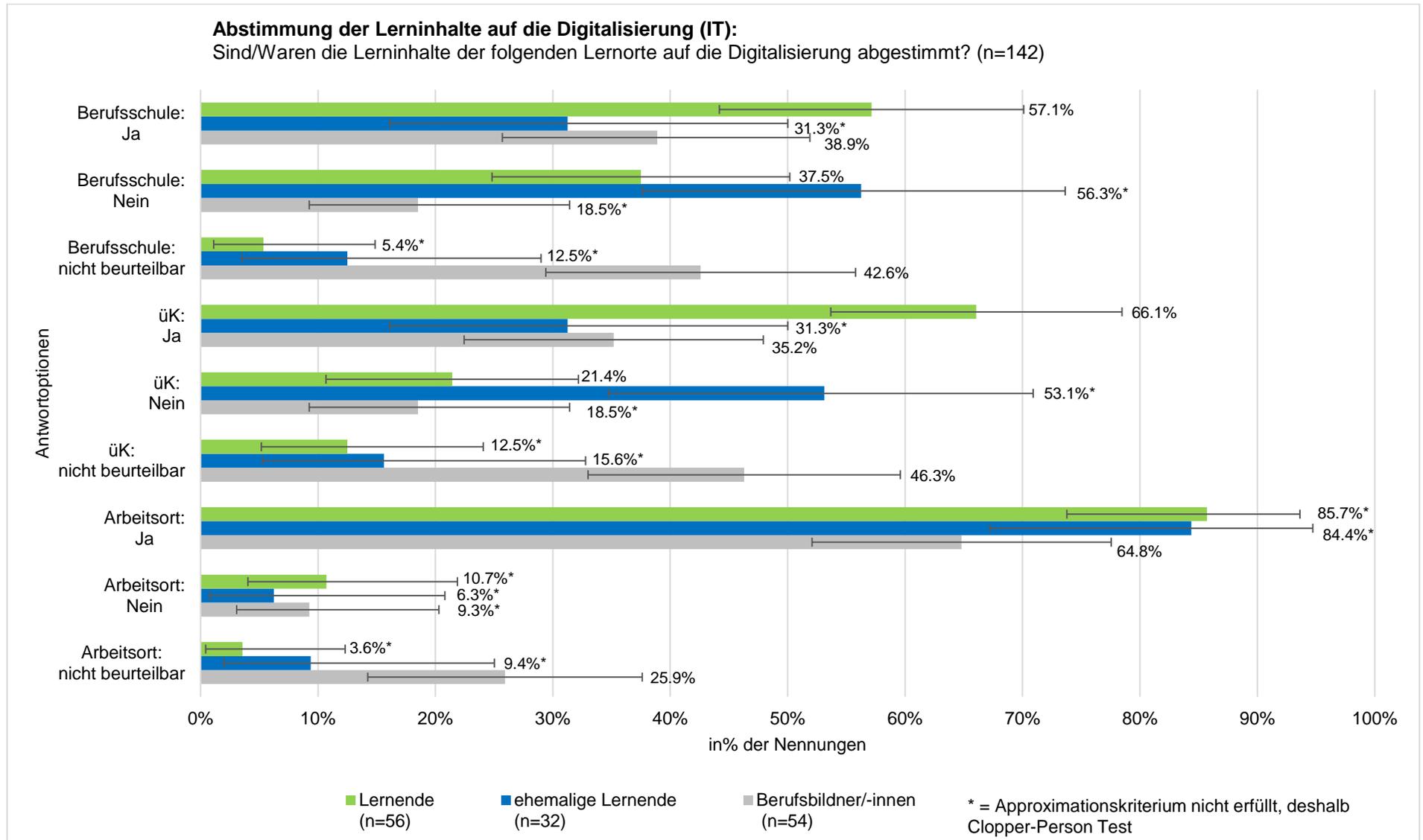
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfeld-Basis

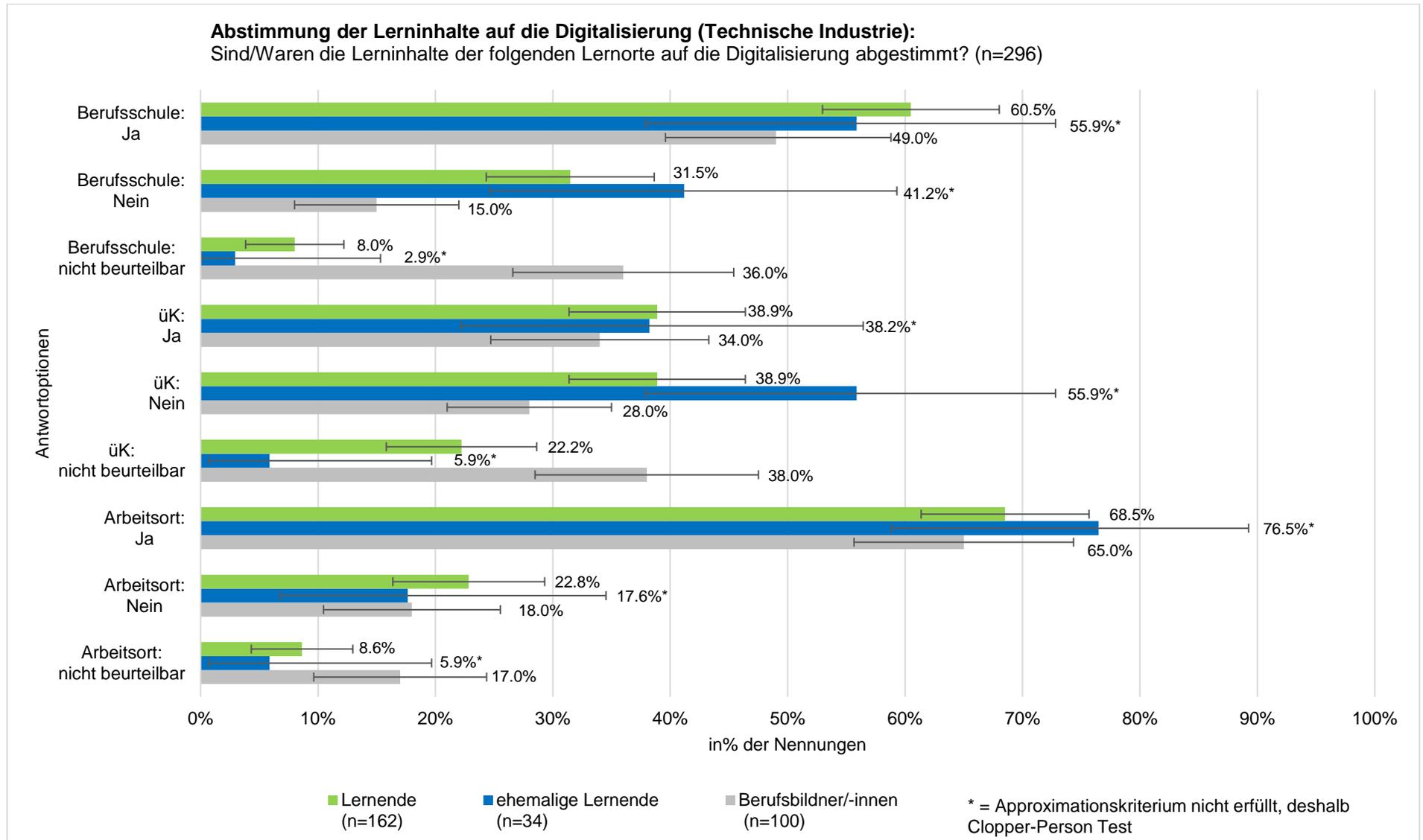
Bei den Antworten auf die Frage, ob die Lerninhalte auf die Digitalisierung abgestimmt sind, ist bei den Lernorten überbetriebliche Kurse und Arbeitsort der Unterschied signifikant, also sind sie abhängig von den vier Berufsfelder.

Beim Lernort Berufsschule ist der Unterschied nicht signifikant und somit ist er unabhängig von den vier Berufsfelder.

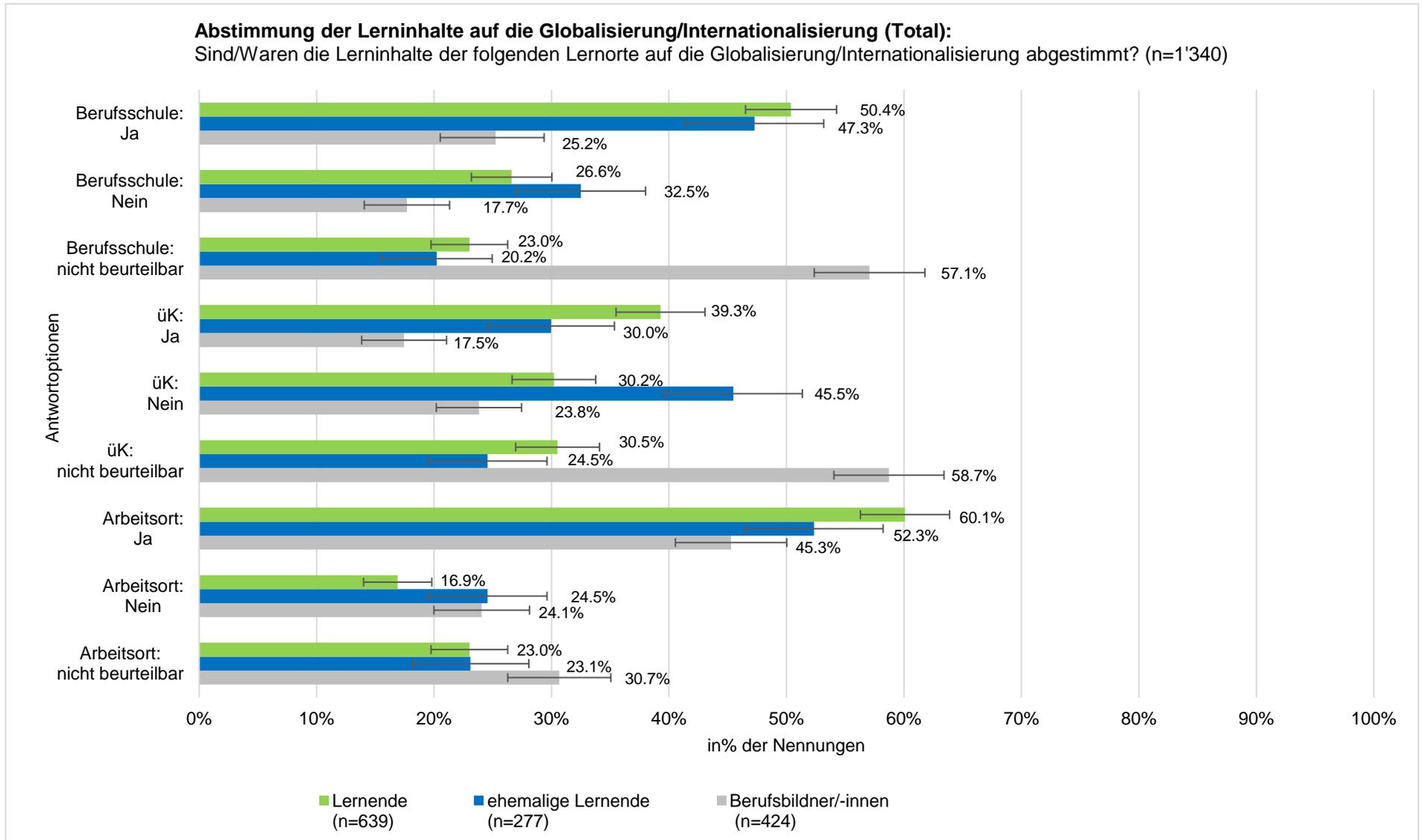








Abstimmung der Lerninhalte auf die Globalisierung/Internationalisierung



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 39.1% und 44.5% der Zielgruppen, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 27.9% und 32.9% der Zielgruppen, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 51.1% und 56.5% der Zielgruppen, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 46.4% und 54.3% der Lernenden, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 35.4% und 43.1% der Lernenden, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 56.2% und 64.0% der Lernenden, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Proportionstest ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 41.2% und 53.4% der ehemaligen Lernenden, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 24.4% und 35.5% der ehemaligen Lernenden, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 46.3% und 58.4% der ehemaligen Lernenden, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Proportionstest Berufsbildner/in

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 21.0% und 29.5% der Berufsbildner/innen, dass die Lerninhalte der Berufsschulen auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 13.7% und 21.2% der Berufsbildner/innen, dass die Lerninhalte der überbetrieblichen Kurse auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 40.4% und 50.1% der Berufsbildner/innen, dass die Lerninhalte der Arbeitsorte auf die Globalisierung/Internationalisierung abgestimmt sind.

Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

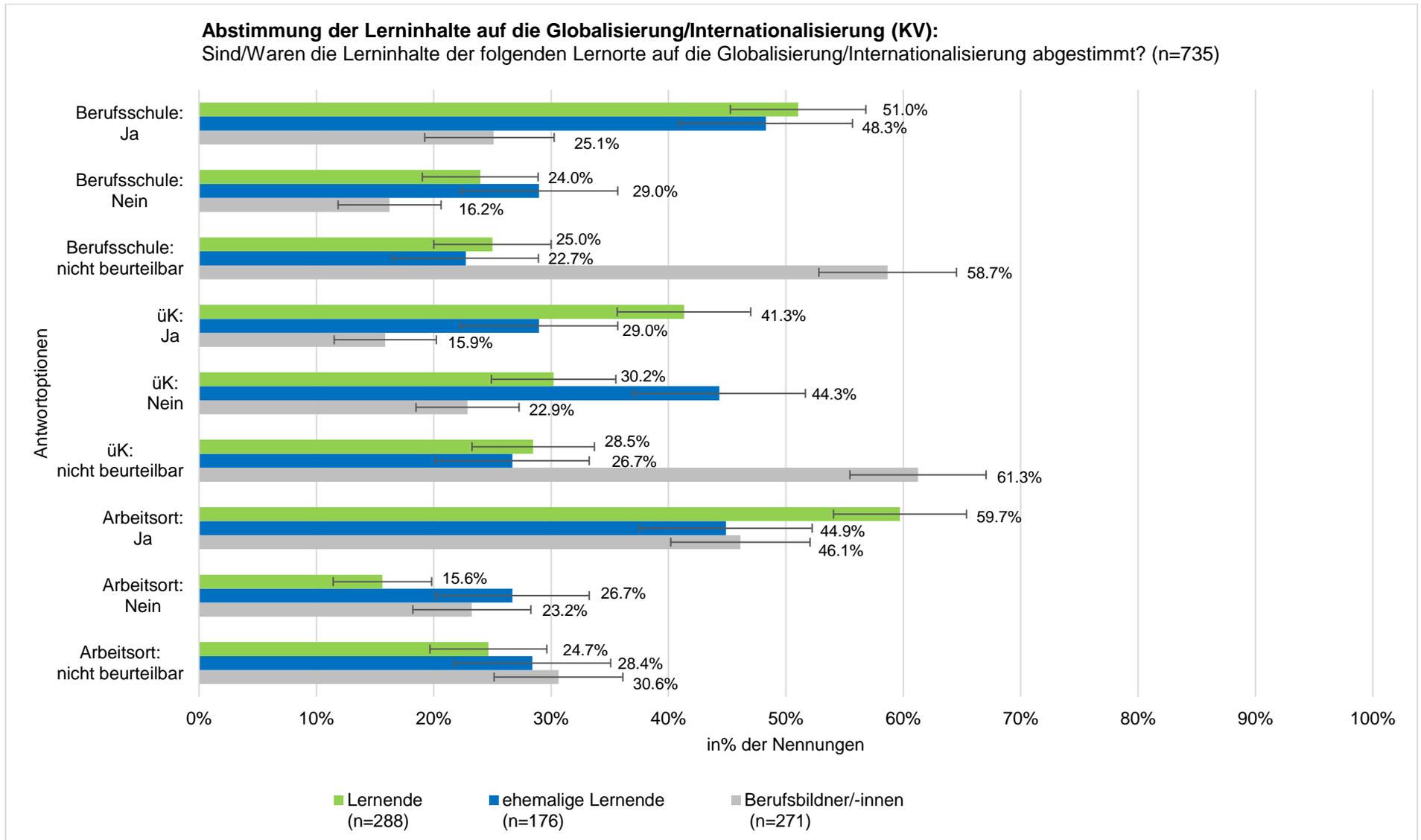
Bei den Antworten auf die Frage, ob die Lerninhalte auf die Globalisierung abgestimmt sind, ist beim Lernort überbetriebliche Kurse und Arbeitsort der Unterschied signifikant, also sind sie abhängig von den drei Zielgruppen.

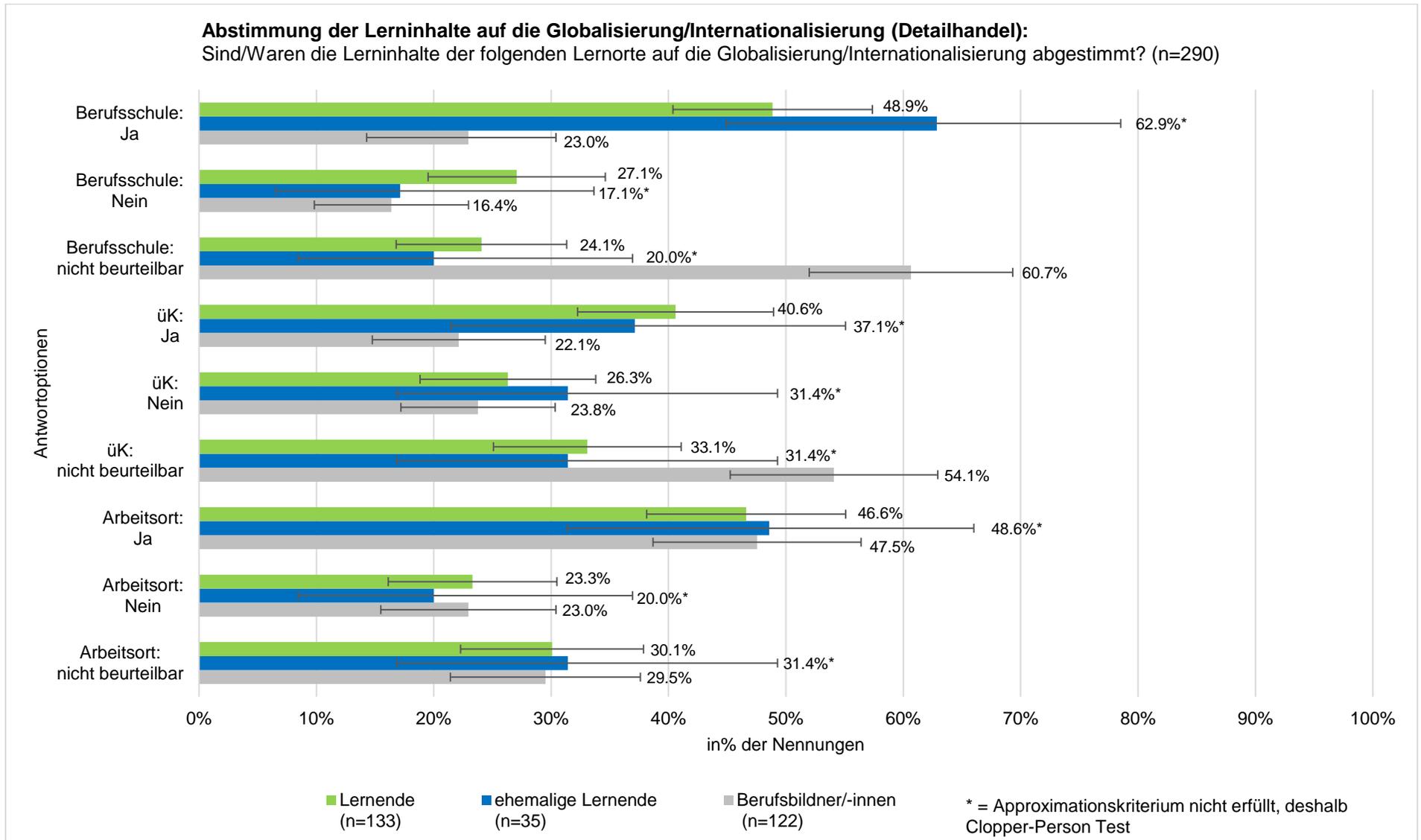
Bei dem Lernort Berufsschule ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind sie unabhängig von drei Zielgruppen.

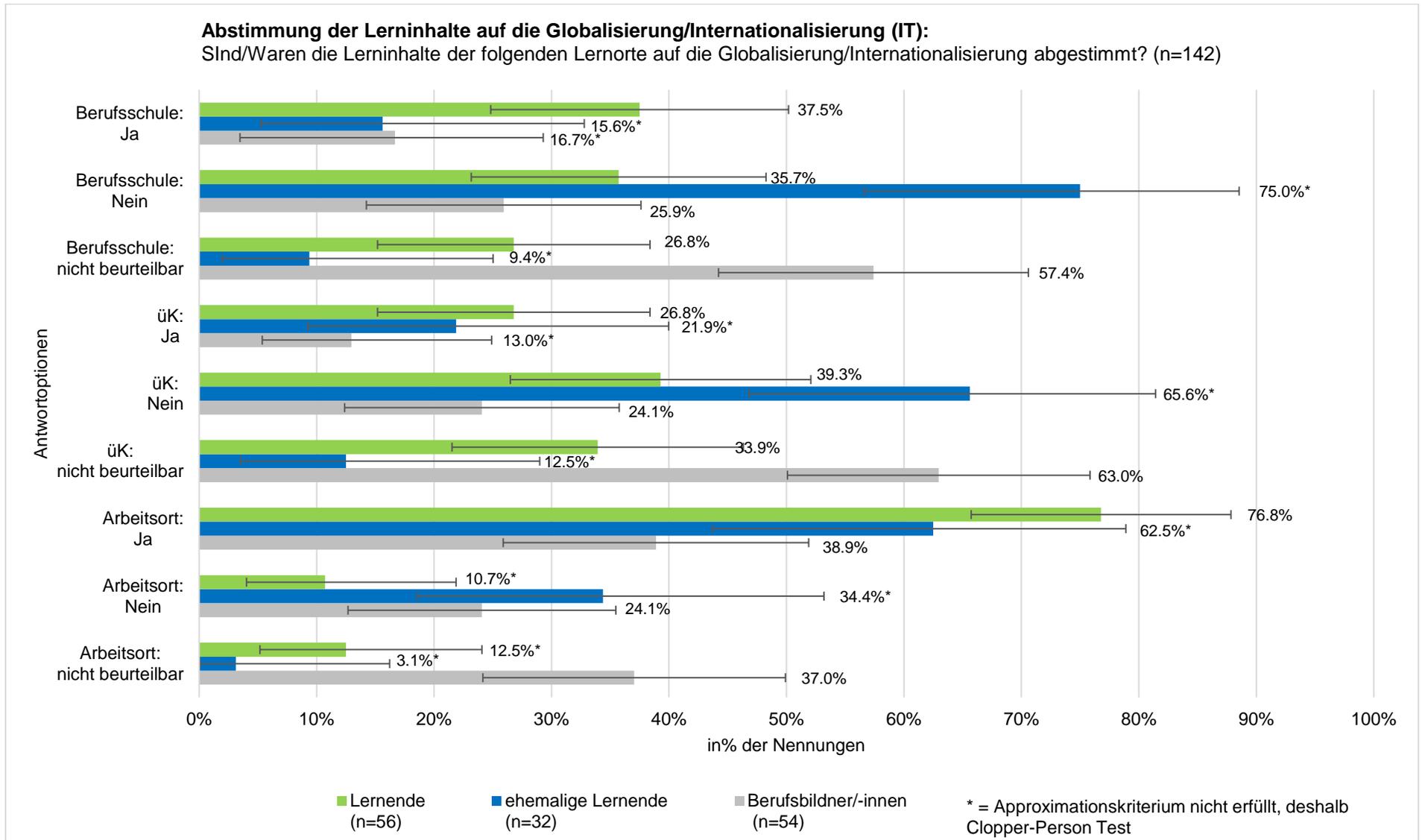
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfeld-Basis

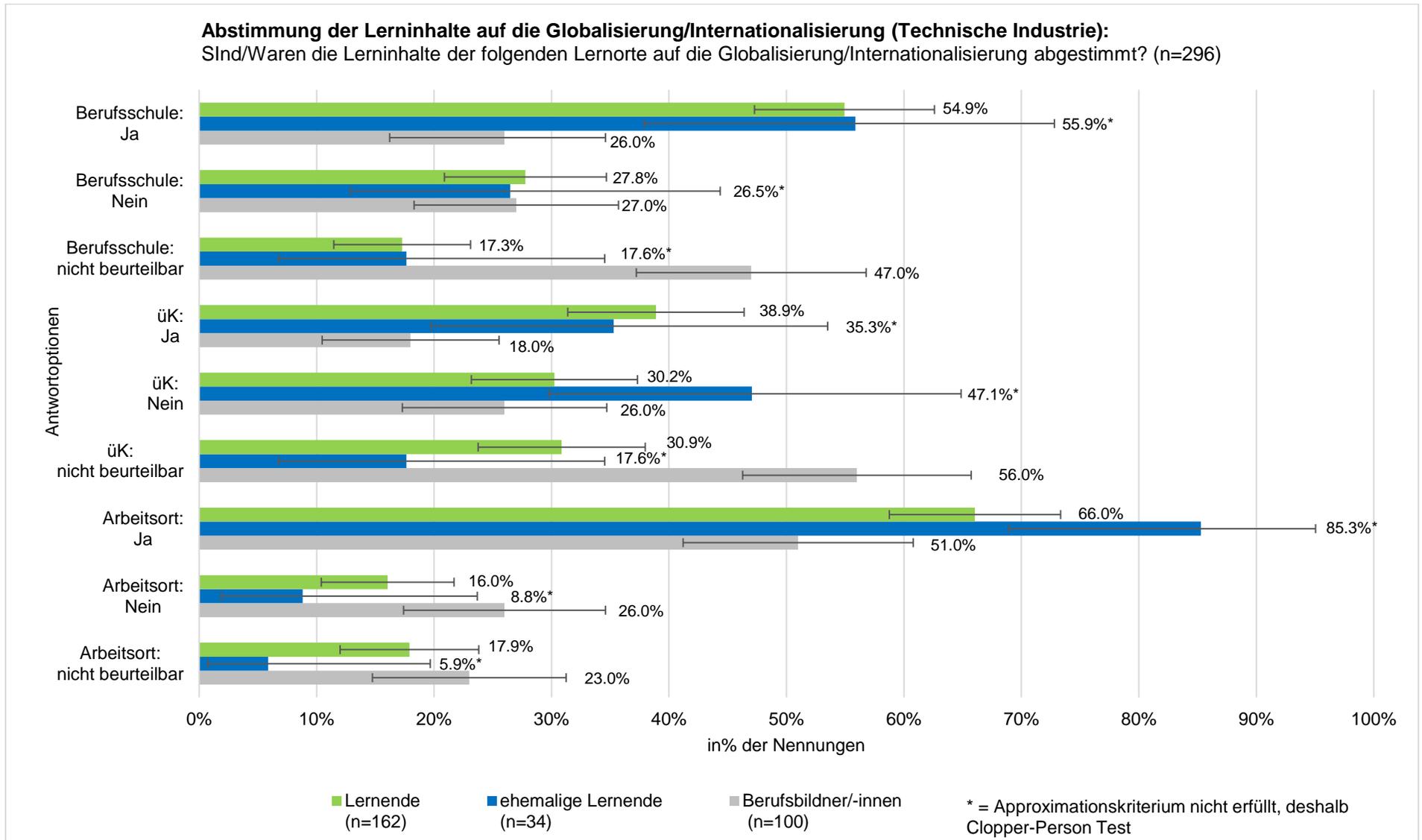
Bei den Antworten auf die Frage, ob die Lerninhalte auf die Globalisierung abgestimmt sind, ist bei den Lernorten Berufsschule und überbetriebliche Kurse der Unterschied signifikant, also sind sie abhängig von den vier Berufsfelder.

Beim Lernort Arbeitsort ist der Unterschied nicht signifikant und somit ist er unabhängig von den vier Berufsfelder.









Weitere Trends gemäss Berufsbildner/innen

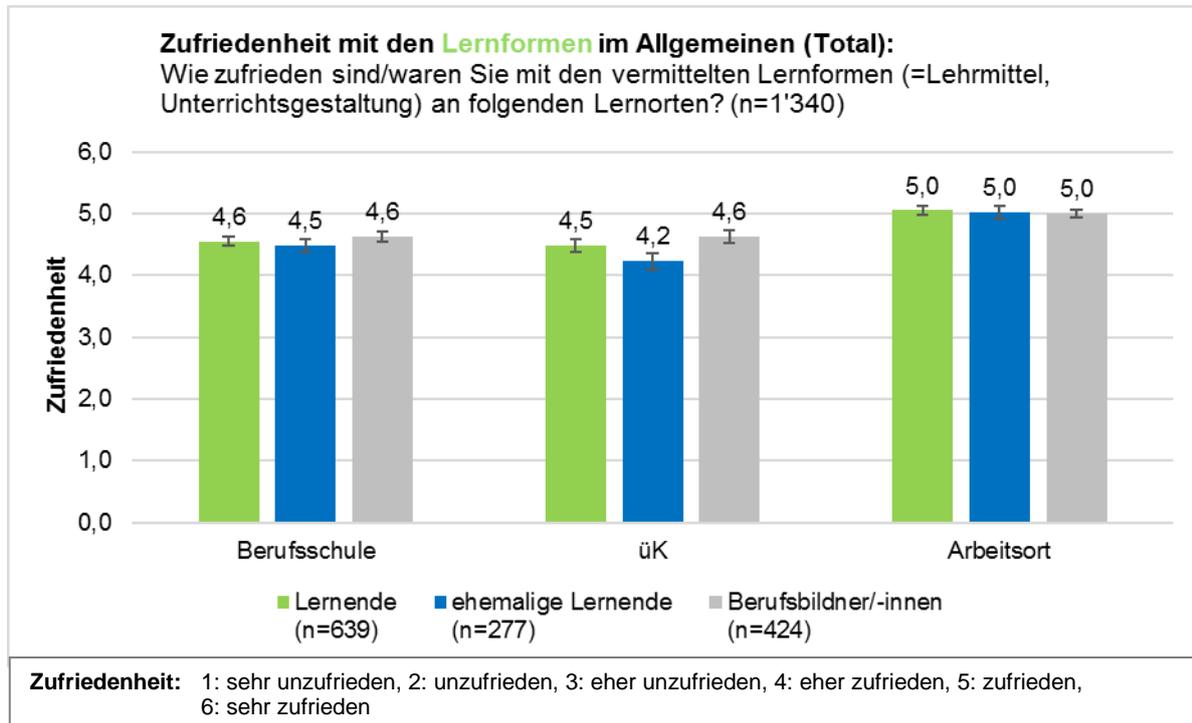
Trends KV (Anzahl Nennungen: 193)	
<ul style="list-style-type: none"> • 24-Stundengesellschaft (2) • Abbau von Dienstleistungen • Abnahme Schulabgängerzahlen (3) • Akademisierung (7) • Arbeitsmarkt Schweiz (2) • Automatisierung (13) • Autonomes Autofahren • Beratung und Vertrieb (3) • Berufsschule ist nur noch auf Leistung orientiert, das Menschliche geht verloren • Besuch einer weiterführenden Schule anstelle beruflicher Einstieg mit Lehrgang (4) • Bussysteme, TIA • Cloud • Das Angebot der vielen Ausbildungsmöglichkeiten • Datensicherheit (4) • Demografischer Wandel (5) • Digitale Archivierung (2) • Digitalisierung (12) • EDV • E-Government • Einkaufstourismus (3) • Einwanderung / Migration (8) • Entsorgung und Foodwaste • Entwicklungs- und Förderungsmodelle HR • Erhöhung Arbeits- und Leistungsdruck • Fachkräftemangel (2) • Fehlende persönliche Kontakte • Ferien / unbezahlter Urlaub (2) • Fitnessstrend, Ernährungsverhalten (2) • Flexible Arbeitszeiten / Arbeitsmodelle (7) • Flexibilität (2) • Geschlechterrollen im Wandel • Globale, wirtschaftliche Entwicklung (6) • Hochgestochene Bezeichnungen für normale KV-Tätigkeit. • HRM2 • Individualisierung • Industrie 4.0 (5) • Innovation / Wissensgesellschaft (2) • Keine junge Personen möchten mehr einen handwerklichen Beruf erlernen. • Knappe Nachfrage führt zu vorzeitigen Lehrstellenbesetzungen - schlechter Trend • Konkurrenzdruck (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kostendruck (5) • Kurze Lieferfristen • KV ist bekannt als beste Grundbildung - hört man von sehr vielen Schülern • KV Lernende können nach der Lehre nicht weiterbeschäftigt werden – zu viele KV-Lernende • Leadership • Lean Management • Lohn • Mode • New Work • Ökologischer Arbeitsplatz • Online Handel (10) • Outsourcing (3) • Politisches Umfeld, Gesetzesänderungen (4) • Projektmanagement • Qualität der zukünftige Lernenden (Bewerbungen) / Verantwortungsbewusstsein (13) • Qualität in der Berufsausbildung ist gefragt • Qualitätsmanagement / Professionalisierung (3) • Raumplanung: Entwicklung nach Innen • Regulatorische Anforderungen • Schlechter Ruf der Bankbranche • Schnellebigkeit (2) • Wechselkurs / Frankenstärke • Selbständiges Lernen • Skeptische Kunden (Vergleichen selber im Internet, holen Ratschläge bei Bekannten ein etc.) • Soziale Medien (7) • Steigende Flexibilität • Talentmanagement • Verkehr allgemein • Verlagerung der Lieferung von der Strasse auf die Schienen • Vertiefte Kundenberatungen • Vielseitigkeit der Teile, Beschaffungsschwierigkeiten • VUCA-Welt • Weg vom KV, zu beliebig geworden • Zentralisierung (3) • Zurzeit keine
Trends Detailhandel (Anzahl Nennungen: 109)	
<ul style="list-style-type: none"> • cc (3) • Die Lernenden müssen sich sehr schnell auf verschiedene Aussagen von Kunden einstellen. • Digitale Archivierung • Direkt-Import • E-Commerce (2) • Einkaufstourismus (13) • Migration / Einwanderung • Wechselkurs /Frankenstärke (3) • Flexible Arbeitszeiten (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Loyalität gegenüber Arbeitgeber lässt nach • Mangel an Nachwuchs im Detailhandel • Mobilgerät für jeden Mitarbeiter • Neue Mobilitätsformen (2) • Modetrends, • Digitalisierung (Wo führt sie hin?) • Neue Produkte • Online Handel (24) • Optimierungen / Professionalisierung (2)

<ul style="list-style-type: none"> • Sparmentalität (3) • Grossanlässe EM / WM • Konkurrenzdruck (4) • Soziale Medien (5) • Internet (2) • IT Planungstools für Möbel konfigurieren • Verändertes Käuferverhalten / Konsumverhalten (8) • Kollaborationen • Lange Öffnungszeiten (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Preis / Leistung (4) • Regionalität (Metzgerei) • Wetter / regionales Umfeld (3) • Verfügbarkeit (4) • Sneaker • Veränderung der Essgewohnheiten (Vegetarier, Veganer, Take Away) (3) • Veränderte Mediennutzung (fast nur noch elektronische Medien) • Verrechnungslohn, Druck durch Mitbewerber aus In- und Ausland • Vielseitigkeit der Teile, Beschaffungsschwierigkeiten • VUCA-Welt
Trends IT (Anzahl Nennungen: 49)	
<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Dienstleistungen • Alternative Arbeitszeitmodelle • Augmented Reality • Automatisierung (4) • Big Data (2) • BYOD • Chatbots • Cloud-Lösungen (5) • Datensicherheit (3) • Demografischer Wandel (2) • Digitalisierung (5) • div. weiterführende Schulen (neben Gymnasium) ziehen gute Lernende ab - weiter 12 Wochen Ferien, Entscheidung offen • EDV • Gesunder Lebensstil • Globale, wirtschaftliche Entwicklung (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Industrie 4.0 (2) • IoT • Kostendruck • Leadership • Papierloses Büro • Projektmanagement • Qualität zukünftige Lernende • Qualitätsmanagement / Professionalisierung (3) • Soziale Medien • Virtual Reality • VoIP • VUCA-Welt • Weg vom KV, zu beliebig geworden • Weniger Schüler bedeutet weniger potentielle Lernende • Zentralisierung der IT
Trends Technische Industrie (Anzahl Nennungen: 92)	
<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Dienstleistungen • Akademisierung (5) • Automatisierung (5) • Berufsübergreifende Zusammenarbeit • BYOD • CAM/CAD/Design • Cloud • Demografischer Wandel (2) • Digitale Archivierung • Digitalisierung (6) • Einwanderung / Migration • Einzug neuer Technologien / 3D-Druck (6) • E-Learning • Englisch Fachunterricht • Erhöhung Arbeits- und Leistungsdruck (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Lean Management (2) • Neue Mobilitätsformen • Neue Normen und Vorschriften welche Auswirkungen auf Lehrberuf haben • Online Verkauf (4) • Outsourcing (6) • Politik (2) • Projektmanagement • Qualität zukünftige Lernende (2) • Qualitätsmanagement (2) • Software / EDV (2) • Soziale Medien (2) • Sparmentalität (2) • Steigende Flexibilität (2)

<ul style="list-style-type: none">• Fachkräftemangel• Flexible Arbeitszeiten (3)• Gesunder Lebensstil• Globalisierung (3)• Glücksspiel-Börse• Knappe Nachfrage führt zu vorzeitigen Lehrstellenbesetzungen - schlechter Trend• KV Lernende können nach der Lehre nicht weiterbeschäftigt werden – zu viele KV-Lernende	<ul style="list-style-type: none">• Vielseitigkeit der Teile, Beschaffungsschwierigkeiten• Wechselkurs / Frankenstärke (4)• Wettbewerbsfähigkeit (2)• Wirtschaft / Liberalisierung des Marktes (3)• Zentralisierung von Aufgaben (über Konzern)
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Lernformen

Zufriedenheit mit den Lernformen im Allgemeinen



Varianzanalyse auf Lernort-Basis

Der ANOVA-Test kann einen Unterschied der Lernorte finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Lernende	Signifikant
Arbeitsort gegen üK	Ja
Arbeitsort gegen Berufsschule	Ja
Berufsschule gegen üK	Nein

ehemalige Lernende	Signifikant
Arbeitsort gegen üK	Ja
Arbeitsort gegen Berufsschule	Ja
Berufsschule gegen üK	Ja

Berufsbildner/in	Signifikant
Arbeitsort gegen Berufsschule	Ja
Arbeitsort gegen üK	Ja
üK gegen Berufsschule	Nein

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Ausser beim Arbeitsort und der Berufsschule kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Arbeitsort	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Nein

üK	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Ja

Berufsschule	Signifikant
Berufsbildner/in gegen ehemalige Lernende	Nein
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein
Lernende gegen ehemalige Lernende	Nein

Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

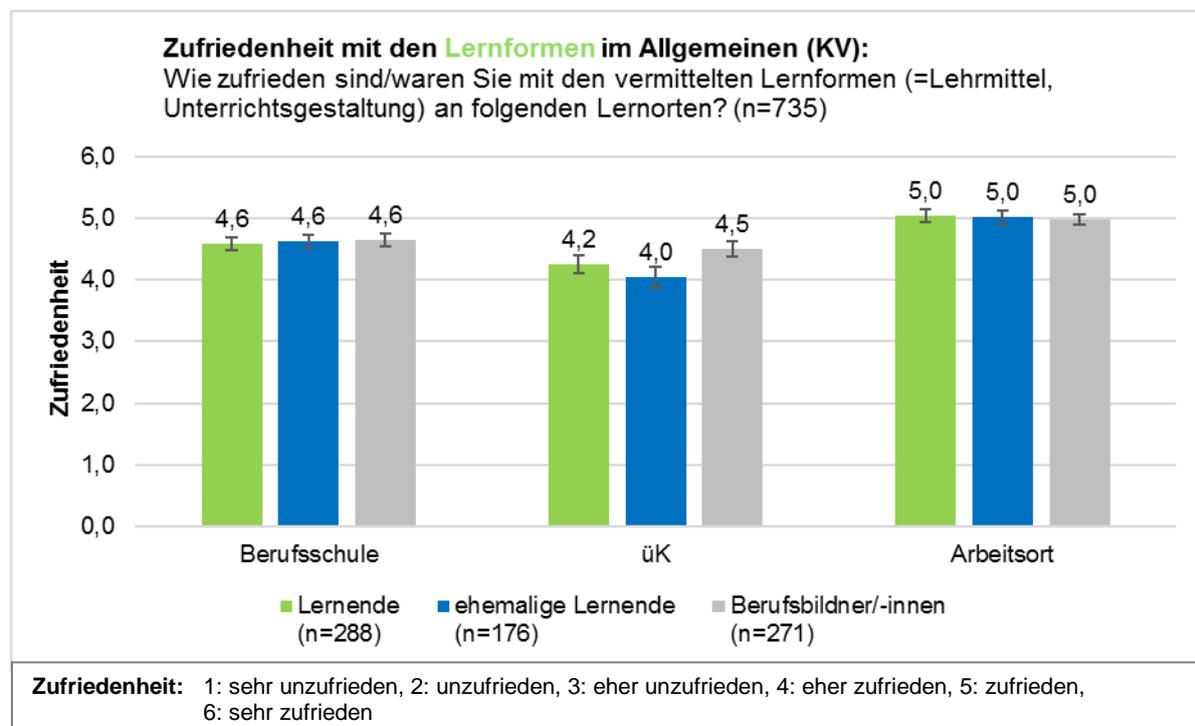
Ausser beim Arbeitsort kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden.

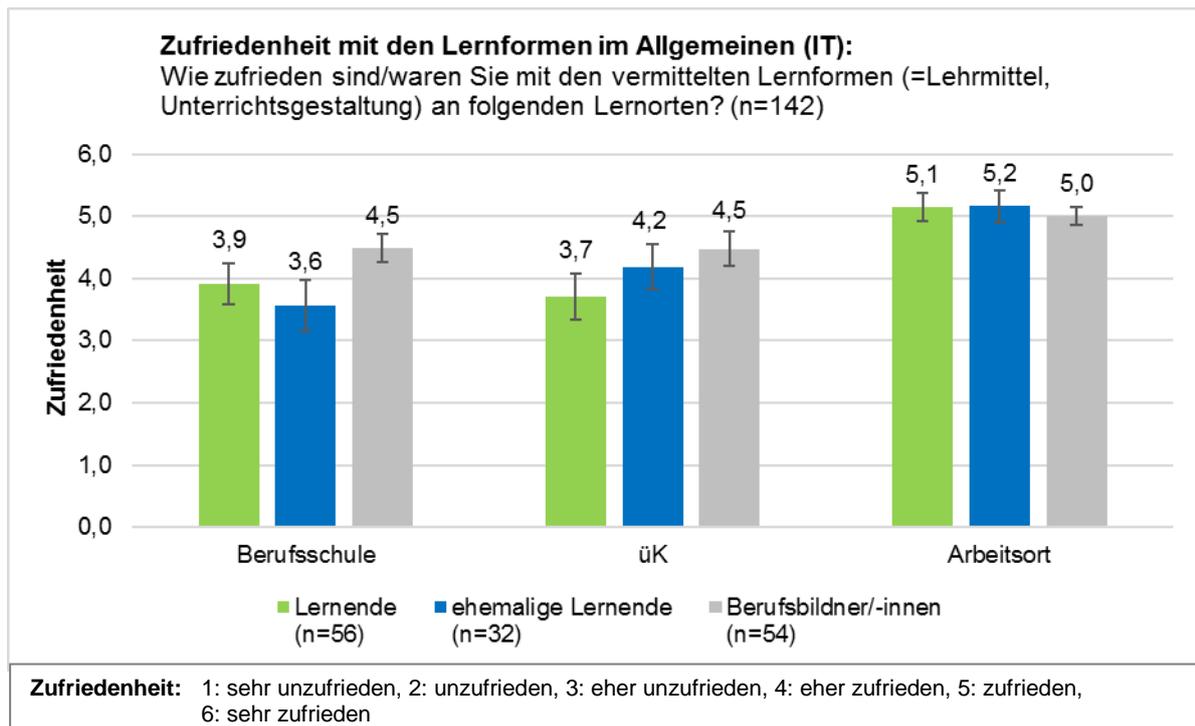
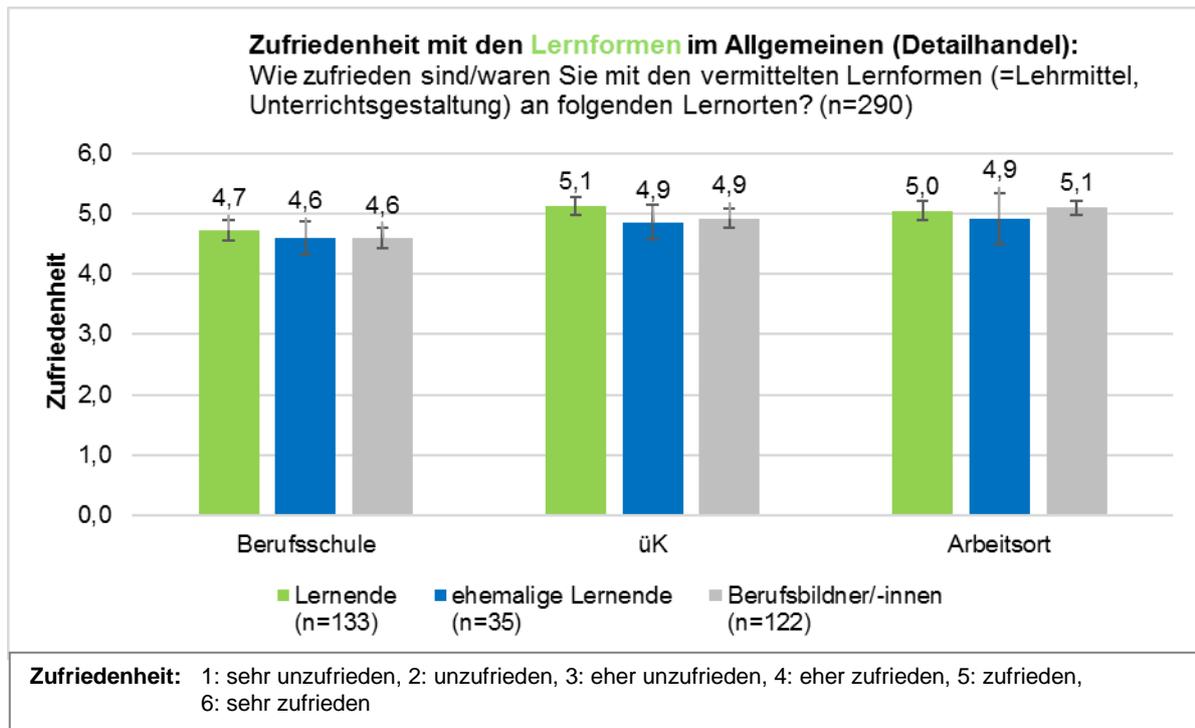
Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

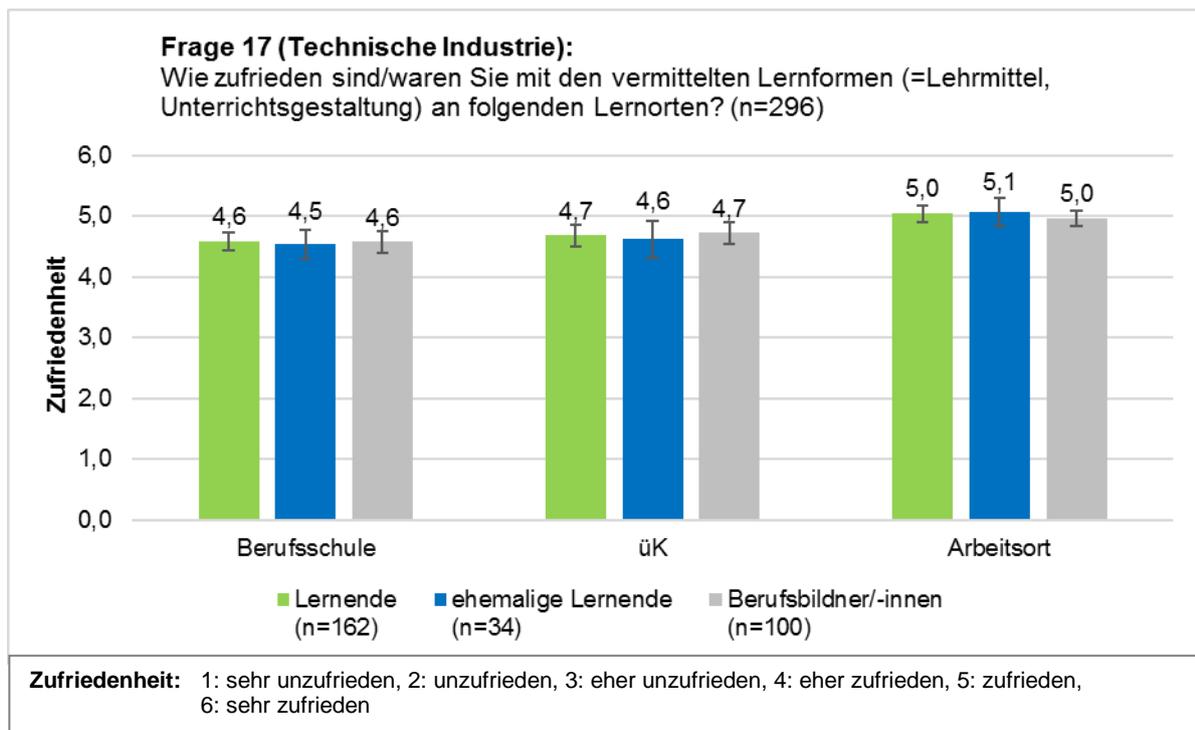
Berufsschule	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen IT	Ja
KV gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen IT	Ja

üK	Signifikant
Detailhandel gegen IT	Ja
Detailhandel gegen KV	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Ja
tech. Industrie gegen IT	Ja
tech. Industrie gegen KV	Ja
KV gegen IT	Nein

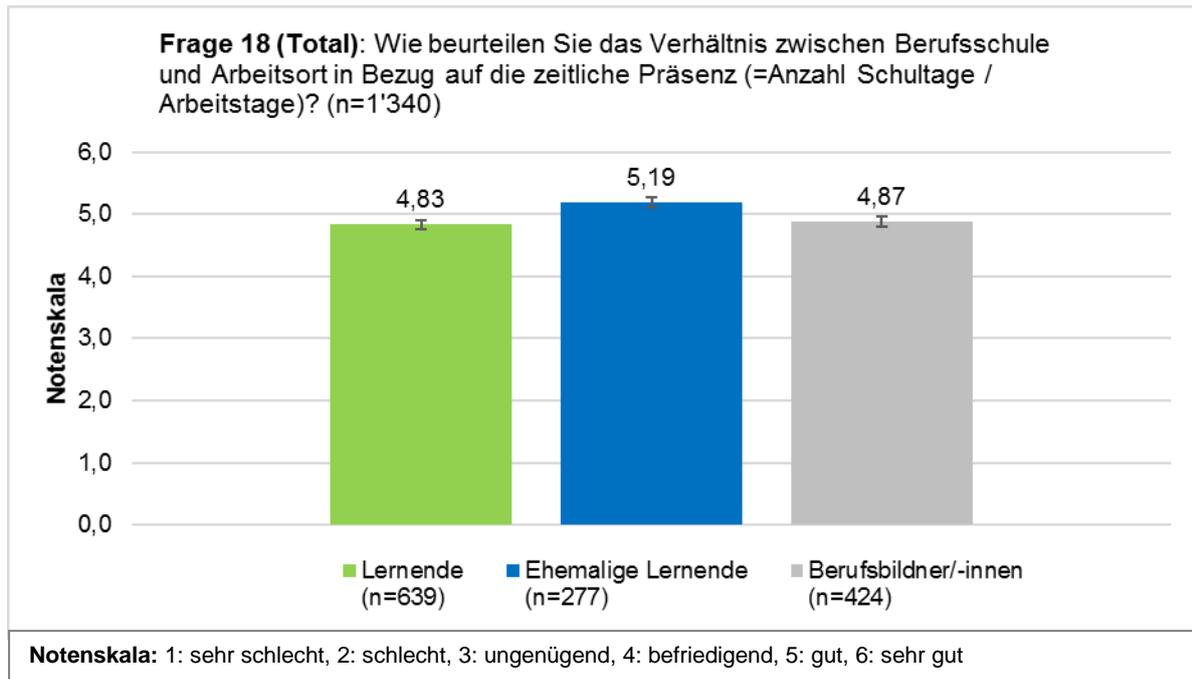
Arbeitsort	Signifikant
IT gegen KV	Nein
IT gegen tech. Industrie	Nein
IT gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen KV	Nein







Benotung zeitliches Verhältnis Berufsschule und Arbeitsort



Vertrauensintervalle (z-Test)

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit über das Verhältnis Berufsschule und Arbeitsort auf die zeitliche Präsenz bei allen Zielgruppen zwischen 4.870 und 4.967

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit über das Verhältnis Berufsschule und Arbeitsort auf die zeitliche Präsenz bei den Lernenden zwischen 4.754 und 4.907

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit über das Verhältnis Berufsschule und Arbeitsort auf die zeitliche Präsenz bei den Lernenden zwischen 4.754 und 4.907

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der Zufriedenheit über das Verhältnis Berufsschule und Arbeitsort auf die zeitliche Präsenz bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.7191 und 4.957

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Der ANOVA-Test kann einen Unterschied bei den Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

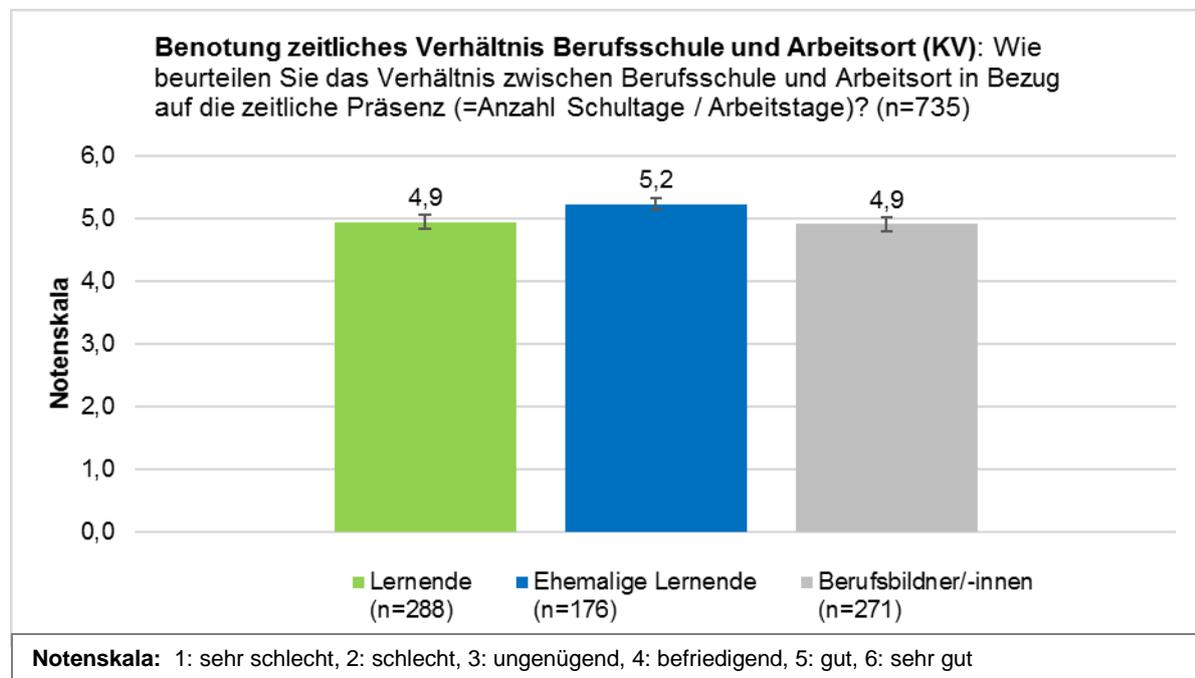
zeitliche Präsenz	Signifikant
ehemalige Lernende gegen Lernende	Ja
ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Nein

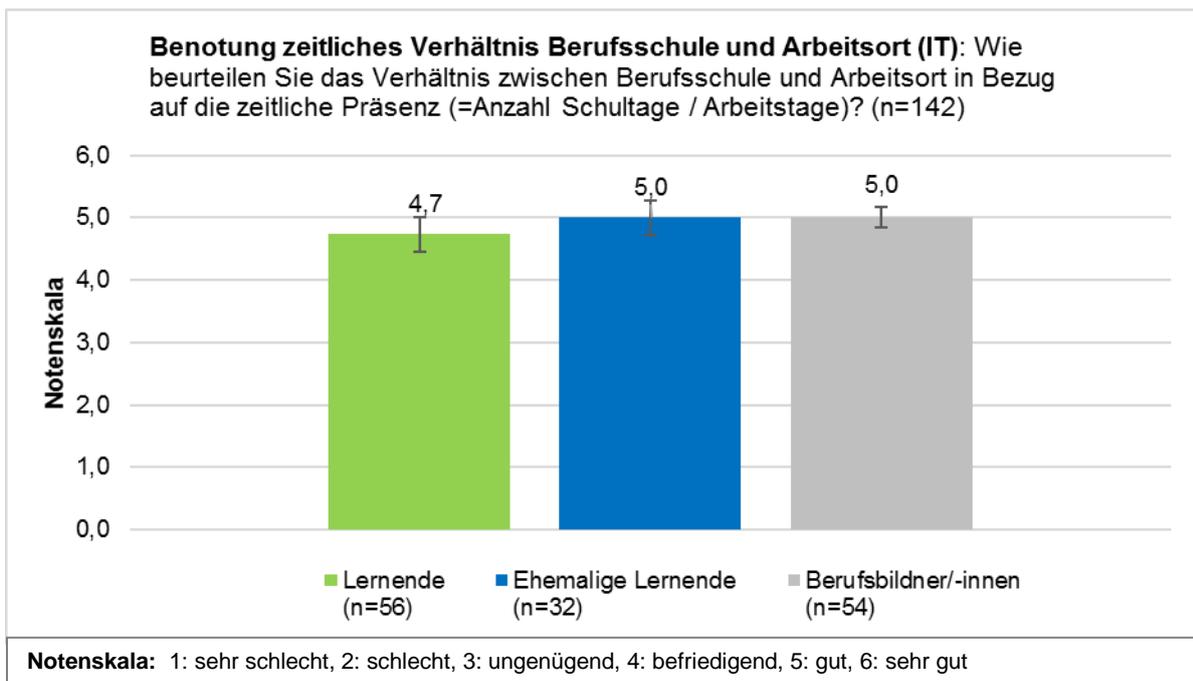
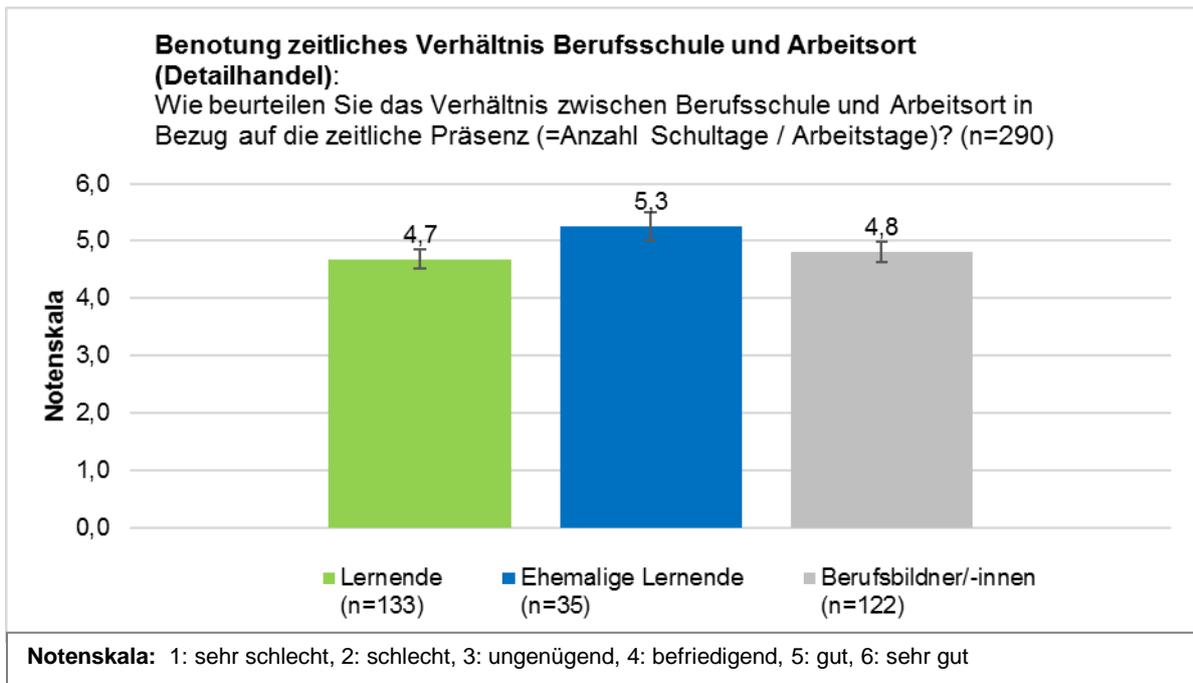
Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

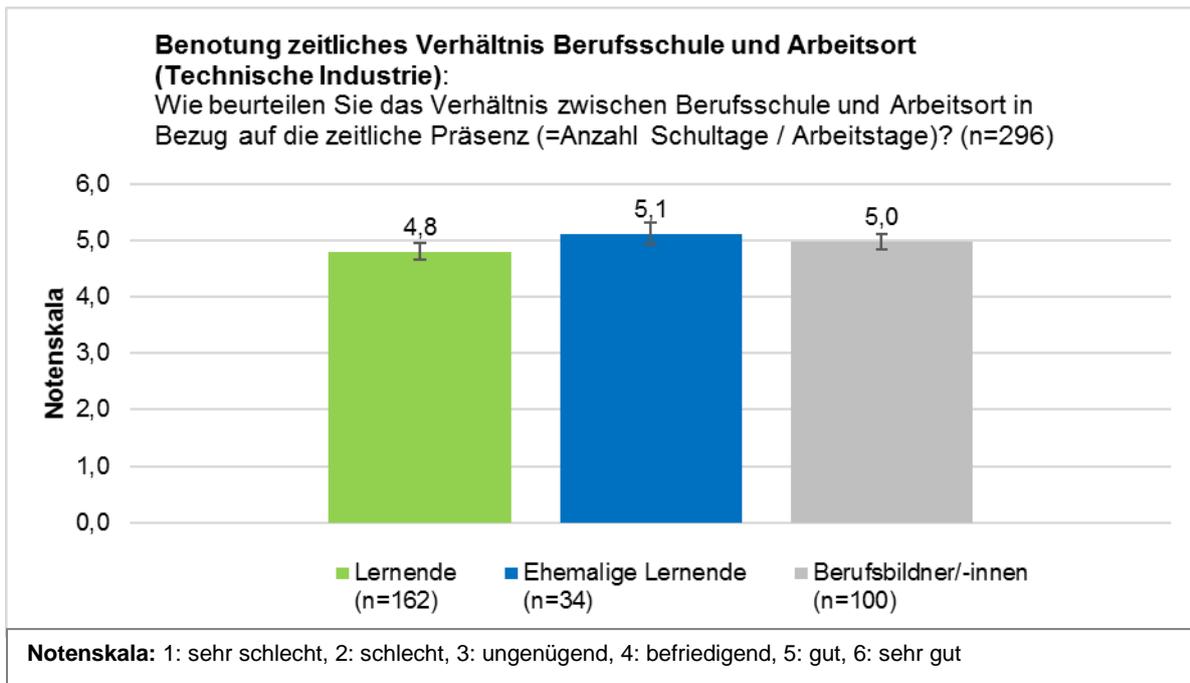
Der ANOVA-Test kann einen Unterschied der Berufsfelder finden.

Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

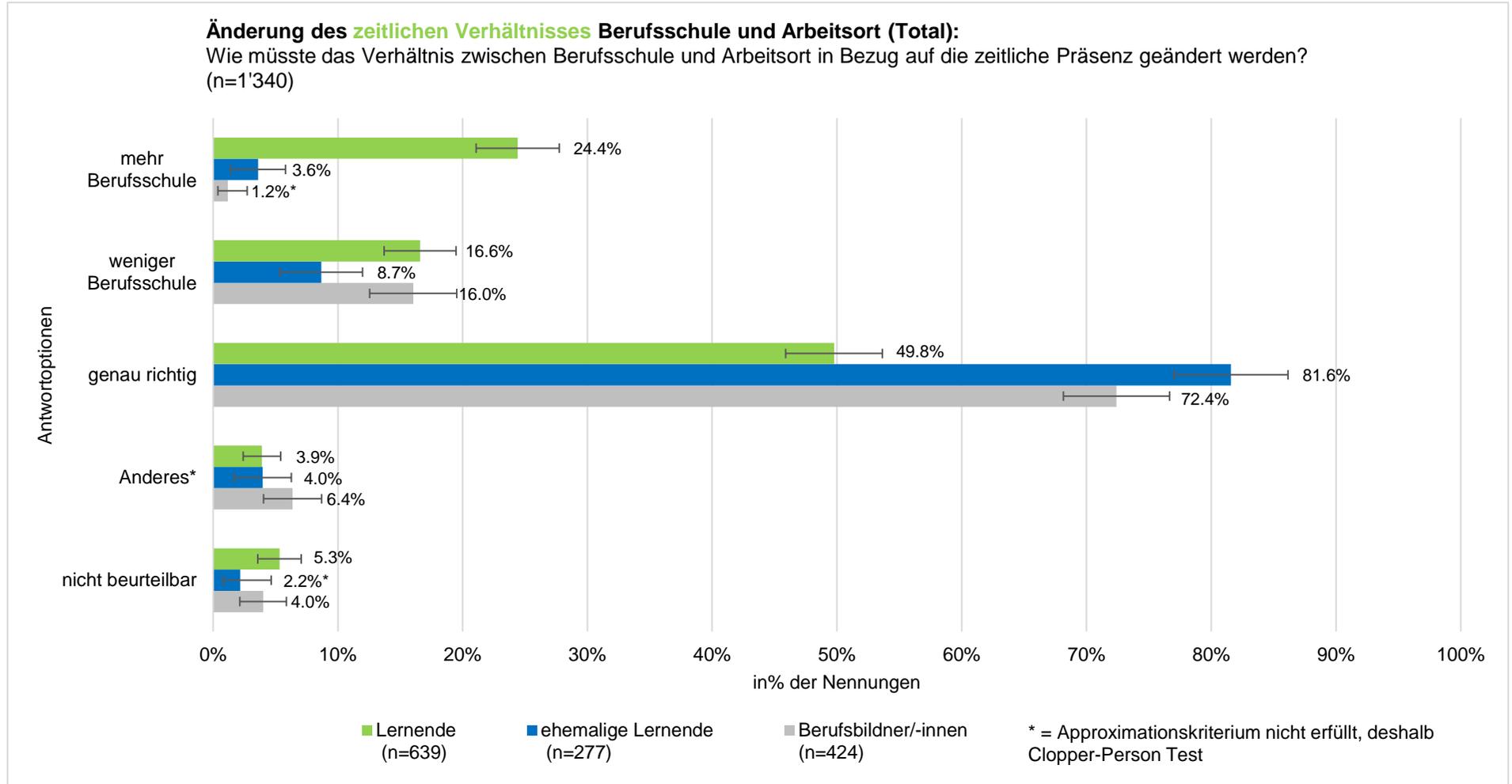
zeitliche Präsenz	Signifikant
KV gegen Detailhandel	Ja
KV gegen IT	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein
tech. Industrie gegen Detailhandel	Nein
tech. Industrie gegen IT	Nein
IT gegen Detailhandel	Nein







Änderung des zeitlichen Verhältnisses Berufsschule und Arbeitsort



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 10.9% und 14.6% der Zielgruppen wollen mehr Berufsschule.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 12.8% und 16.7% der Zielgruppen wollen weniger Berufsschule.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 60.9% und 66.1% der Zielgruppen wollen keine Veränderung des Verhältnisses zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 21.0% und 27.8% der Lernenden wollen mehr Berufsschule.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 13.6% und 19.6% der Lernenden wollen weniger Berufsschule.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 45.8% und 53.7% der Lernenden wollen keine Veränderung des Verhältnisses zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz.

Proportionstest ehemaligen Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 1.2% und 6% der ehemaligen Lernenden wollen mehr Berufsschule.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 5.2% und 12.2% der ehemaligen Lernenden wollen weniger Berufsschule.

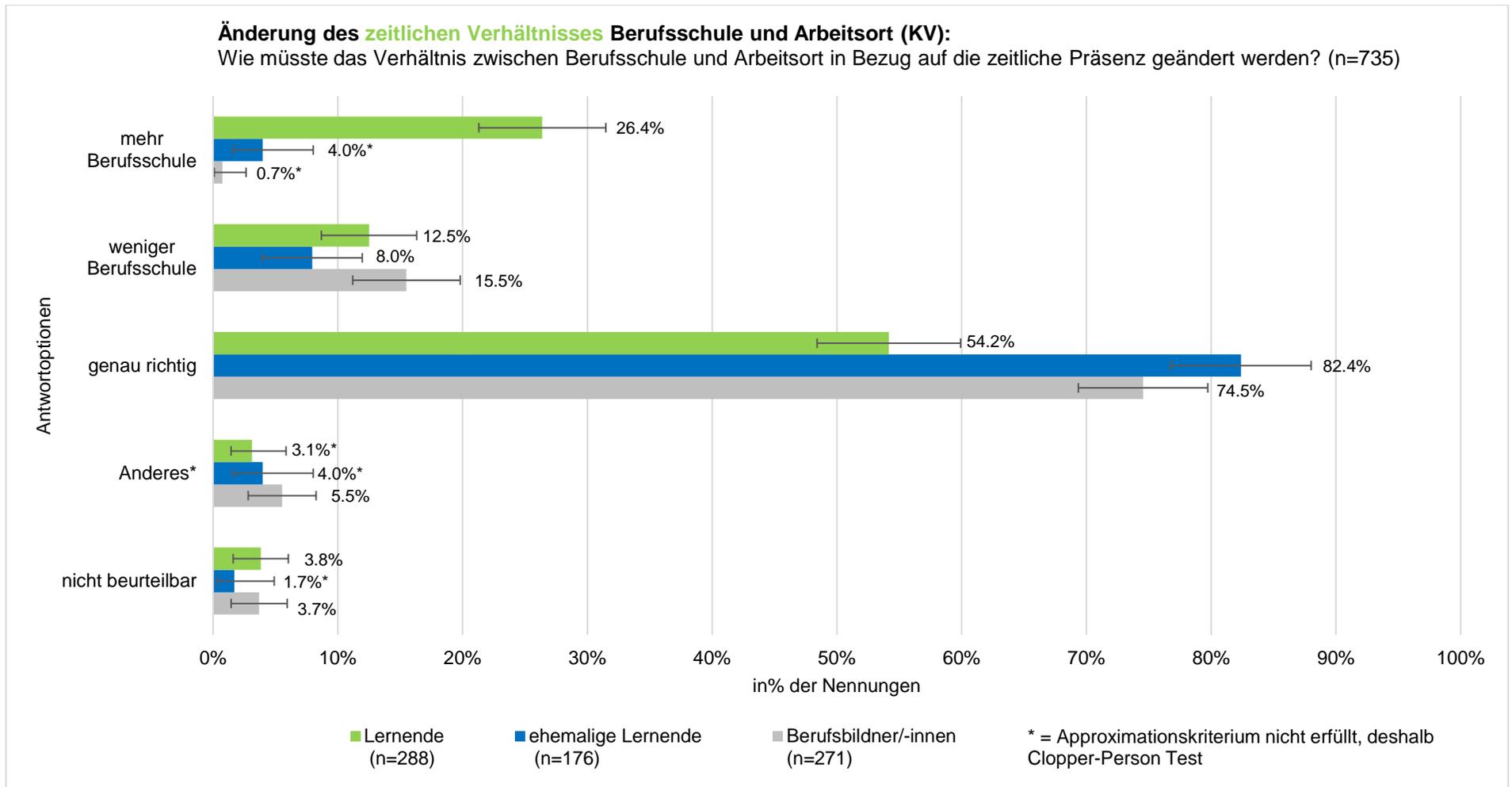
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 76.8% und 86.3% der ehemaligen Lernenden wollen keine Veränderung des Verhältnisses zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz.

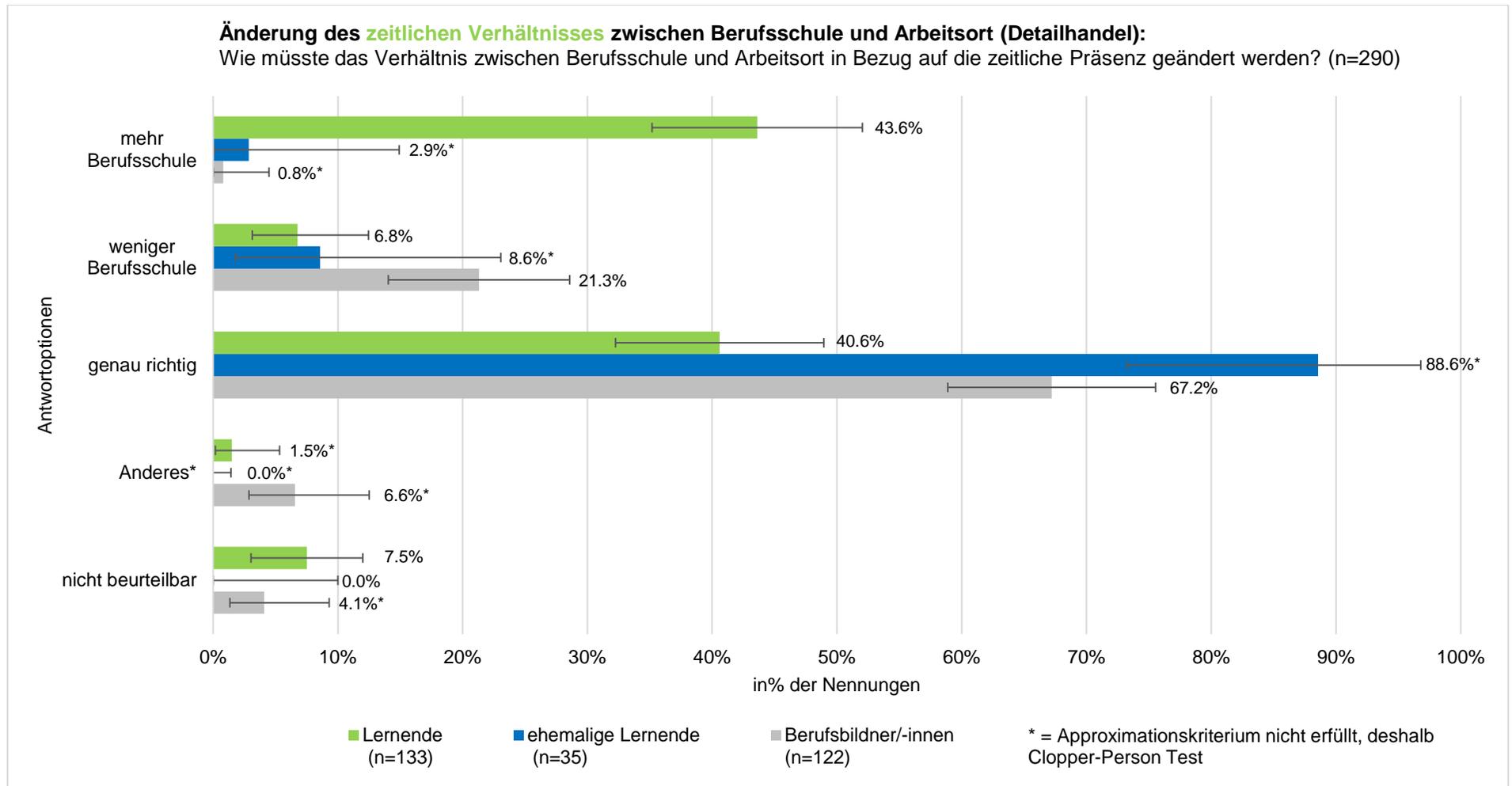
Proportionstest Berufsbildner/in

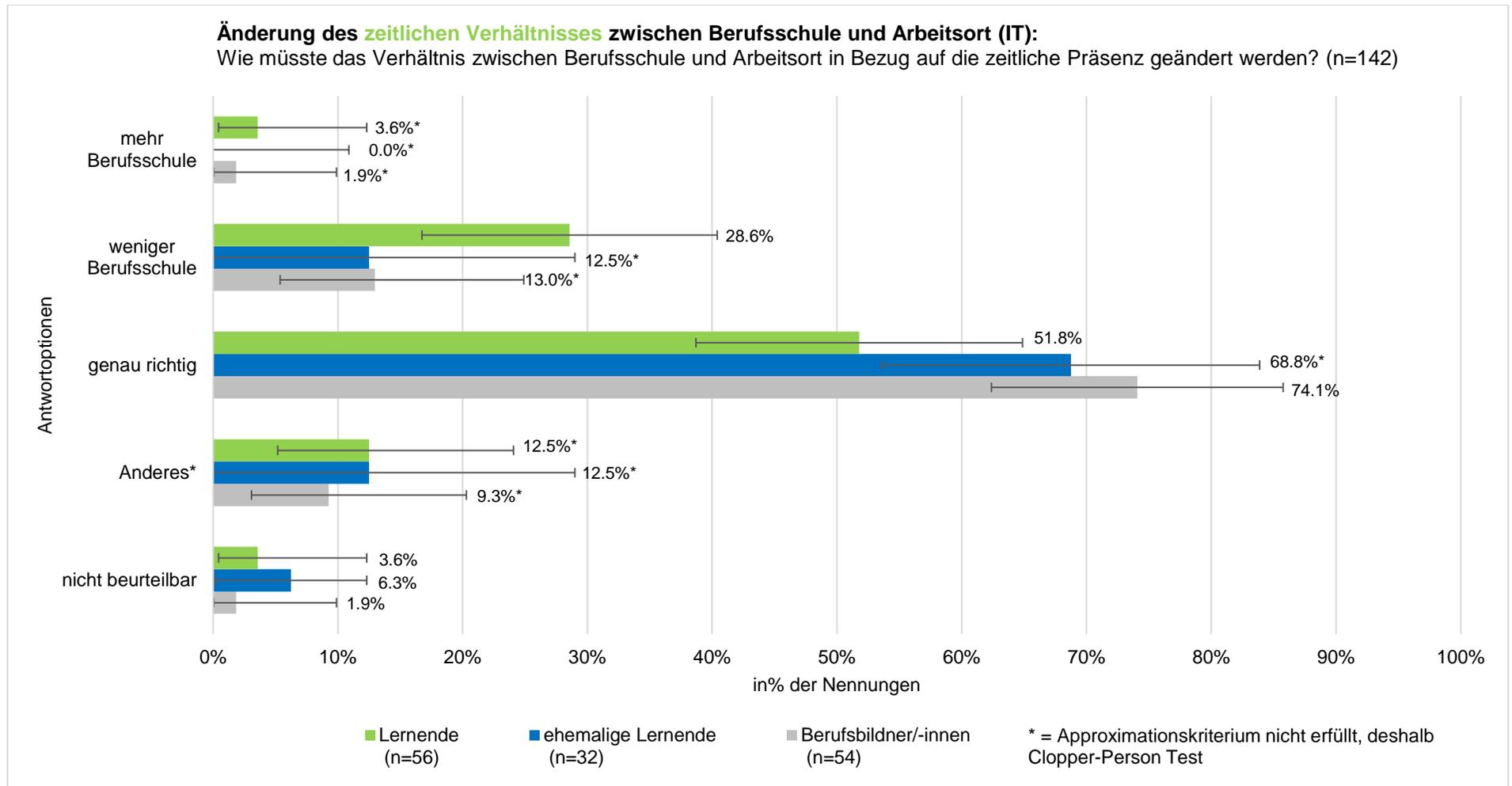
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 0% und 2.3% der Berufsbildner/innen wollen mehr Berufsschule.

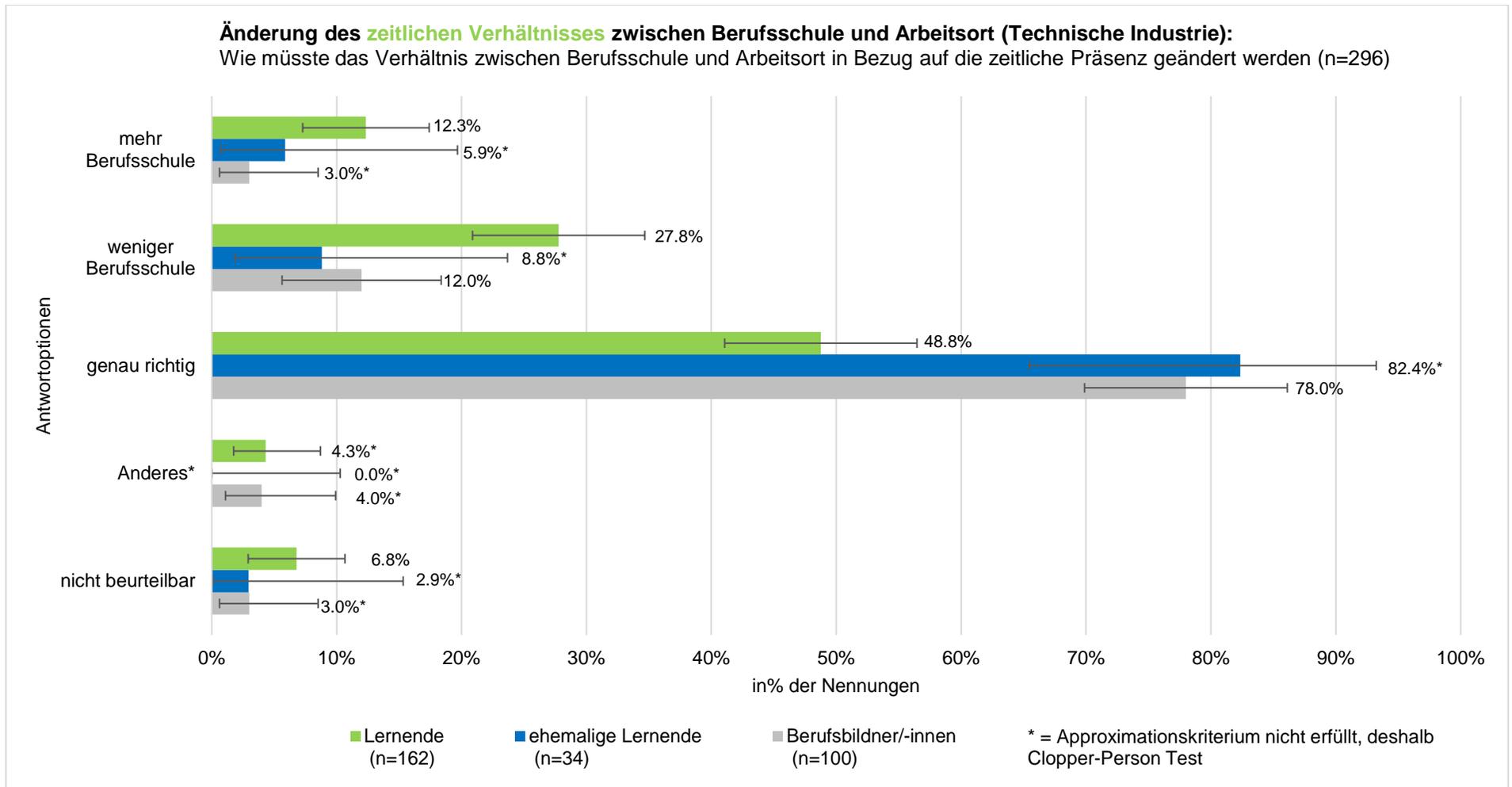
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 12.4% und 19.6% der Berufsbildner/innen wollen weniger Berufsschule.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 68.0% und 76.8% der Berufsbildner/innen wollen keine Veränderung des Verhältnisses zwischen Berufsschule und Arbeitsort in Bezug auf die zeitliche Präsenz.



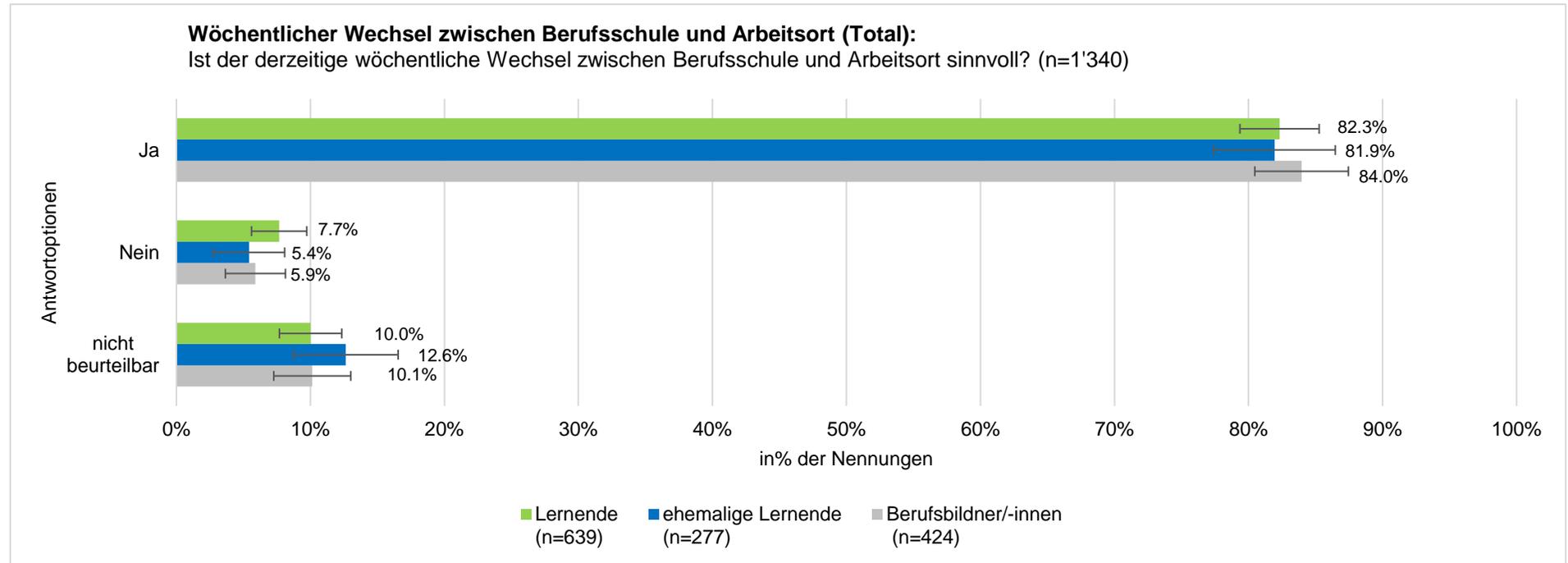






Anderes* Lernende (Anzahl Nennungen: 21)	
<ul style="list-style-type: none"> • Berufsschule: Gleicher Inhalt in weniger Zeit • Bessere Unterteilung der Niveau E und G. Ein E Schüler wird für seine Leistungen nicht belohnt. Beide bekommen schlussendlich das gleiche Fähigkeitszeugnis. • Blockunterricht (3): Blockweise würde ich gut finden! 3 Monate Arbeiten und dann nur wieder 2 Monate Schule - so kann man sich besser auf eines konzentrieren • Das alte Schulmodell muss wiedereingeführt werden. Das heisst, dass die IT-Lernenden zuerst ein Jahr zur Schule gehen, damit man die Lernenden danach schon einsetzen kann. Wenn sie jetzt schon zwei Tage im Betrieb sind, weiss man nicht immer, was tun. • 1.5 Tage Schule • An zwei Tagen, halber Tag Schule 	<ul style="list-style-type: none"> • Ich würde mehr Praxis im Unterricht einbringen damit das Wissen haften bleibt • Jeweils 2.5 Tage arbeiten und Schule • Mehr Arbeiten (2): M-Profil zwischenzeitlich 3 Schultage ist überrissen und 5 Lektionen Sport am Stück reine Zeitverschwendung. Inakzeptabel. • Mehr Berufsfachschule mit relevanteren Themen • Mehr Informatik Fächer • Mehr Lernzeit • Mehr Schule im 1. Jahr, danach weniger • Mehr Sport (2) • Tage aneinander nicht verteilt • Weniger Lehrjahre • Weniger Unterrichtsstunden, die nichts mit dem Beruf zu tun haben (2)
Anderes * ehemalige Lernende (Anzahl Nennungen: 11)	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Berufsschultage waren ok, 2 Tage im 1. und 2. Lehrjahr und 1 Tag im 3. Lehrjahr. Jedoch kommen im kaufmännischen Bereich üK, üfK (schulisch) und V&V (schulisch) dazu. Manchmal waren wir einen Tag in der Woche im Betrieb. • Bessere Einteilung des Lernstoffes, Schule an Samstagen vermeiden • Ein halber Tag mehr Berufsschule wäre besser • 50/50 (2) oder evtl. 60 Schule / 40 Beruf • Zeit in der Berufsschule sinnvoller nutzen! Ein Tag hätte somit gereicht! 	<ul style="list-style-type: none"> • Genau richtig (2). Sofern Schulzeit einen höheren Nutzen hat • Mehr Blockkurse/ÜK • 1.5 Tage Berufsschule würden ausreichen, dazu können Fächer wie Chemie oder Hardware based Software Engineering weggelassen werden, da diese für den Beruf des Informatikers (aus meiner Sicht) keinen Nutzen haben. • Immer gleich viel 1. bis 3. Lehrjahr. Mit Praxisblockwoche zu Beginn.
Anderes* Berufsbildner/innen (Anzahl Nennungen: 29)	
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung Anzahl Lehrjahre (2): Nicht die Anzahl Schultage müsste angepasst werden, sondern allenfalls die Anzahl Lehrjahre (Erhöhung auf 4 Jahre beim KV) / Ausbildung BM evtl. auf 4 Jahre erhöhen / Problem Lernstoff Berufsschule • Basisjahr wiedereinführen (3) • Bessere Abstimmung der Schule auf die betrieblichen Bedürfnisse, nicht alle Lernenden am gleichen Tag zur Schule (5) • Blockkurse/Blockunterricht (2): eine Woche Schule danach eine Woche arbeiten • Weniger Spezialunterricht (3): Die Sprachaufenthalte sollten nicht obligatorisch sein, somit fehlen die Lernenden 2 Wochen im Betrieb / Keine Auslandsaufenthalte, weniger üK-Kurse, keine PE • Eher weniger Berufsschule, aber grundsätzlich so in Ordnung (3 Tage zu Beginn bei BMS wegen 9h-Regelung ist nicht gut) • Höhere Präsenz am Arbeitsort im ersten Lehrjahr 	<ul style="list-style-type: none"> • In den ersten 1.5 bis 2 Lehrjahren mehr Berufsschule (2 Tage) und in der zweiten Hälfte der Lehre weniger (1 Tag) (Beispiel Drogisten) • Mehr Arbeitsort • Polymechniker nur 1 Schultag pro Woche, Mechanikpraktiker und Produktionsmechaniker genau richtig • Schultage anders verteilen • Sehr unregelmässig. Teilweise 3 Tage Berufsschule, teilweise nur 1 Tag. 3 Tage sind zu viel. • Wenn möglich alles an einem Tag • Zeitlicher Aufwand für Ertrag stimmt nicht in der Berufsschule • Zusätzliche Schultage im 2. Lehrjahr - Unterrichtsgefässe der BM und der BiVo sind nicht aufeinander abgestimmt - wie kann / darf dies passieren?! • Zuviel Sportunterricht

Wöchentlicher Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort

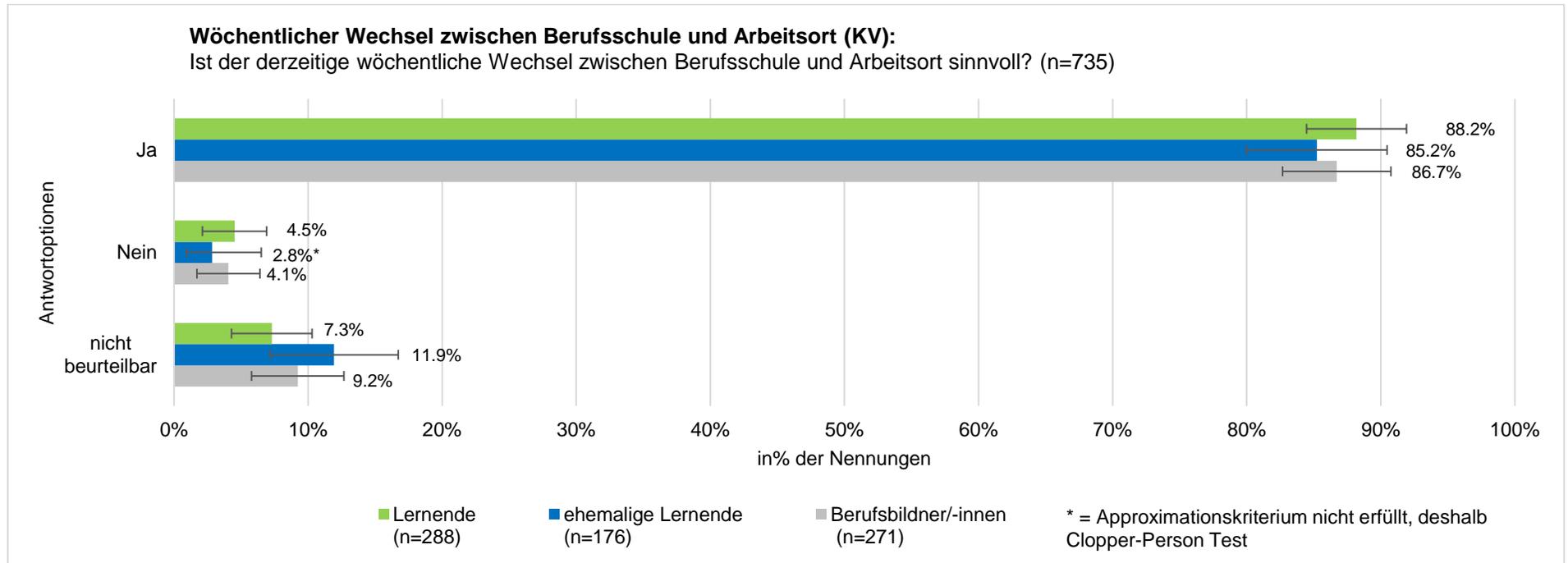


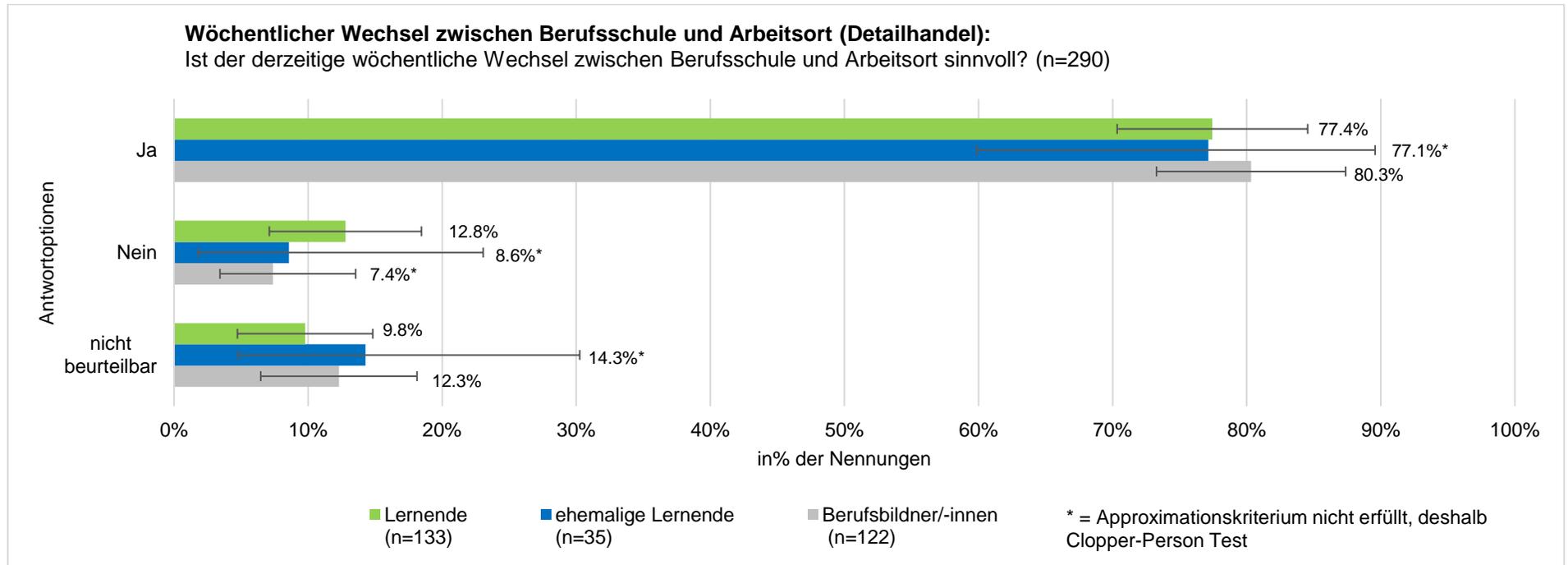
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, ob der wöchentliche Wechsel der Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll ist, ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den drei Zielgruppen.

Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, ob der wöchentliche Wechsel der Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll ist, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den vier Berufsfelder.





Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 80.7% und 84.8% der Zielgruppen den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 5.3% und 8.0% der Zielgruppen den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort nicht sinnvoll.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 79.3% und 85.4% der Lernenden den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 44.2% und 66.0% der Lernenden den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort nicht sinnvoll.

Proportionstest ehemalige Lernende

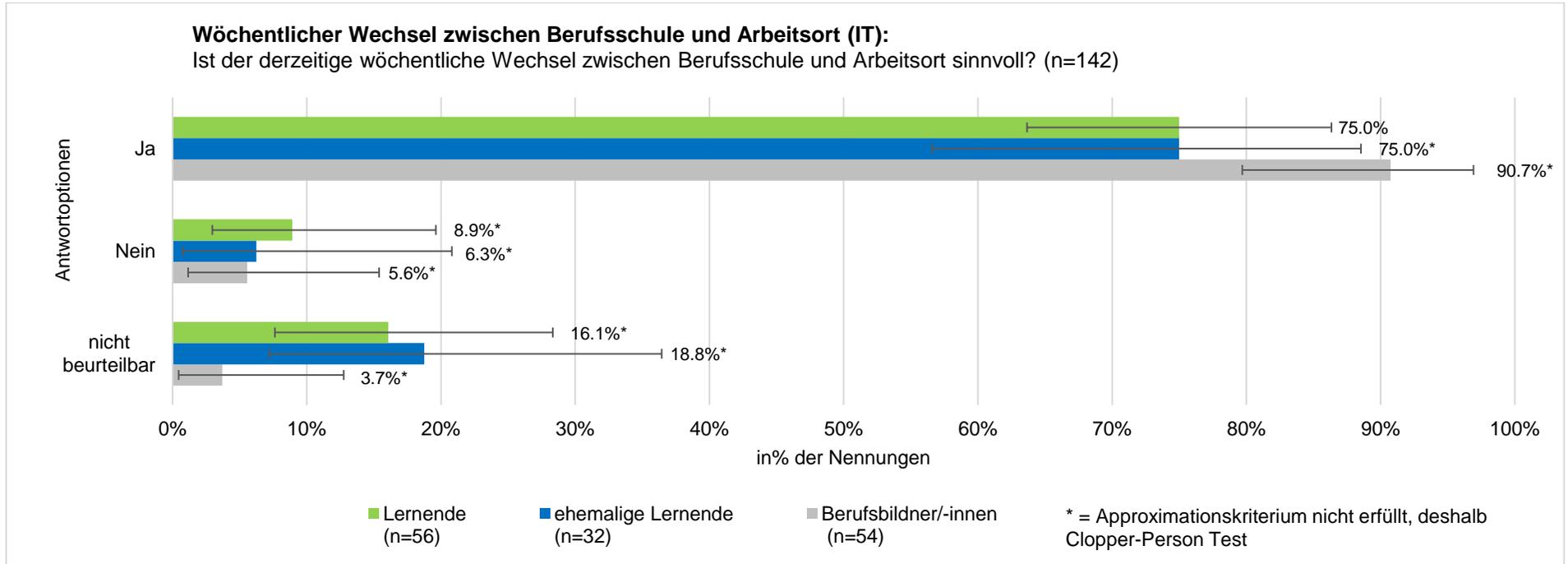
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 77.2% und 86.7% der ehemaligen Lernenden den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll.

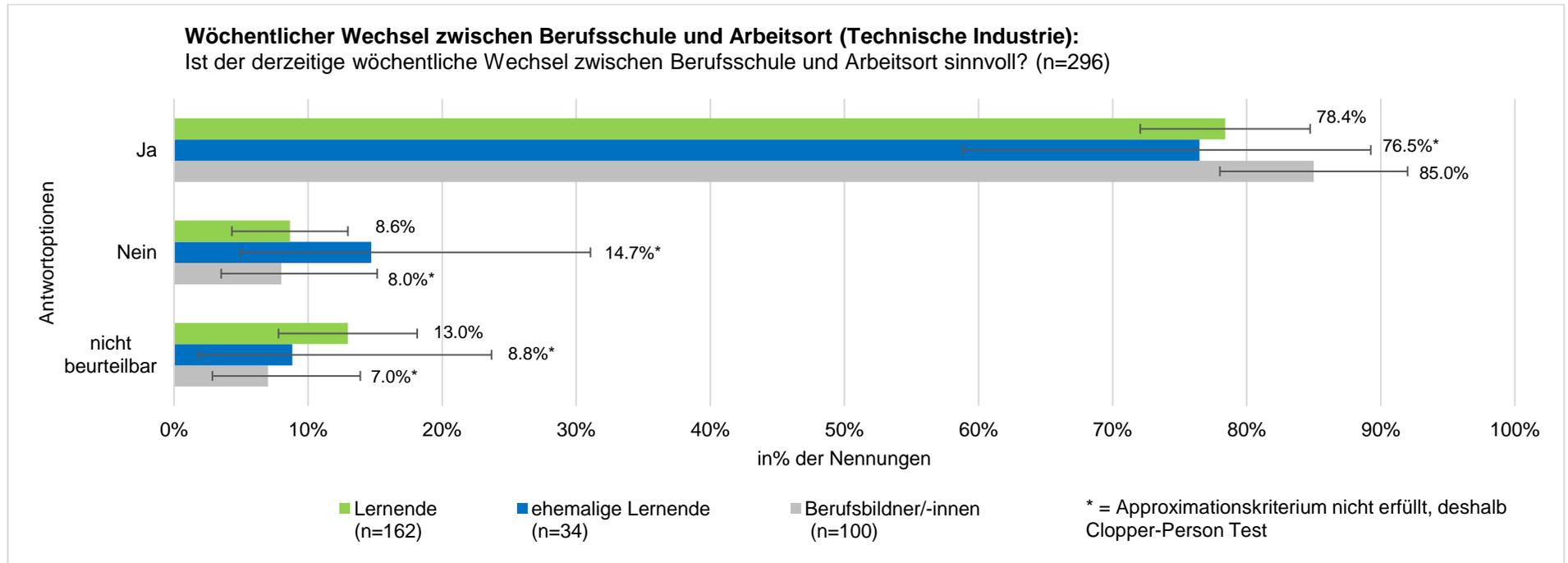
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 8.5% und 25.2% der ehemaligen Lernenden den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort nicht sinnvoll.

Proportionstest Berufsbildner/in

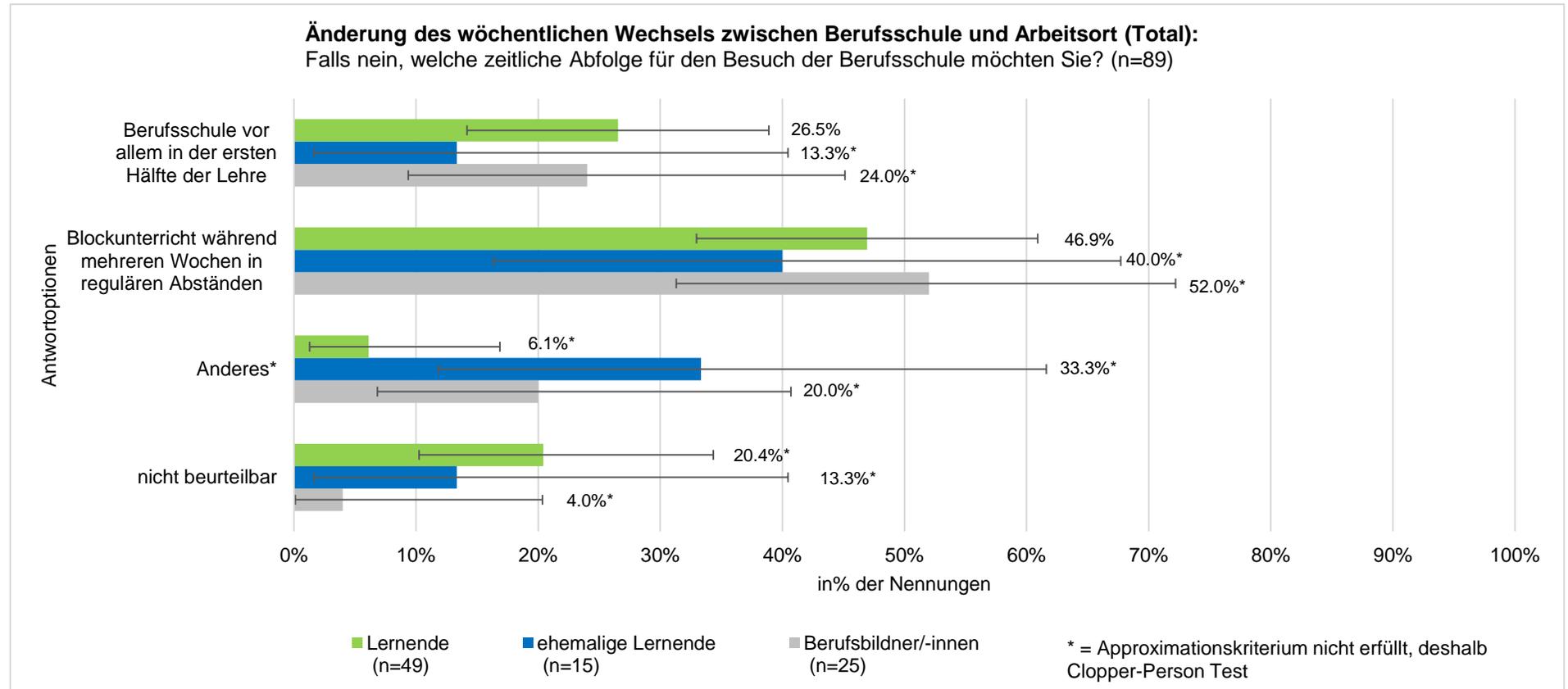
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 80.4% und 87.6% der Berufsbildner/innen den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort sinnvoll.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 18.2% und 38.0% der Berufsbildner/innen den wöchentlichen Wechsel zwischen Berufsschule und Arbeitsort nicht sinnvoll.





Änderung des wöchentlichen Wechsels zwischen Berufsschule und Arbeitsort



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 14.2% und 33.0% der Zielgruppen Berufsschule vor allem in der ersten Hälfte der Berufsbildung bevorzugen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 28.6% und 50.0% der Zielgruppen Blockunterricht während mehreren Wochen in regulären Abstände bevorzugen.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 13.1% und 39.9% der Lernenden Berufsschule vor allem in der ersten Hälfte der Berufsbildung bevorzugen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 31.9% und 61.9% der Lernenden Blockunterricht während mehreren Wochen in regulären Abstände bevorzugen.

Proportionstest ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 0% und 33.9% der ehemaligen Lernenden Berufsschule vor allem in der ersten Hälfte der Berufsbildung bevorzugen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 11.9% und 68.1% der ehemaligen Lernenden Blockunterricht während mehreren Wochen in regulären Abstände bevorzugen.

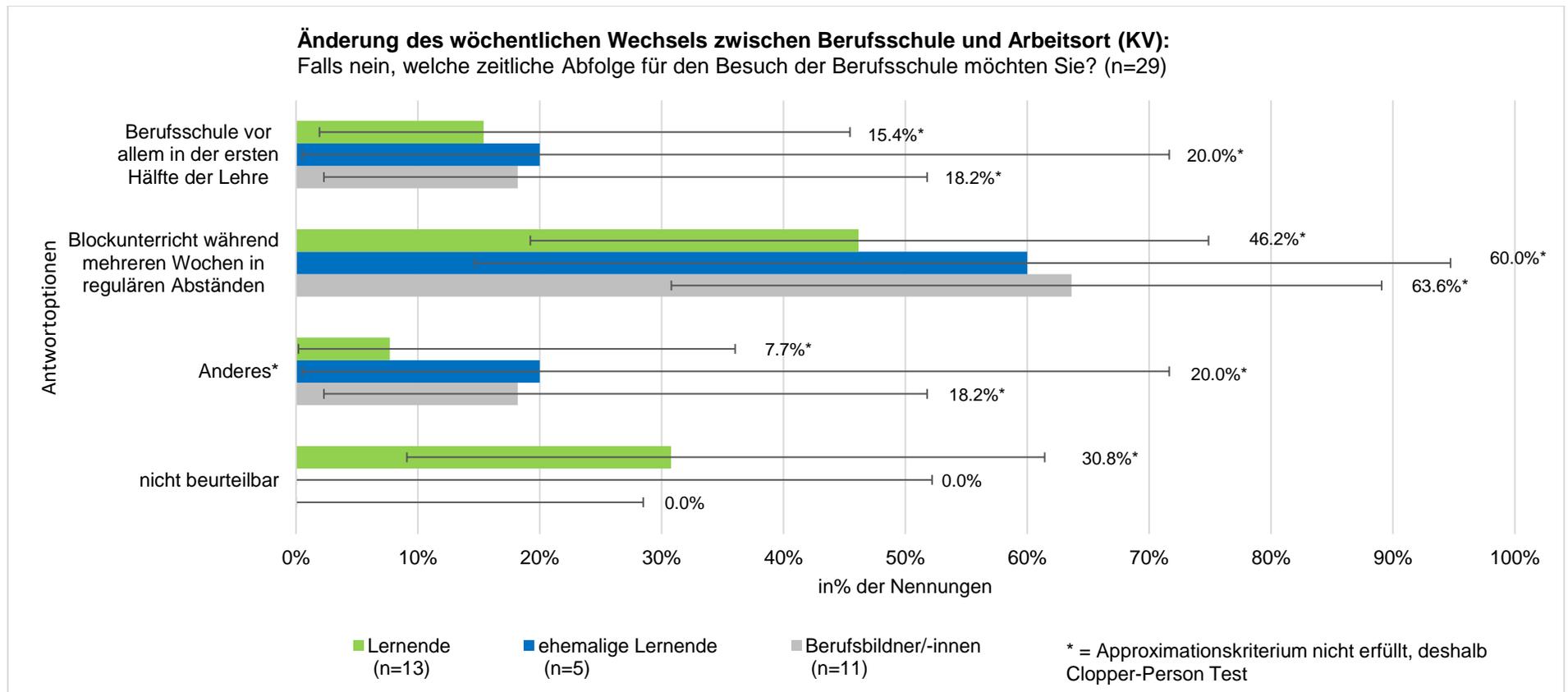
Proportionstest Berufsbildner/in

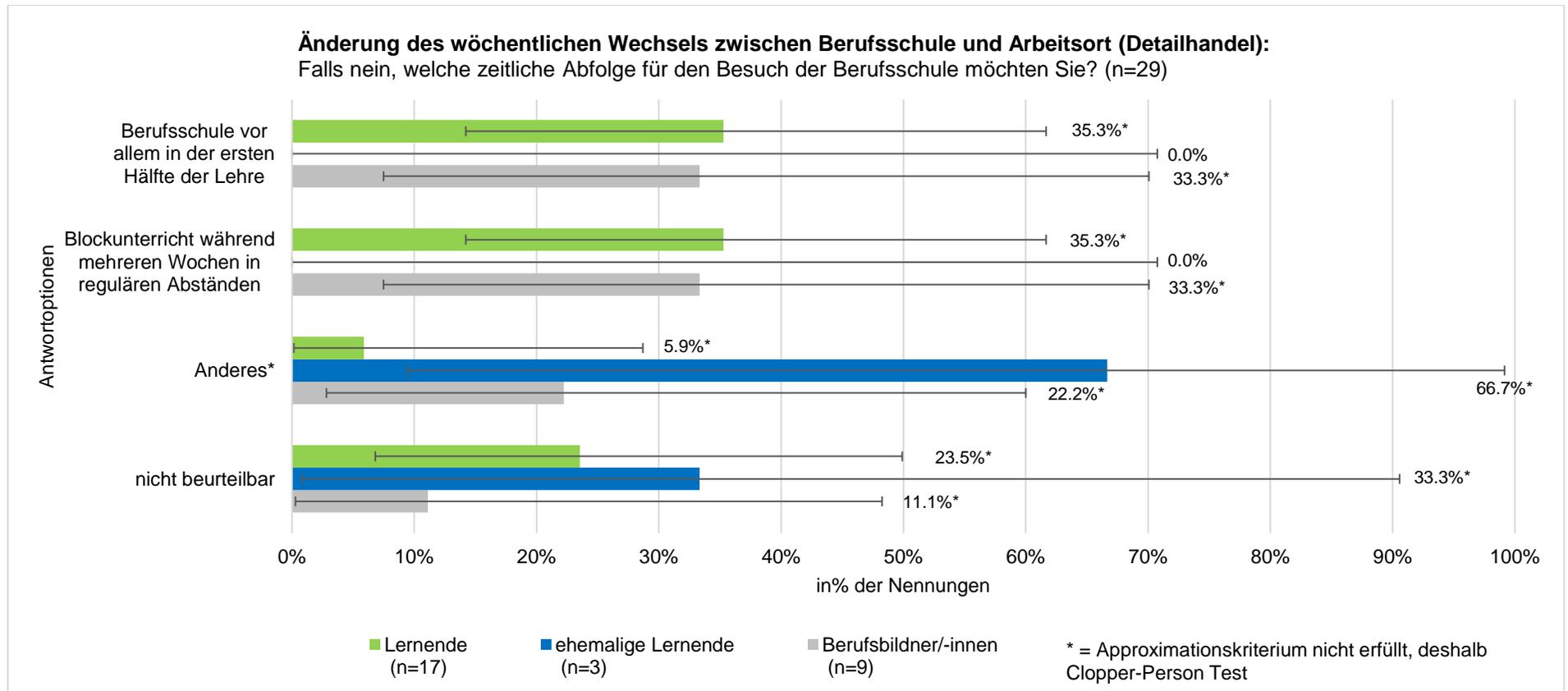
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 5.3% und 42.7% der Berufsbildner/innen Berufsschule vor allem in der ersten Hälfte der Berufsbildung bevorzugen.

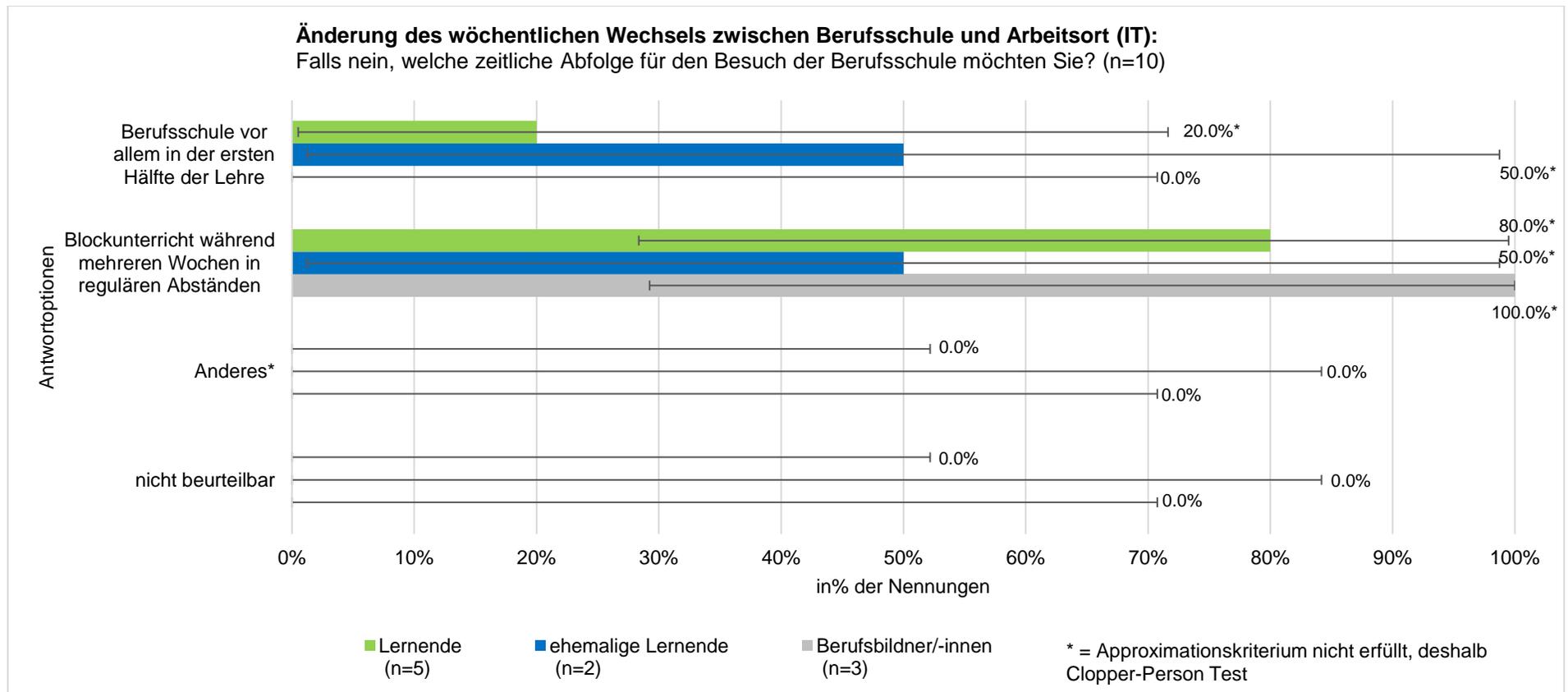
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 5.3% und 42.7% der Berufsbildner/innen Blockunterricht während mehreren Wochen in regulären Abstände bevorzugen.

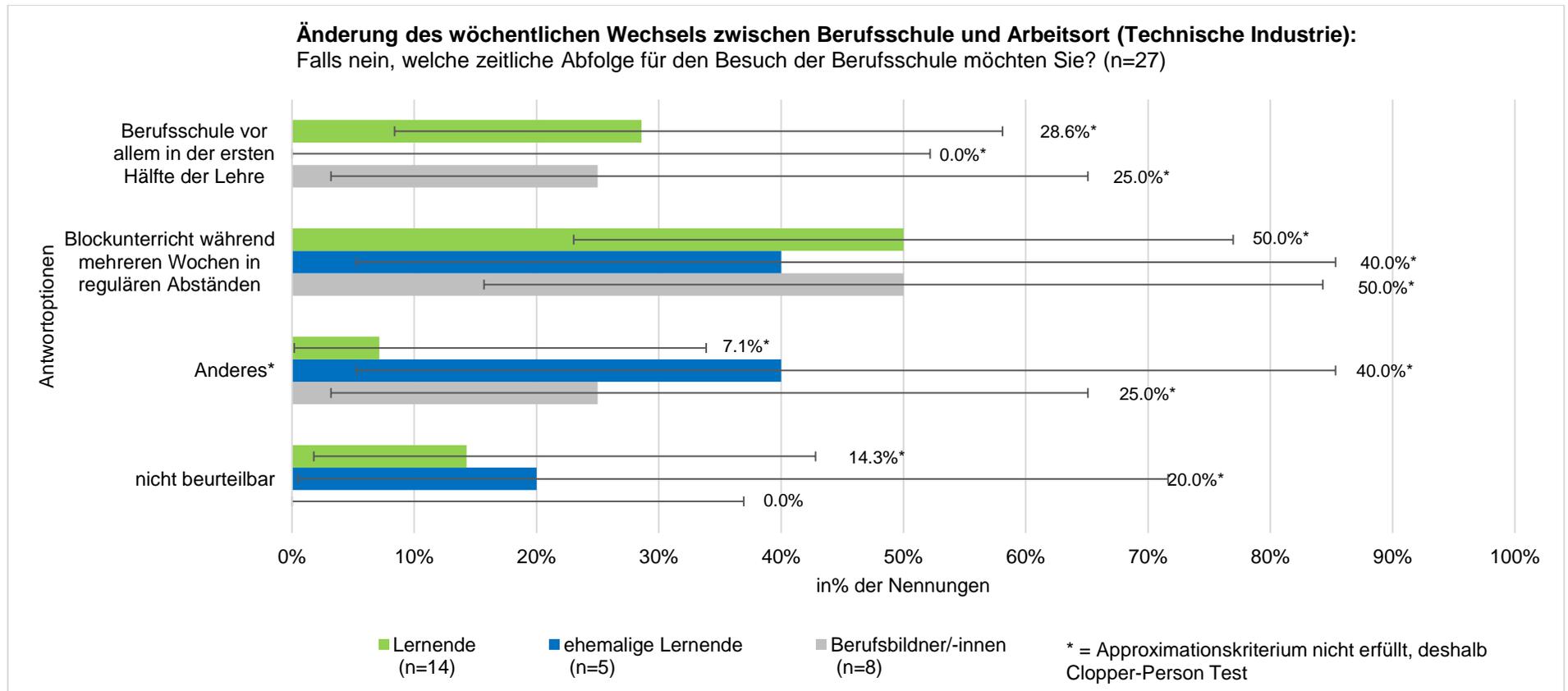
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, welche zeitliche Abfolge für den Besuch der Berufsschule gewünscht wird, ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den drei Zielgruppen.



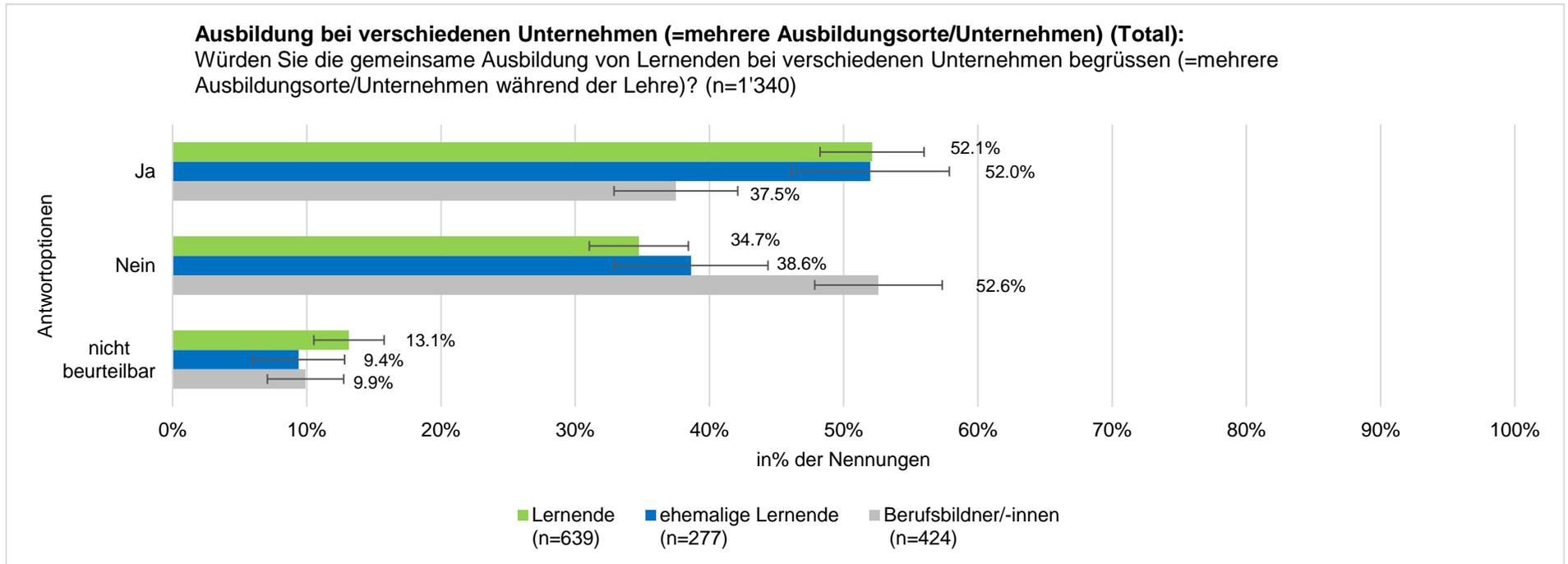






Anderes* Lernende (Anzahl Nennungen: 3)
<ul style="list-style-type: none">• Keine Schule• Mehr Schule• Keine Angabe
Anderes* ehemalige Lernende (Anzahl Nennungen: 4)
<ul style="list-style-type: none">• Im Detailhandel ganze Tage und keine 1.5 Tage pro Woche• Wie bisher, beides in einer Woche, Schule und Arbeit (2)• 20% Schule, 80% arbeiten
Anderes* Berufsbildner/innen (Anzahl Nennungen: 4)
<ul style="list-style-type: none">• 1-2 Tage in der Woche• Schultage anders verteilen• Ganze Tage oder nur Vormittage• Nicht alle Lernenden (7 Stk.) am gleichen Tag Schule

Ausbildung bei verschiedenen Unternehmen (=mehrere Ausbildungsorte/Unternehmen)



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 44.8% und 50.2% der Zielgruppen die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüßen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 38.5% und 43.9% der Zielgruppen die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen nicht begrüßen.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 48.2% und 56.1% der Lernenden die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüßen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 31.0% und 38.5% der Lernenden die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen nicht begrüßen.

Proportionstest ehemaligen Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 45.9% und 58.0% der ehemaligen Lernenden die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüßen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 32.7% und 44.5% der ehemaligen Lernenden die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen nicht begrüßen.

Proportionstest Berufsbildner/in

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 32.8% und 42.2% der Berufsbildner/innen die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüßen.

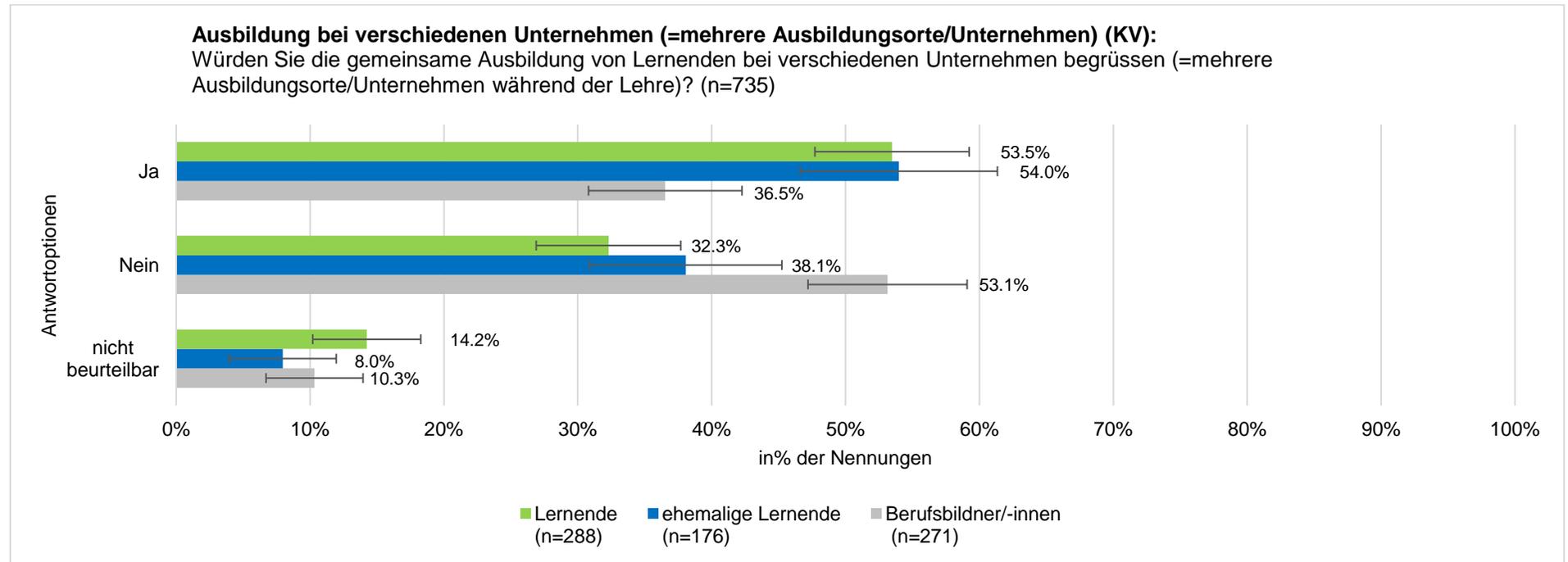
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 47.7% und 57.5% der Berufsbildner/innen die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen nicht begrüßen.

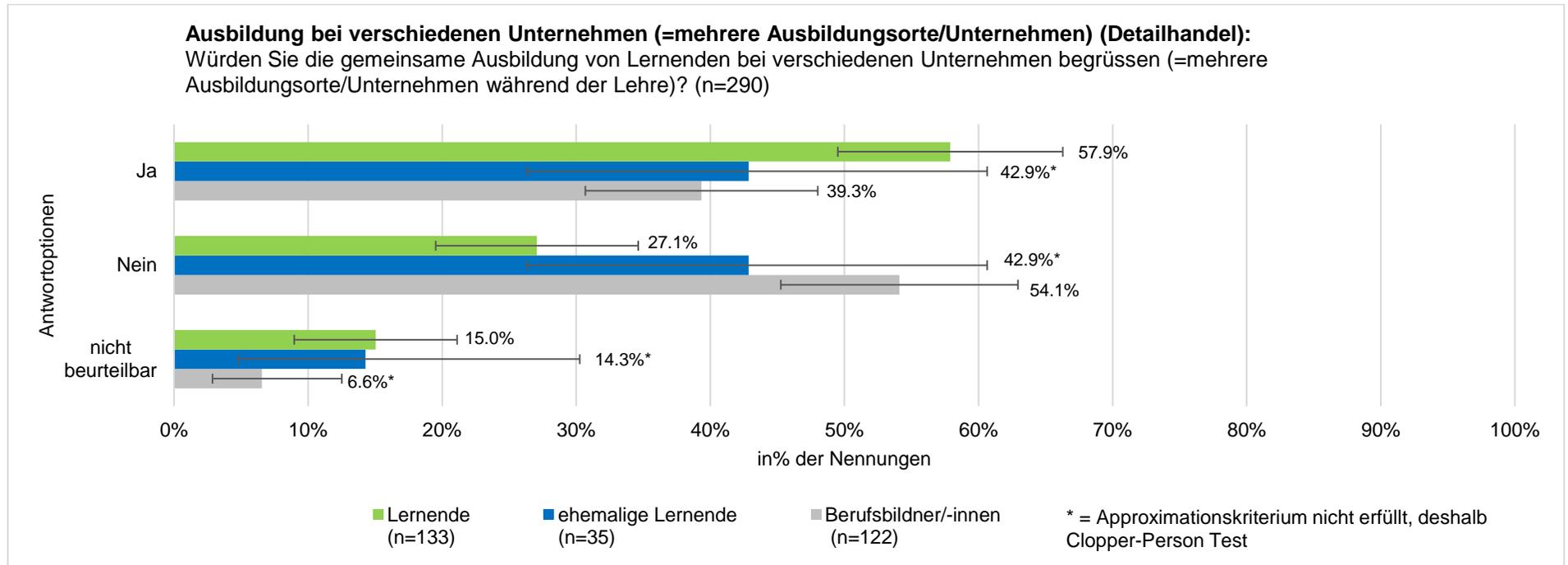
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

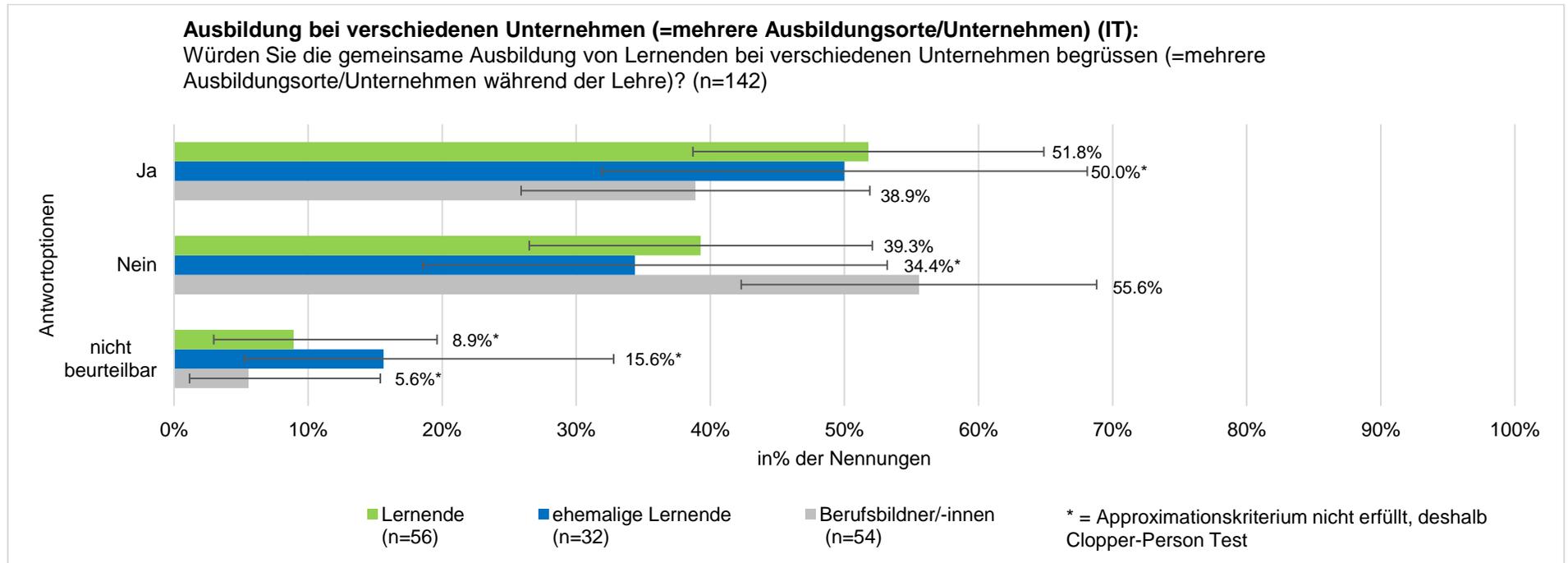
Bei den Antworten auf die Frage, ob man die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüsst, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den drei Zielgruppen.

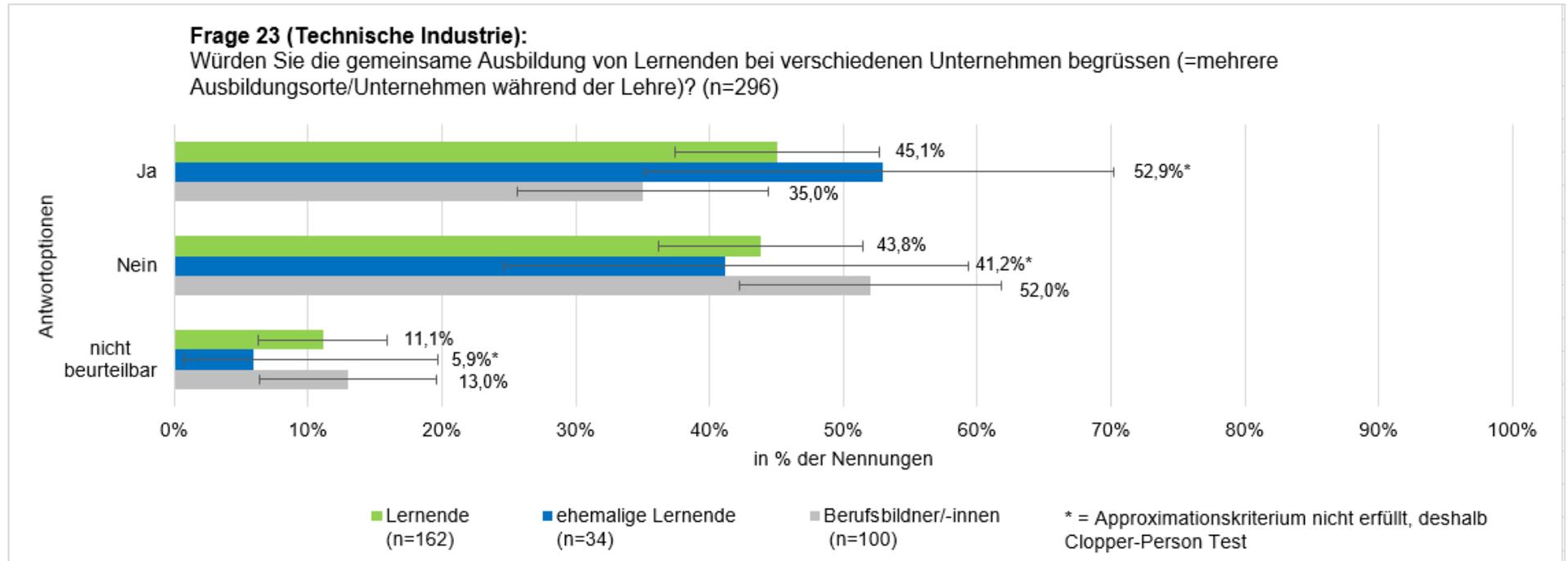
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfeld-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, ob man die gemeinsame Ausbildung von Lernenden bei verschiedenen Unternehmen begrüsst, ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den vier Berufsfelder.

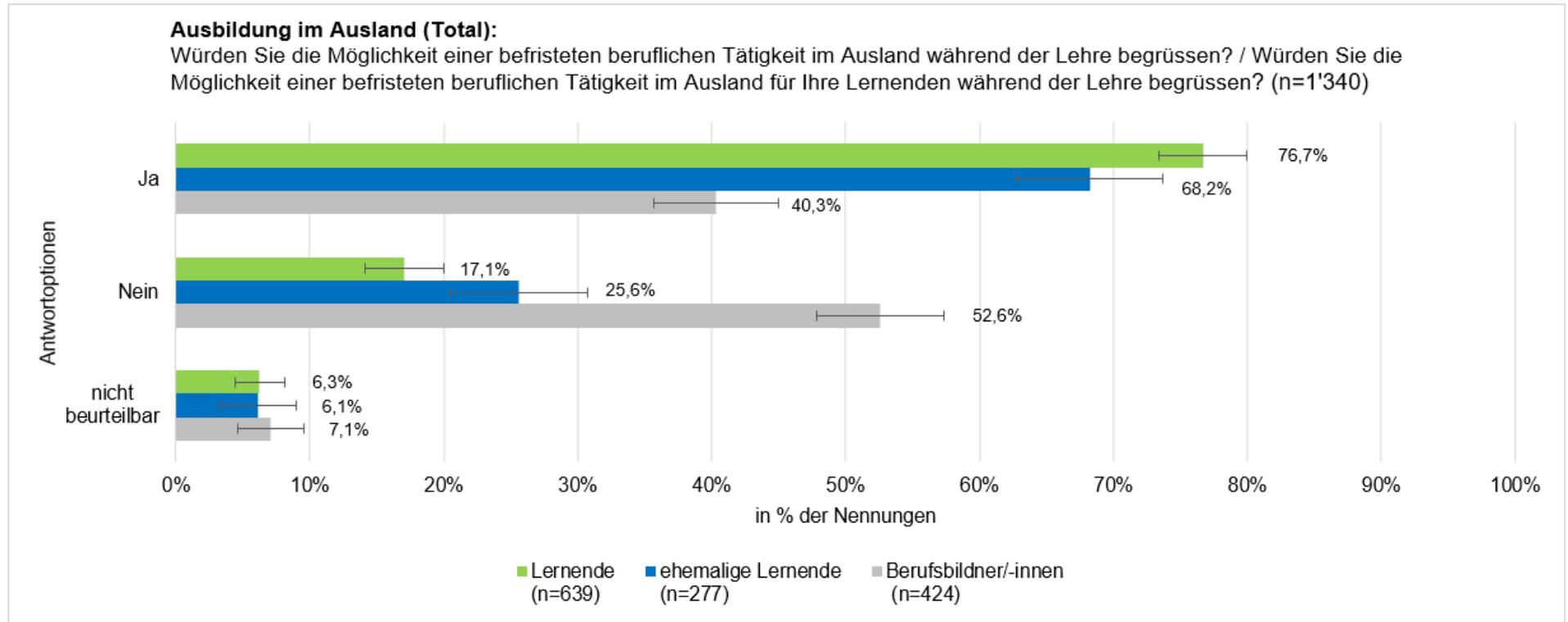








Ausbildung im Ausland



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 60.8% und 66.0% der Zielgruppen eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland begrüßen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 27.6% und 32.6% der Zielgruppen eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland nicht begrüßen.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 73.3% und 80.0% der Lernenden eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland begrüßen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 14.1% und 20.1% der Lernenden eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland nicht begrüßen.

Proportionstest ehemaligen Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 62.6% und 73.9% der ehemaligen Lernenden eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland begrüßen.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 20.3% und 31.0% der ehemaligen Lernenden eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland nicht begrüßen.

Proportionstest Berufsbildner/in

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 35.5% und 45.1% der Berufsbildner/innen eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland begrüßen.

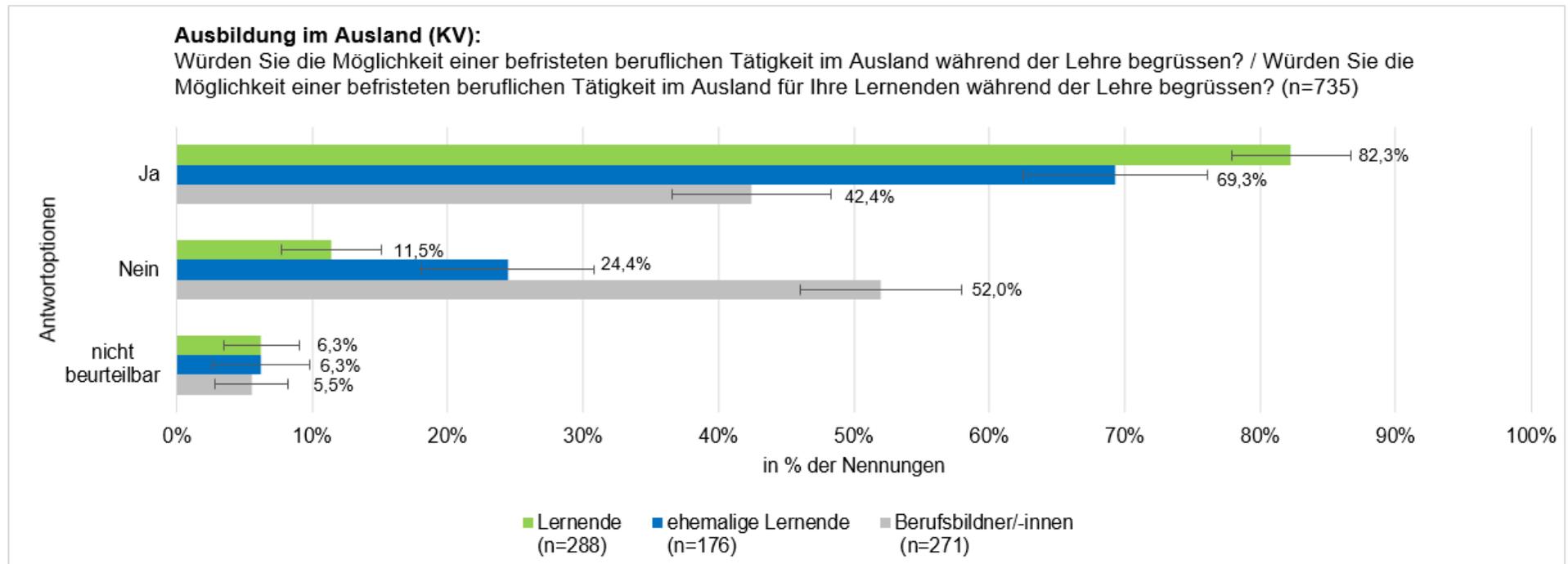
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit würden zwischen 47.7% und 57.5% der Berufsbildner/innen eine befristete berufliche Tätigkeit im Ausland nicht begrüßen.

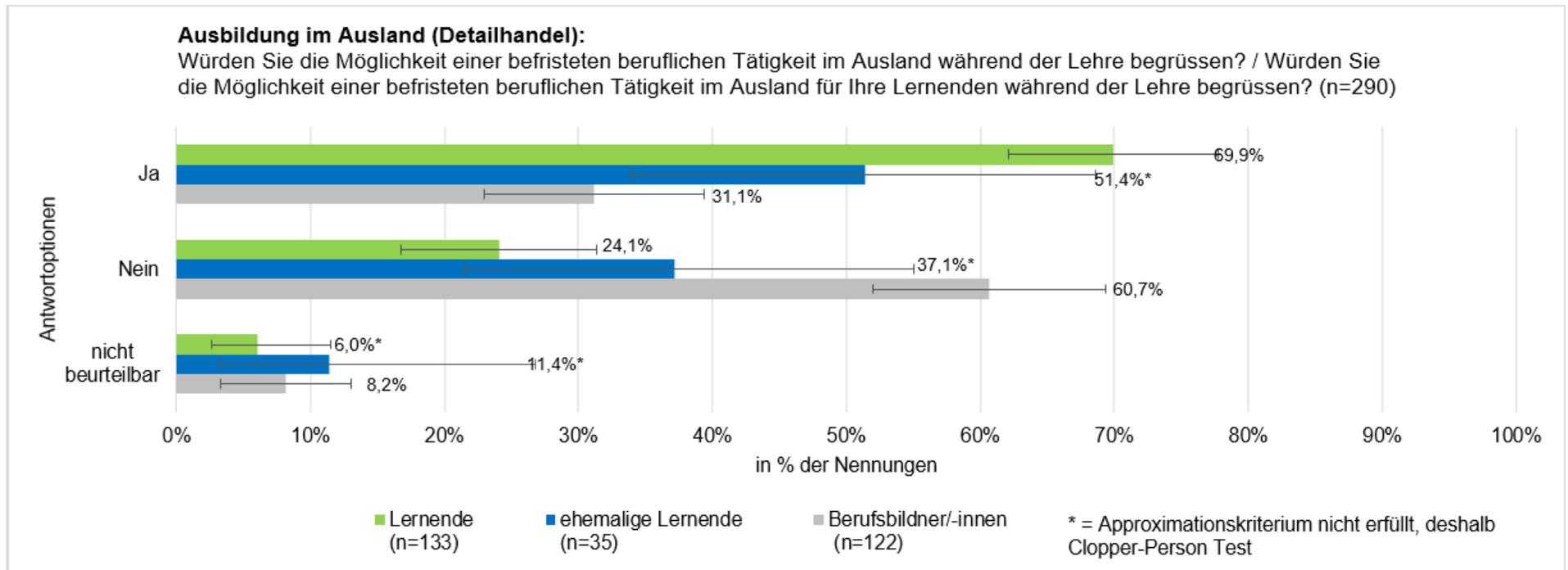
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

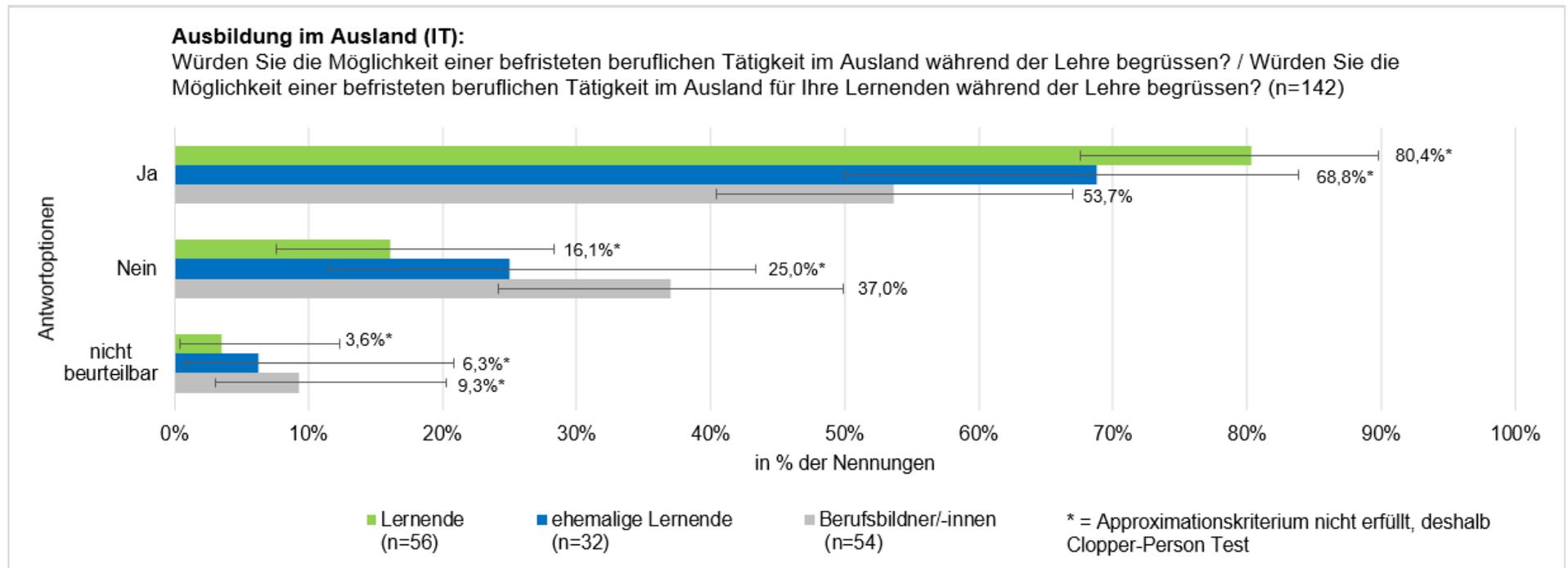
Bei den Antworten auf die Frage, ob eine befristete Tätigkeit im Ausland in Frage kommt, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den drei Zielgruppen.

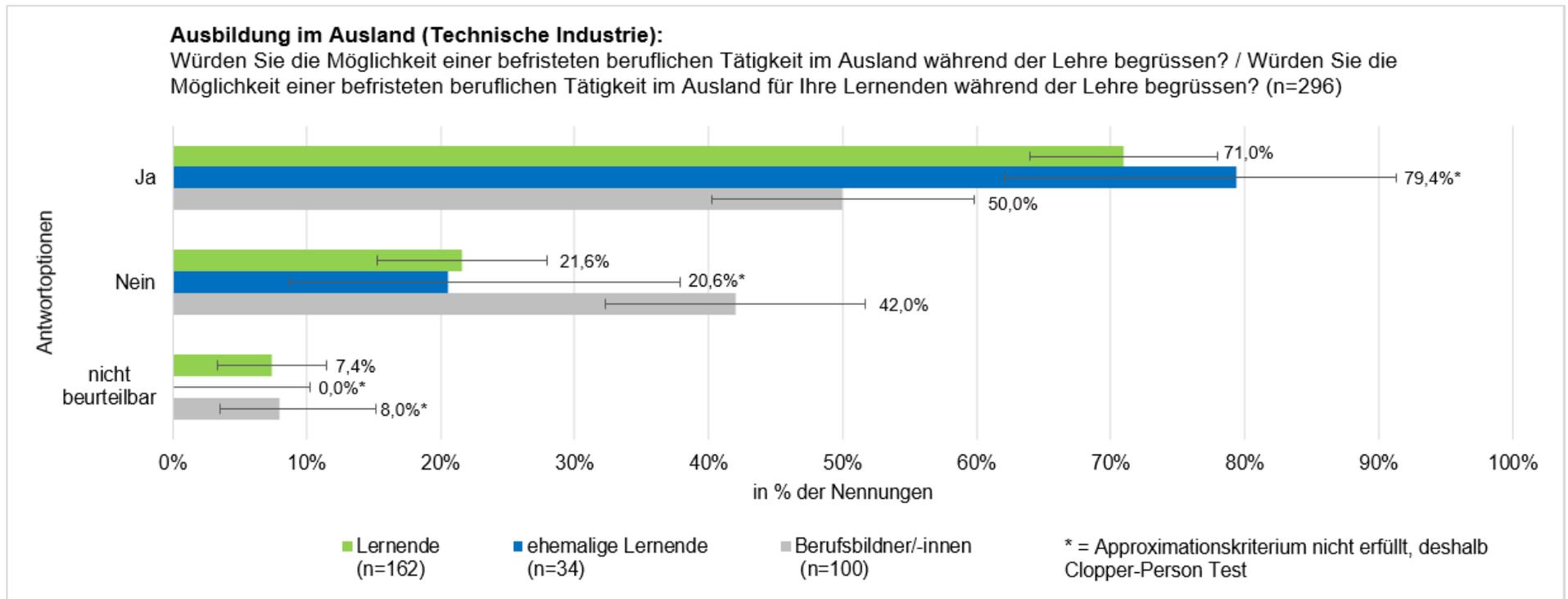
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfeld-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, ob eine befristete Tätigkeit im Ausland in Frage kommt, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den vier Berufsfelder.

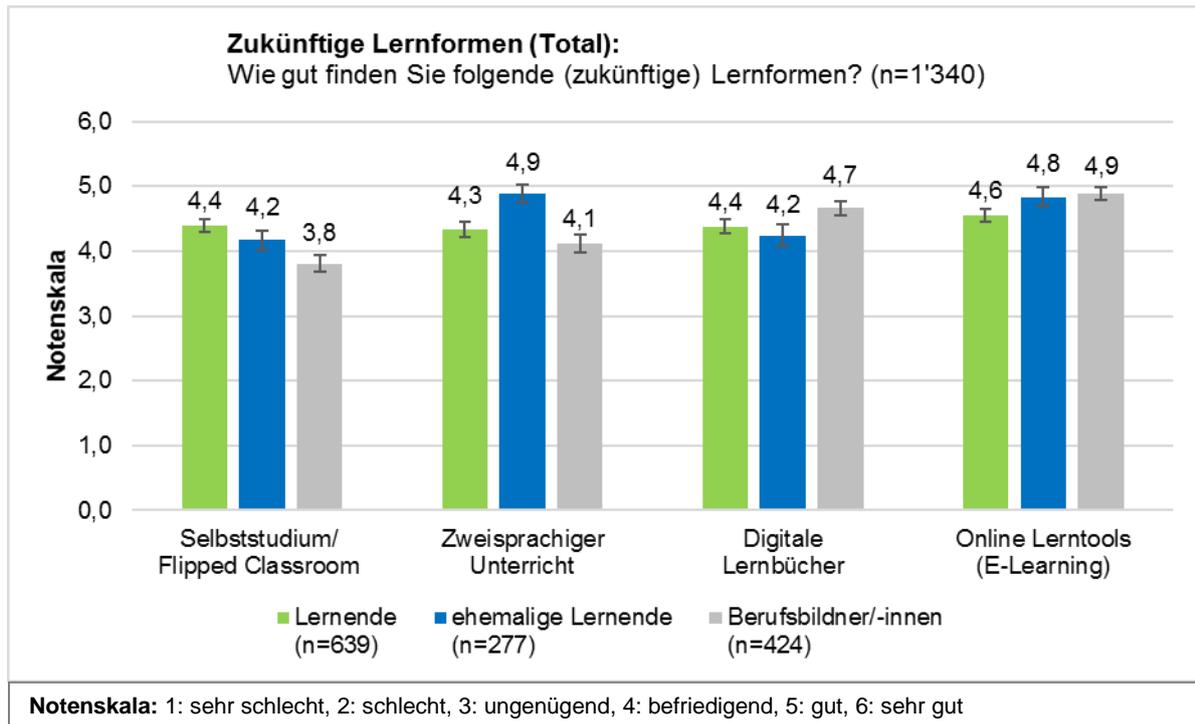








Zukünftige Lernformen



Vertrauensintervall (z-Test)

Alle Zielgruppen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "Selbststudium/Flipped Classroom" bei allen Zielgruppen zwischen 4.091 und 4.234

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "zweisprachiger Unterricht" bei allen Zielgruppen zwischen 4.311 und 4.466

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "digitale Lernbücher" bei allen Zielgruppen zwischen 4.369 und 4.510

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "online Lerntools" bei allen Zielgruppen zwischen 4.651 und 4.782

Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "Selbststudium/Flipped Classroom" bei den Lernenden zwischen 4.293 und 4.499

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "zweisprachiger Unterricht" bei den Lernenden zwischen 4.223 und 4.455

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "digitale Lernbücher" bei den Lernenden zwischen 4.271 und 4.489

Ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "Selbststudium/Flipped Classroom" bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.023 und 4.322

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "zweisprachiger Unterricht" bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.755 und 5.031

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "digitale Lernbücher" bei den ehemaligen Lernenden zwischen 4.086 und 4.403

Berufsbildner/innen

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "Selbststudium/Flipped Classroom" bei den Berufsbildner/innen zwischen 3.685 und 3.935

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "zweisprachiger Unterricht" bei den Berufsbildner/innen zwischen 3.985 und 4.263

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "digitale Lernbücher" bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.556 und 4.766

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegt der Mittelwert der zukünftigen Lernform "online Lerntools" bei den Berufsbildner/innen zwischen 4.783 und 4.982

Varianzanalyse auf Zielgruppen-Basis

Der ANOVA-Test kann bei den zukünftigen Lernformen einen Unterschied bei den Zielgruppen finden. Nachfolgend sind die signifikanten Unterschiede untersucht.

Selbststudium/Flipped Classroom	Signifikant
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Lernende gegen Ehemalige Lernende	Ja
Ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja

Online Lerntools	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Ehemalige Lernende	Nein
Ehemalige Lernende gegen Lernende	Ja

Digitale Lernbücher	Signifikant
Berufsbildner/in gegen Ehemalige Lernende	Ja
Berufsbildner/in gegen Lernende	Ja
Lernende gegen Ehemalige Lernende	Nein

zweisprachiger Unterricht	Signifikant
Ehemalige Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja
Ehemalige Lernende gegen Lernende	Ja
Lernende gegen Berufsbildner/in	Ja

Varianzanalyse auf Berufsfeld-Basis

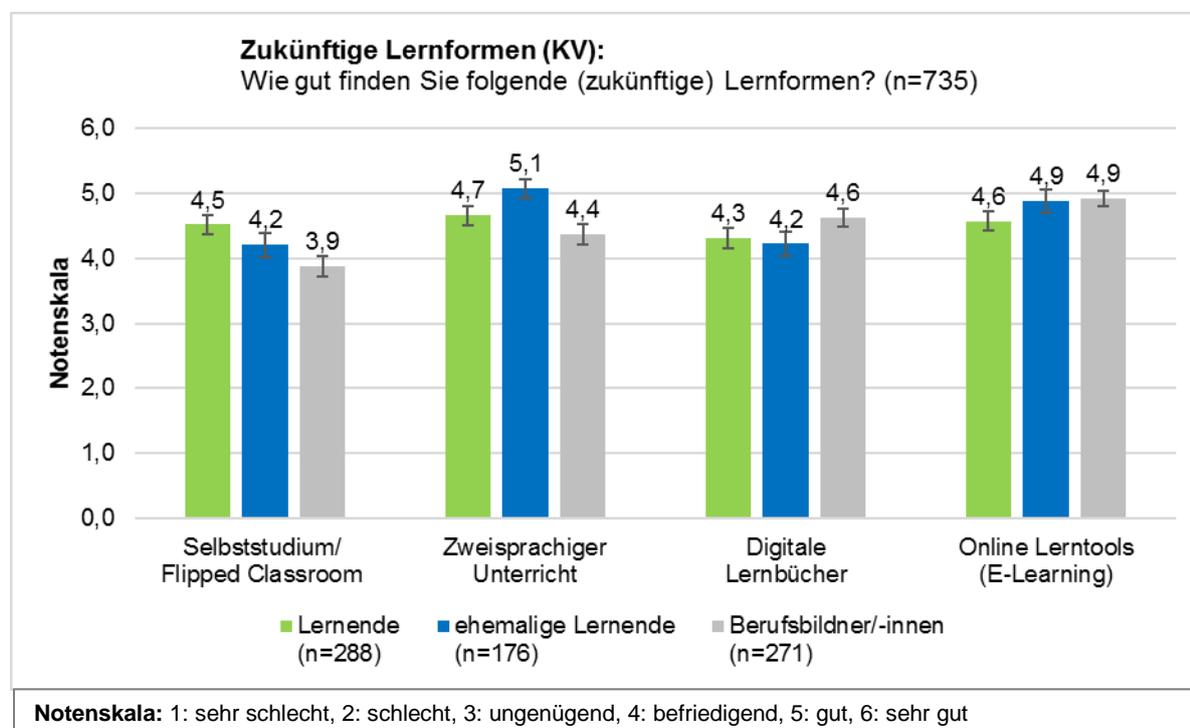
Ausser bei den zukünftigen Lernformen Selbststudium/Flipped Classroom kann der ANOVA-Test einen Unterschied der Berufsfelder finden. Nachfolgend sind die einzelnen Kompetenzen auf die Signifikanz der Unterschiede der Berufsfelder untersucht.

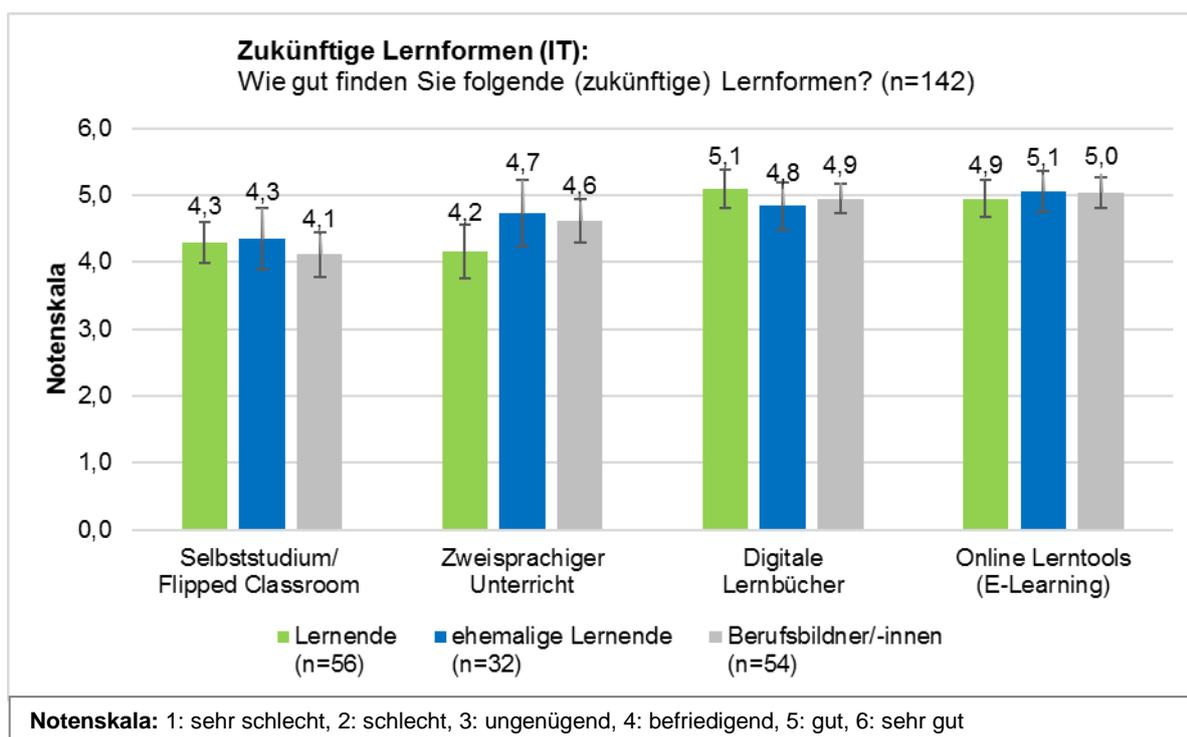
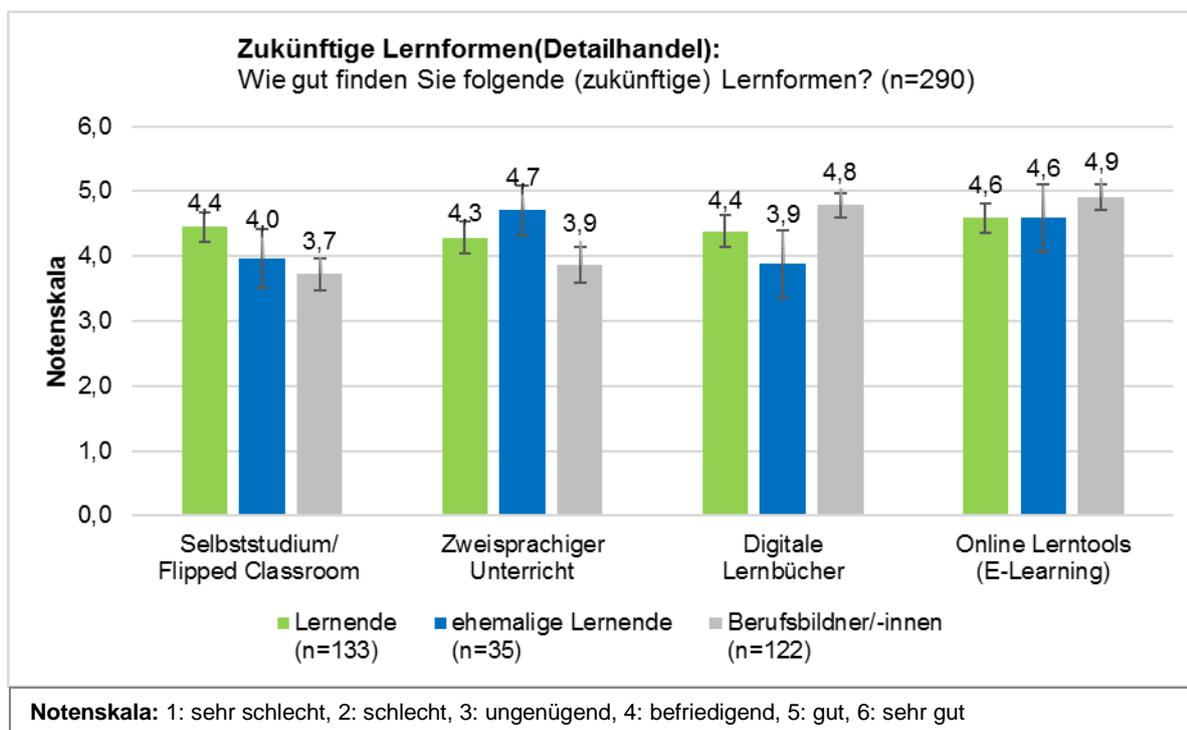
Selbststudium / Flipped Classroom	Signifikant
IT gegen tech. Industrie	Nein
IT gegen Detailhandel	Nein
IT gegen KV	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein
KV gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein

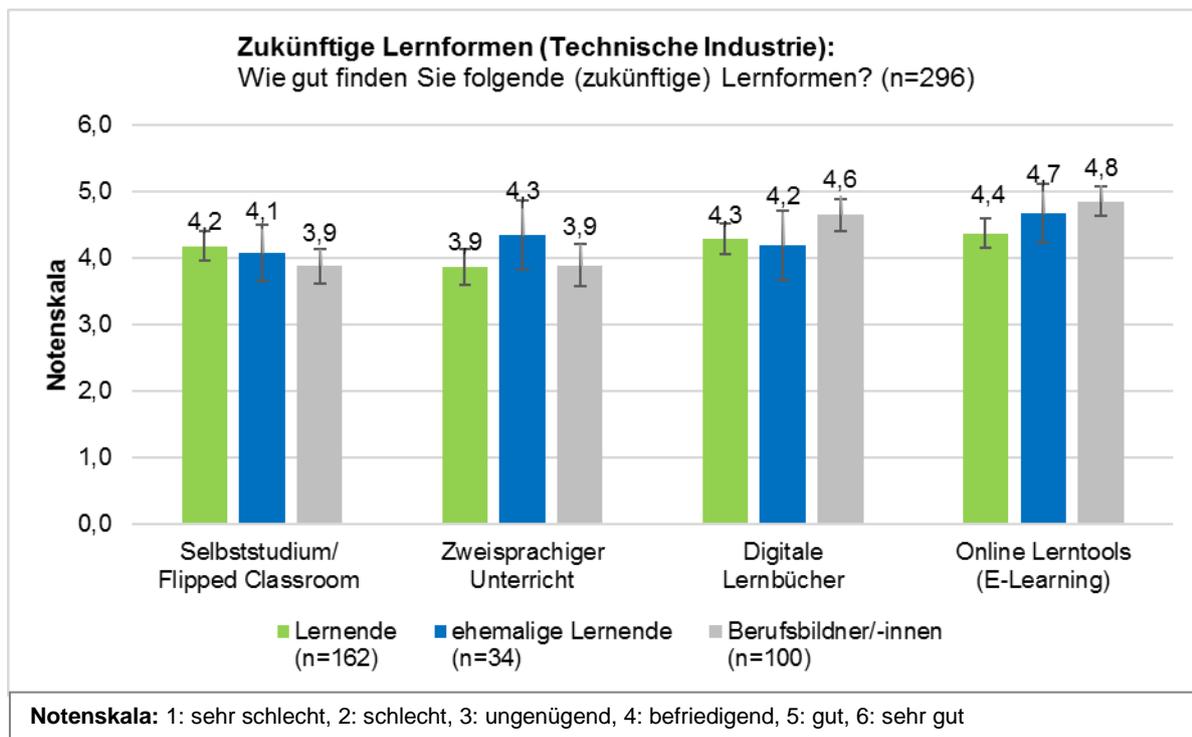
zweisprachiger Unterricht	Signifikant
KV gegen tech. Industrie	Ja
KV gegen Detailhandel	Ja
KV gegen IT	Nein
IT gegen tech. Industrie	Ja
IT gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein

Digitale Lernbücher	Signifikant
IT gegen tech. Industrie	Ja
IT gegen KV	Ja
IT gegen Detailhandel	Ja
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein
Detailhandel gegen KV	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein

Online Lerntools	Signifikant
IT gegen tech. Industrie	Ja
IT gegen Detailhandel	Nein
IT gegen KV	Nein
KV gegen tech. Industrie	Nein
KV gegen Detailhandel	Nein
Detailhandel gegen tech. Industrie	Nein

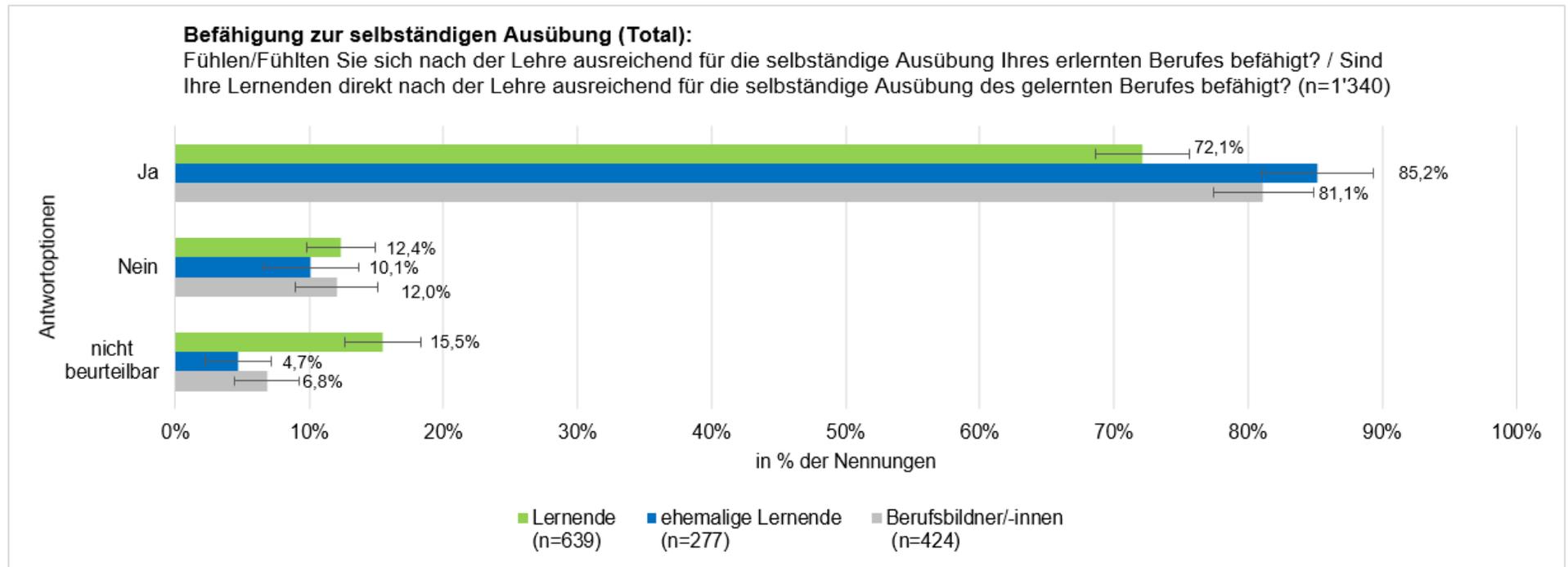






Perspektiven

Befähigung zur selbstständigen Ausübung des erlernten Berufes



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit fühlen sich zwischen 75.4% und 80.0% der Zielgruppen nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes befähigt.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit fühlen sich zwischen 10.0% und 13.6% der Zielgruppen nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes nicht befähigt.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 68.6% und 75.7% der Lernenden sich nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes befähigt.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 9.7% und 15.0% der Lernenden sich nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes nicht befähigt.

Proportionstest ehemaligen Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit fanden zwischen 80.8% und 89.6% der ehemaligen Lernenden sich nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes befähigt.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit fanden zwischen 6.4% und 13.8% der ehemaligen Lernenden sich nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes befähigt.

Proportionstest Berufsbildner/in

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 77.3% und 85.0% der Berufsbildner/innen, dass die Lernenden nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes befähigt sind.

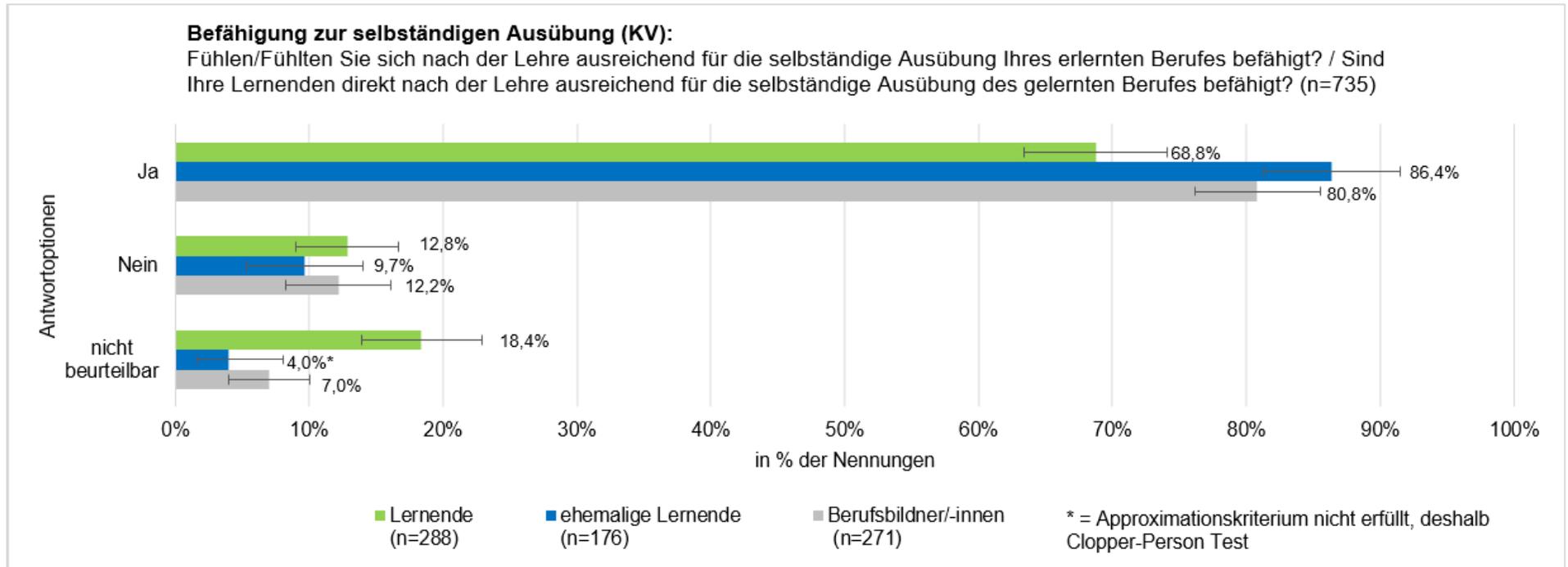
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit finden zwischen 8.8% und 15.2% der Berufsbildner/innen, dass die Lernenden nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des gelernten Berufes nicht befähigt sind.

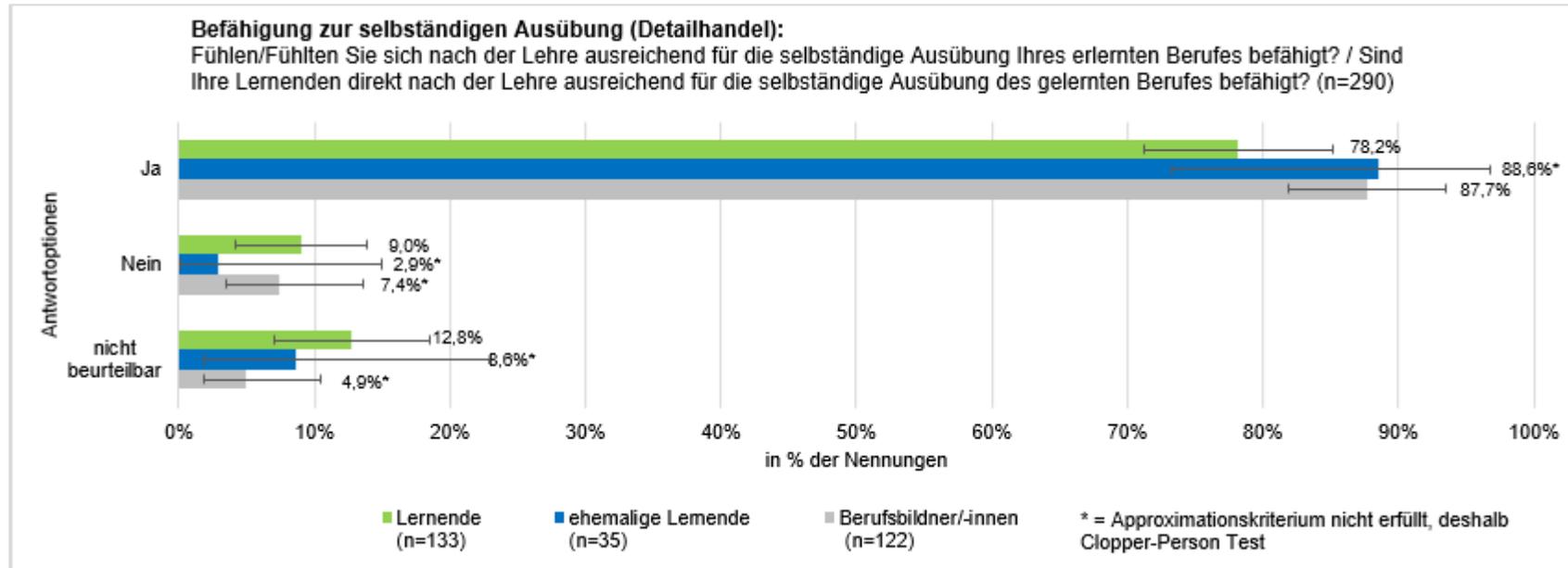
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

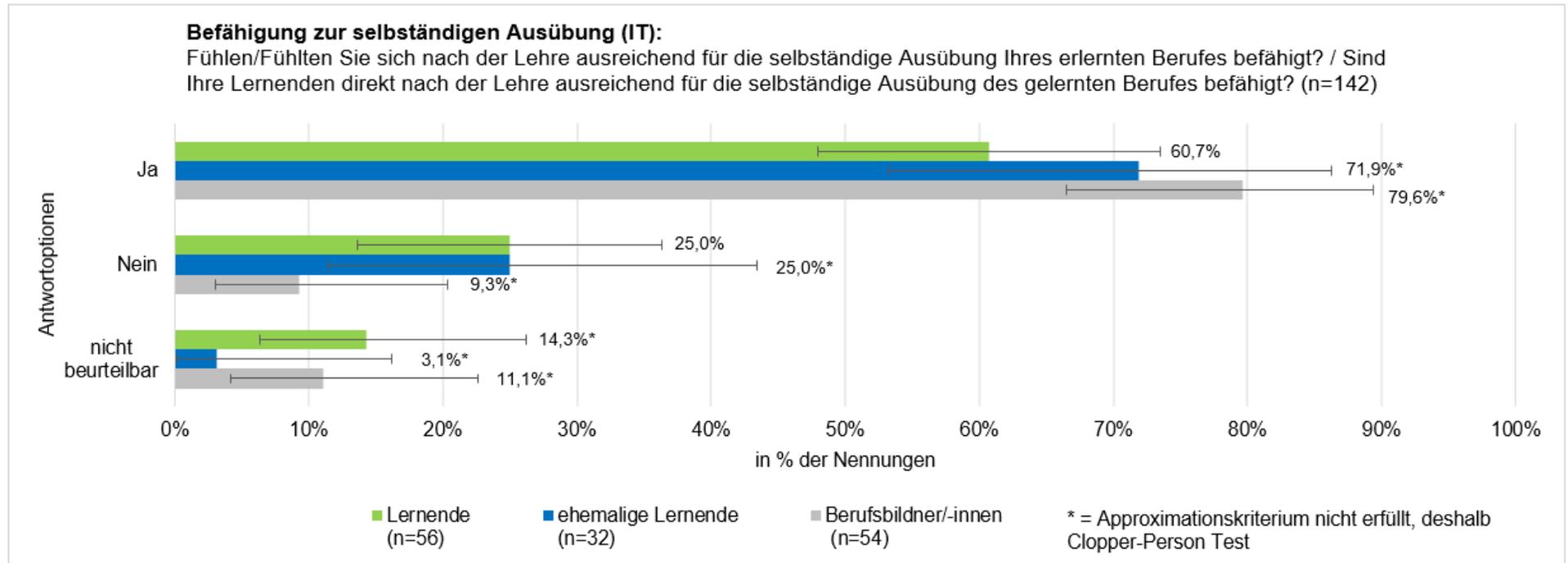
Bei den Antworten auf die Frage, ob die Lernenden nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des Berufes befähigt sind, ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den drei Zielgruppen.

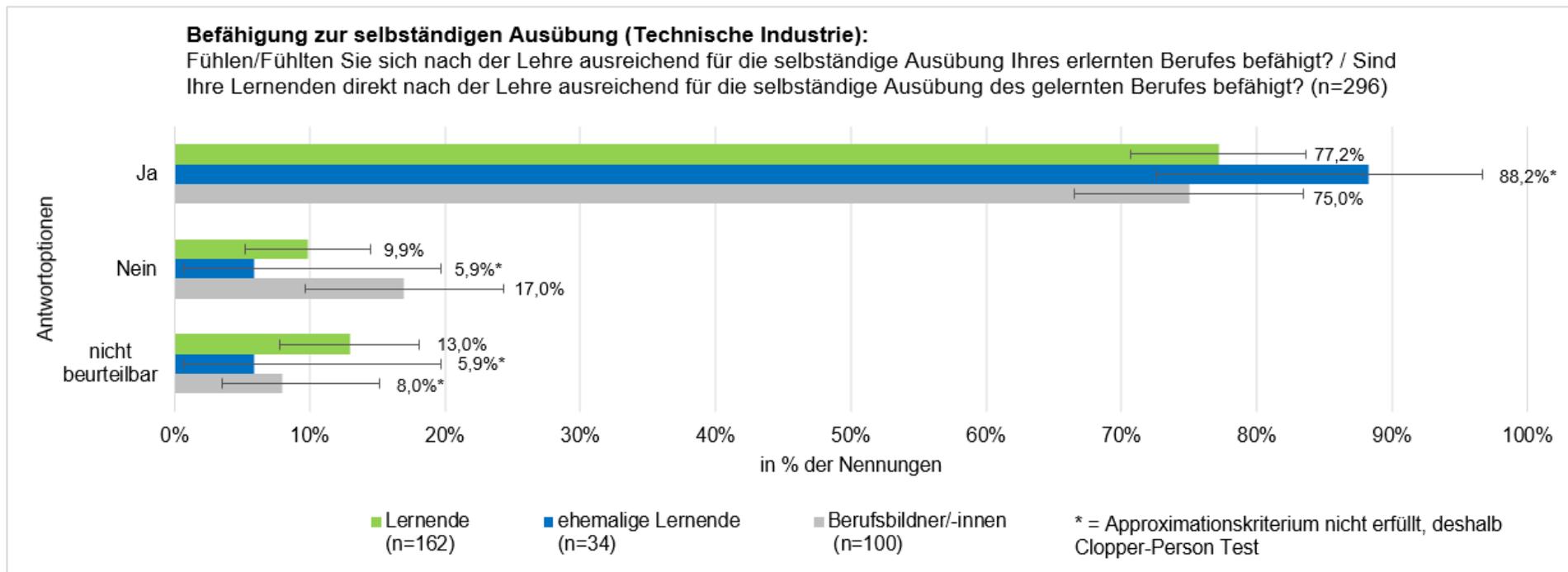
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfeld-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, ob die Lernenden nach der Lehre ausreichend für die selbständige Ausübung des Berufes befähigt sind, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den vier Berufsfelder.





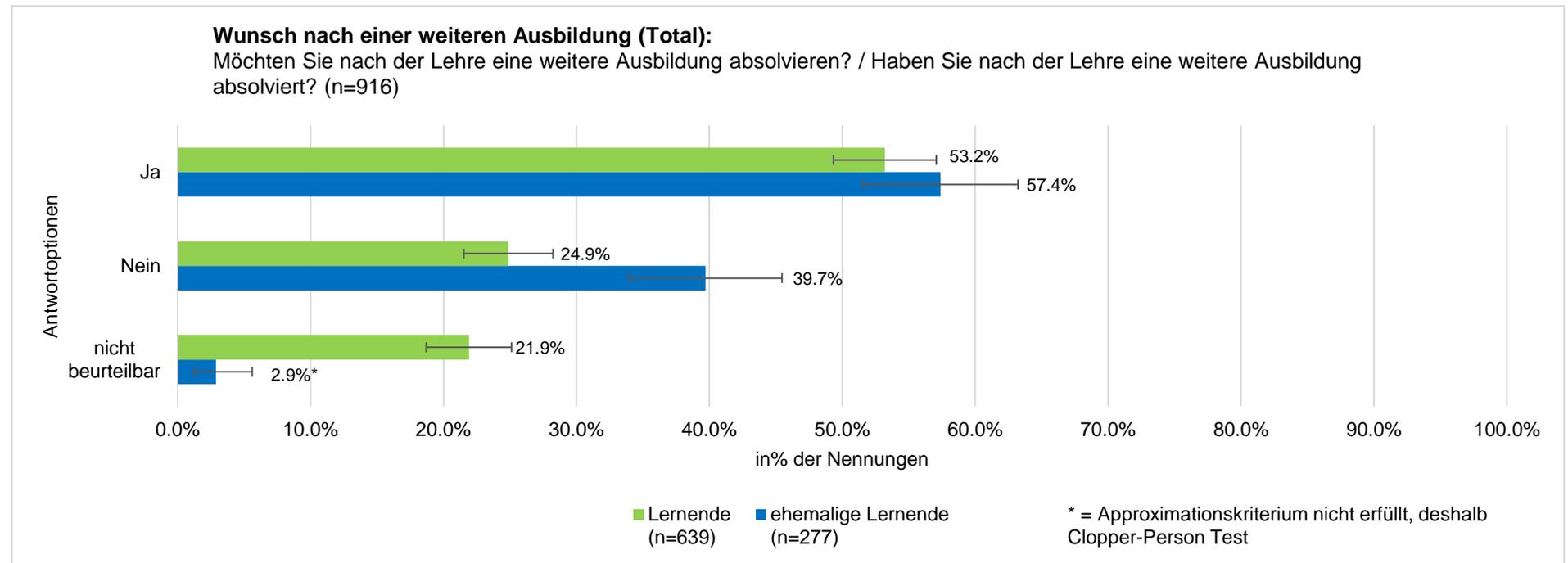




Fehlende Kompetenzen

Die Berufsbildner/-innen konnten bei dieser offenen Frage 27 mit Relation zu Frage 26 schreiben, welche Kompetenzen ihren Lernenden fehlen bzw. ihren ehemaligen Lernenden nach der Lehre gefehlt haben. Dabei hat niemand die Frage 27 beantwortet.

Wunsch nach einer weiteren Ausbildung



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen/haben zwischen 51.2% und 57.8% der Zielgruppen nach der Berufsbildung eine weitere Ausbildung absolvieren/absolviert.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen/haben zwischen 26.4% und 32.4% der Zielgruppen nach der Berufsbildung keine weitere Ausbildung absolvieren/absolviert.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 49.3% und 57.2% der Lernenden nach der Berufsbildung eine weitere Ausbildung absolvieren.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit wollen zwischen 21.6% und 28.4% der Lernenden nach der Berufsbildung keine weitere Ausbildung absolvieren.

Proportionstest ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit haben zwischen 51.4% und 63.4% der ehemaligen Lernenden nach der Berufsbildung eine weitere Ausbildung absolviert.

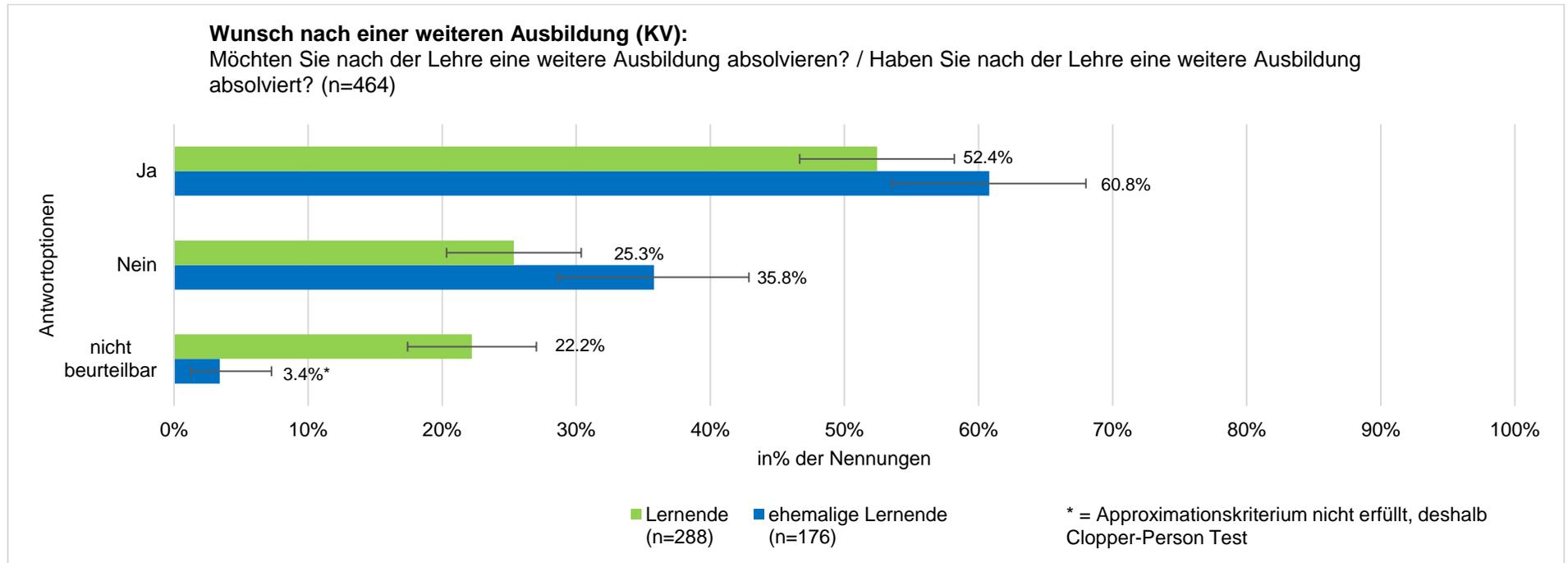
Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit haben zwischen 33.8% und 45.7% der ehemaligen Lernenden nach der Berufsbildung keine weitere Ausbildung absolviert.

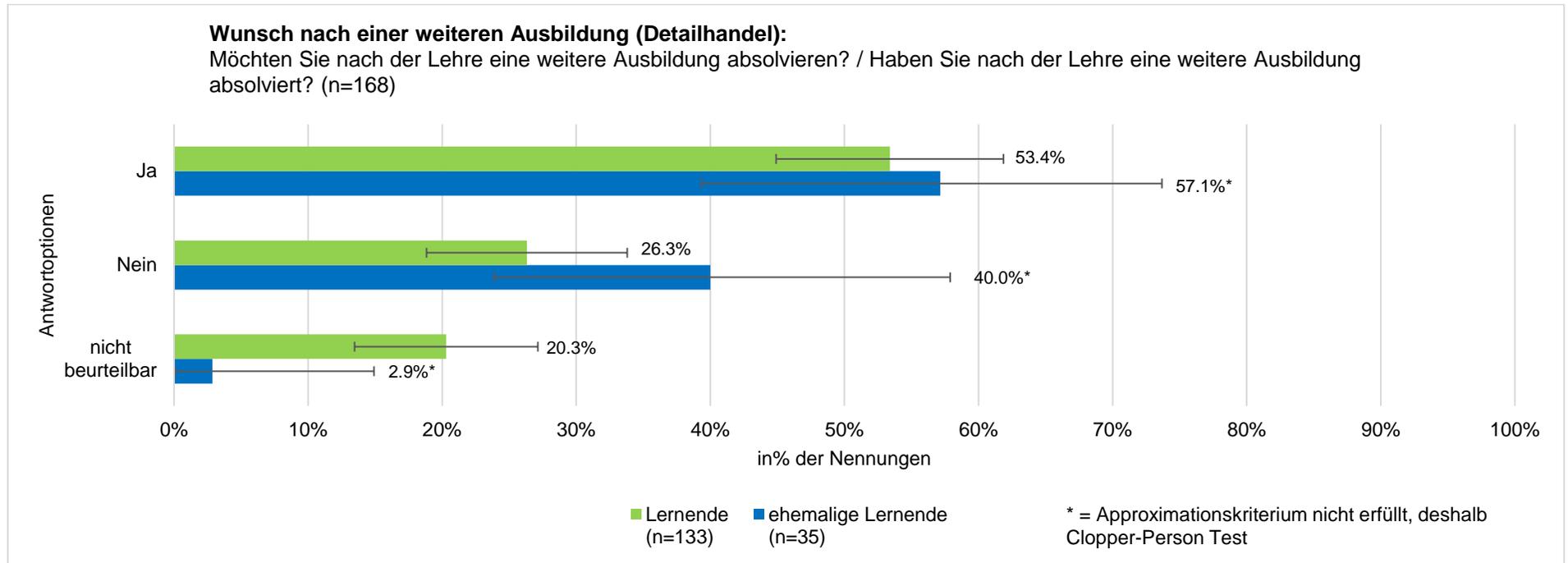
Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

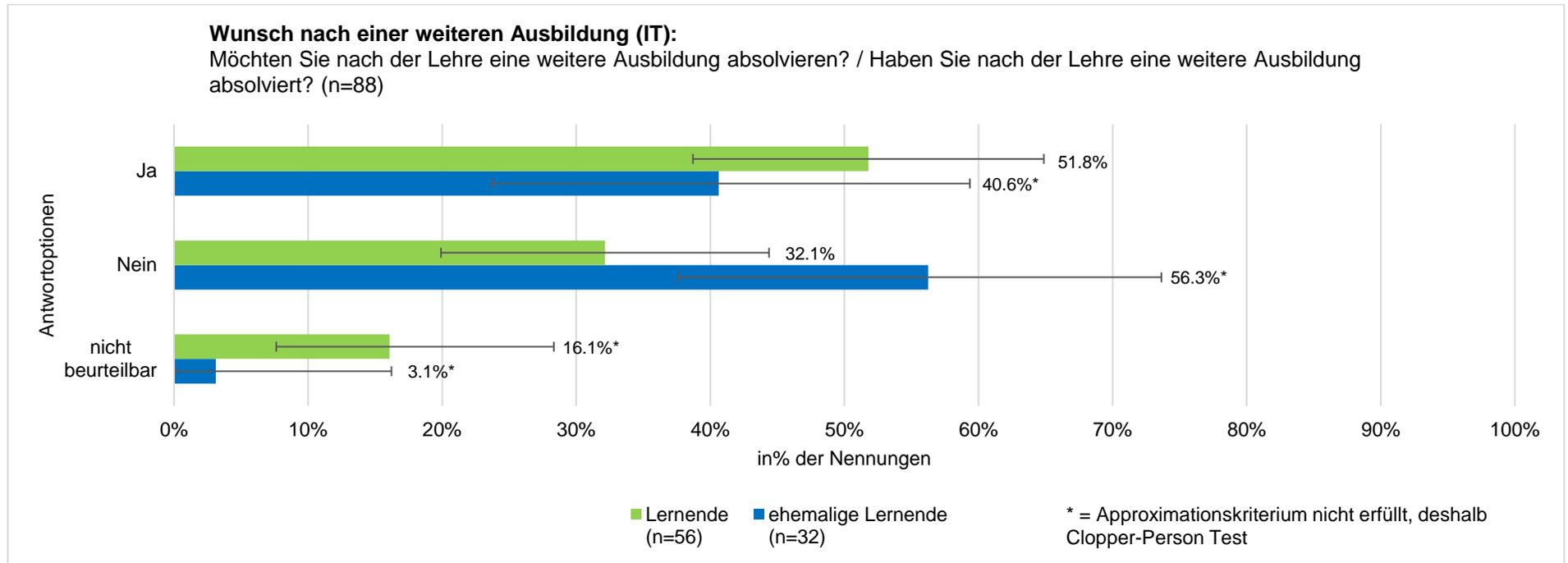
Bei den Antworten auf die Frage, ob nach der Lehre eine Ausbildung absolviert wird/wurde, ist der Unterschied signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den zwei Zielgruppen.

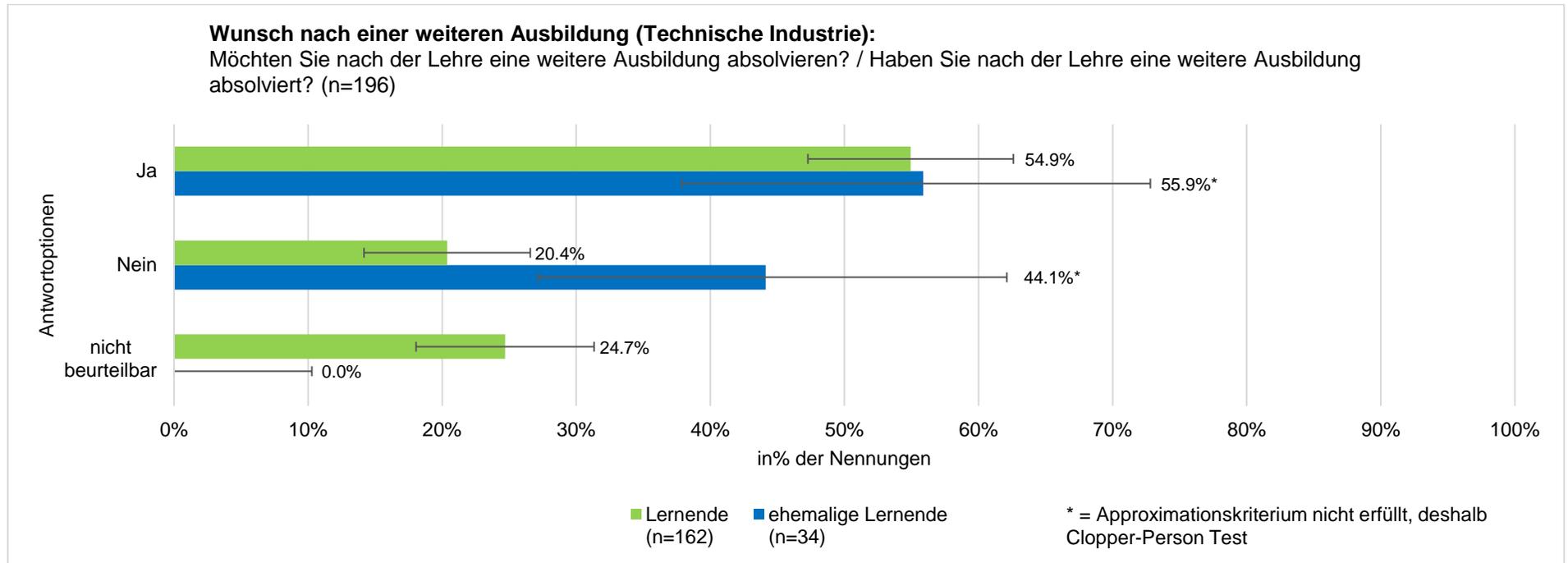
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfelder-Basis

Bei den Antworten auf die Frage, ob nach der Lehre eine Ausbildung absolviert wird/wurde, ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den vier Berufsfelder.

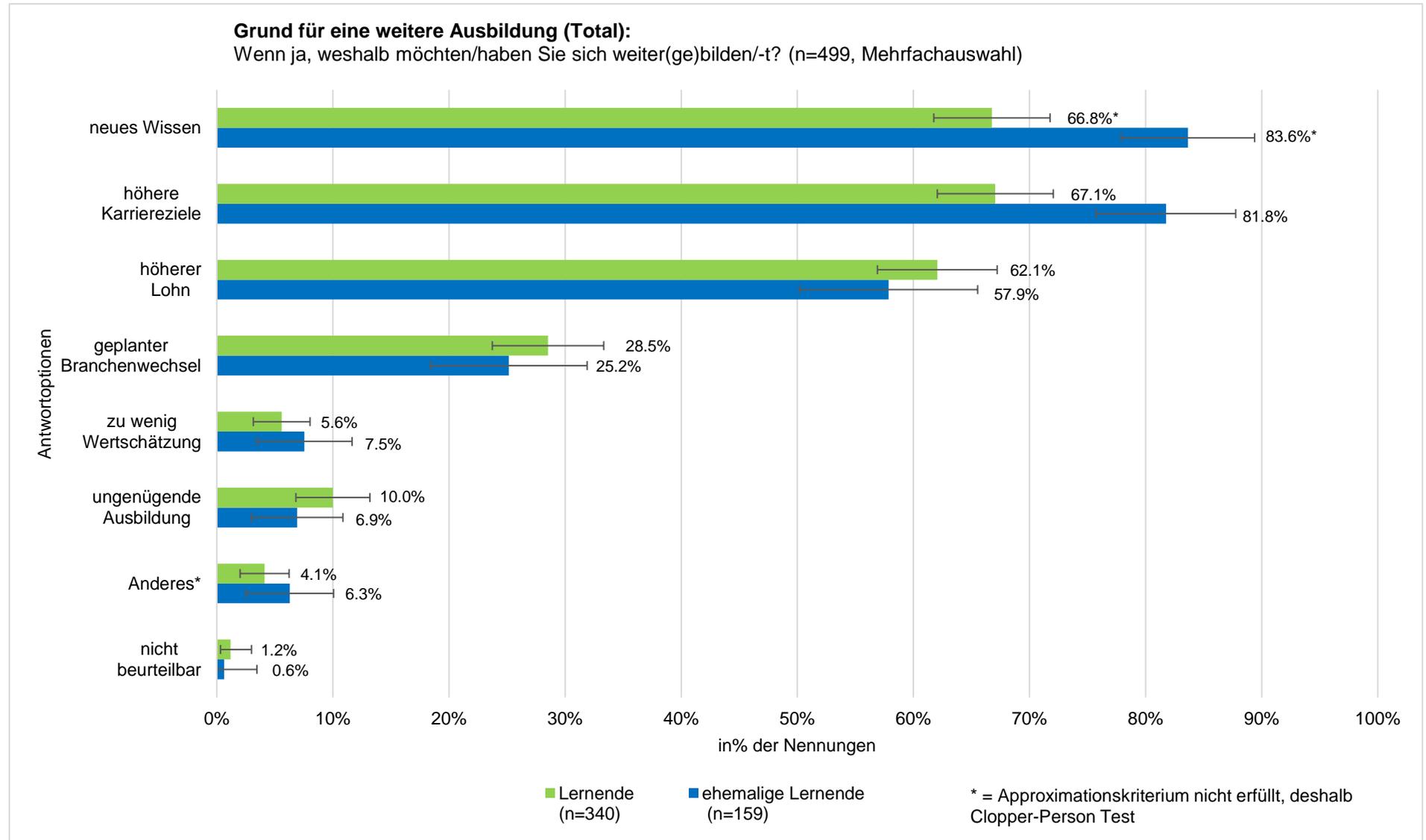








Grund für eine weitere Ausbildung



Proportionstest

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 68.1% und 76.2% der Zielgruppen haben als Grund für eine Weiterbildung neues Wissen angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 67.7% und 75.8% der Zielgruppen haben als Grund für eine Weiterbildung höhere Karriereziele angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 56.3% und 65.1% der Zielgruppen haben als Grund für eine Weiterbildung höherer Lohn angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 23.4% und 31.5% der Zielgruppen haben als Grund für eine Weiterbildung geplanter Branchenwechsel angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 4.0% und 8.4% der Zielgruppen haben als Grund für eine Weiterbildung zu wenig Wertschätzung angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 6.4% und 11.6% der Zielgruppen haben als Grund für eine Weiterbildung ungenügende Ausbildung angegeben.

Proportionstest Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 61.6% und 71.9% der Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung neues Wissen angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 61.9% und 72.2% der Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung höhere Karriereziele angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 56.8% und 67.4% der Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung höherer Lohn angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 23.6% und 33.5% der Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung geplanter Branchenwechsel angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 3.0% und 8.2% der Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung zu wenig Wertschätzung angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 6.7% und 13.3% der Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung ungenügende Ausbildung angegeben.

Proportionstest ehemalige Lernende

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 77.6% und 89.7% der ehemaligen Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung neues Wissen angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 75.4% und 88.1% der ehemaligen Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung höhere Karriereziele angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 49.9% und 65.9% der ehemaligen Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung höherer Lohn angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 53.1% und 68.9% der ehemaligen Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung geplanter Branchenwechsel angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 3.1% und 12.0% der ehemaligen Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung zu wenig Wertschätzung angegeben.

Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zwischen 2.7% und 11.2% der ehemaligen Lernenden haben als Grund für eine Weiterbildung ungenügende Ausbildung angegeben.

Chi-Quadrat-Test auf Zielgruppen-Basis

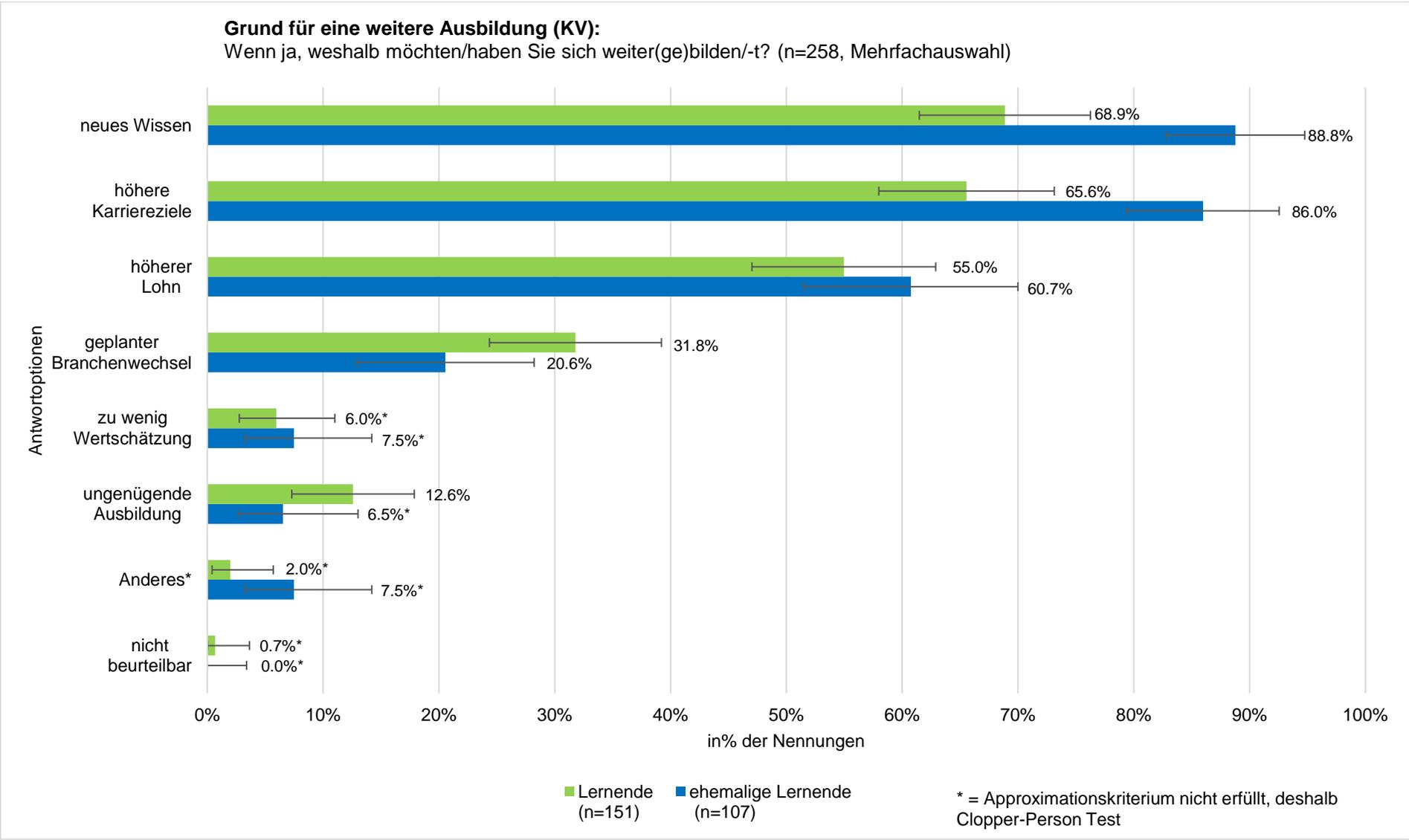
Bei den Antworten auf die Frage, weshalb man sich weiterbilden möchte, ist der Unterschied bei den Antworten neues Wissen und höhere Karriereziele signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den zwei Zielgruppen.

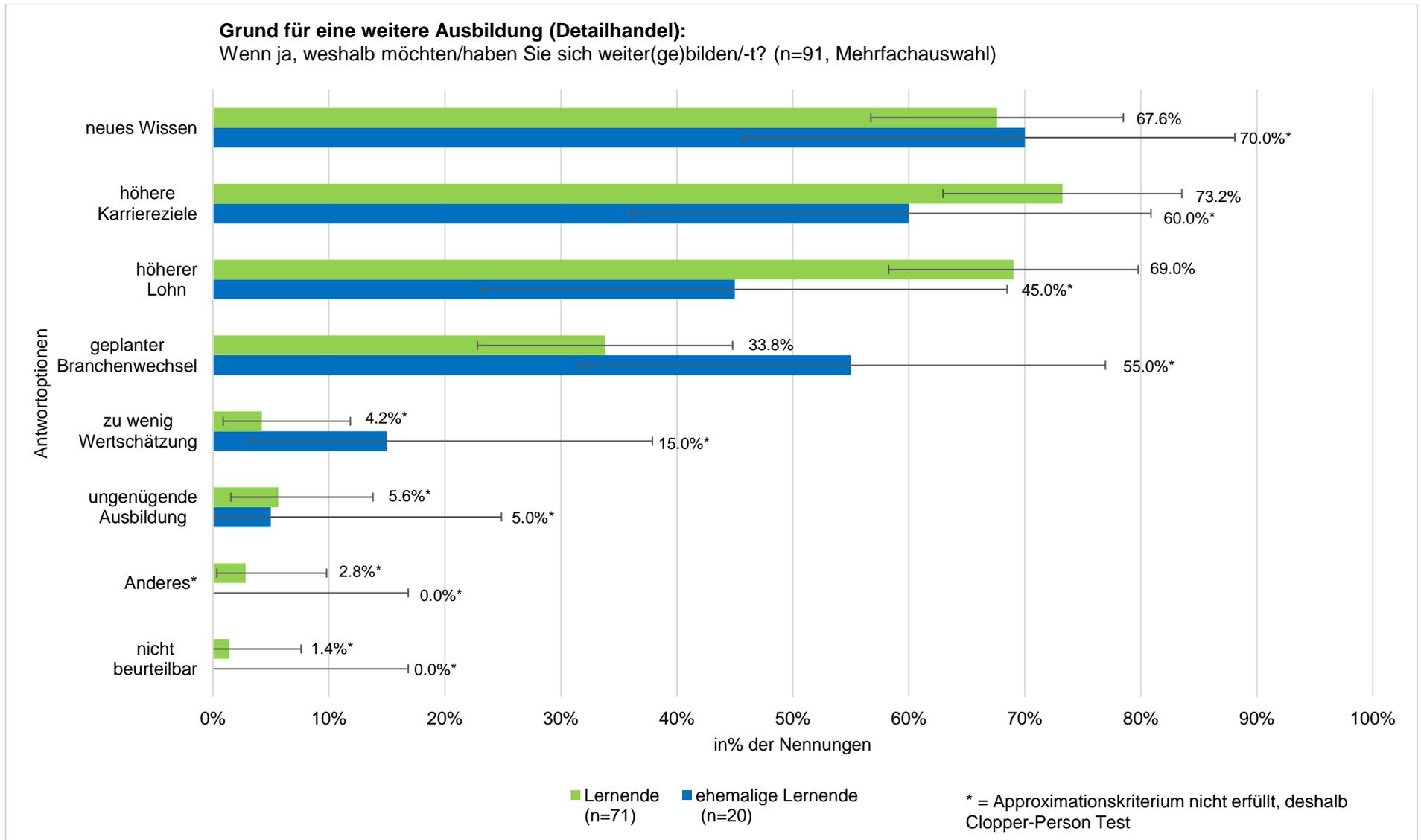
Bei den Antworten höherer Lohn, geplanter Branchenwechsel, zu wenig Wertschätzung, ungenügende Ausbildung und Anderes ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den zwei Zielgruppen.

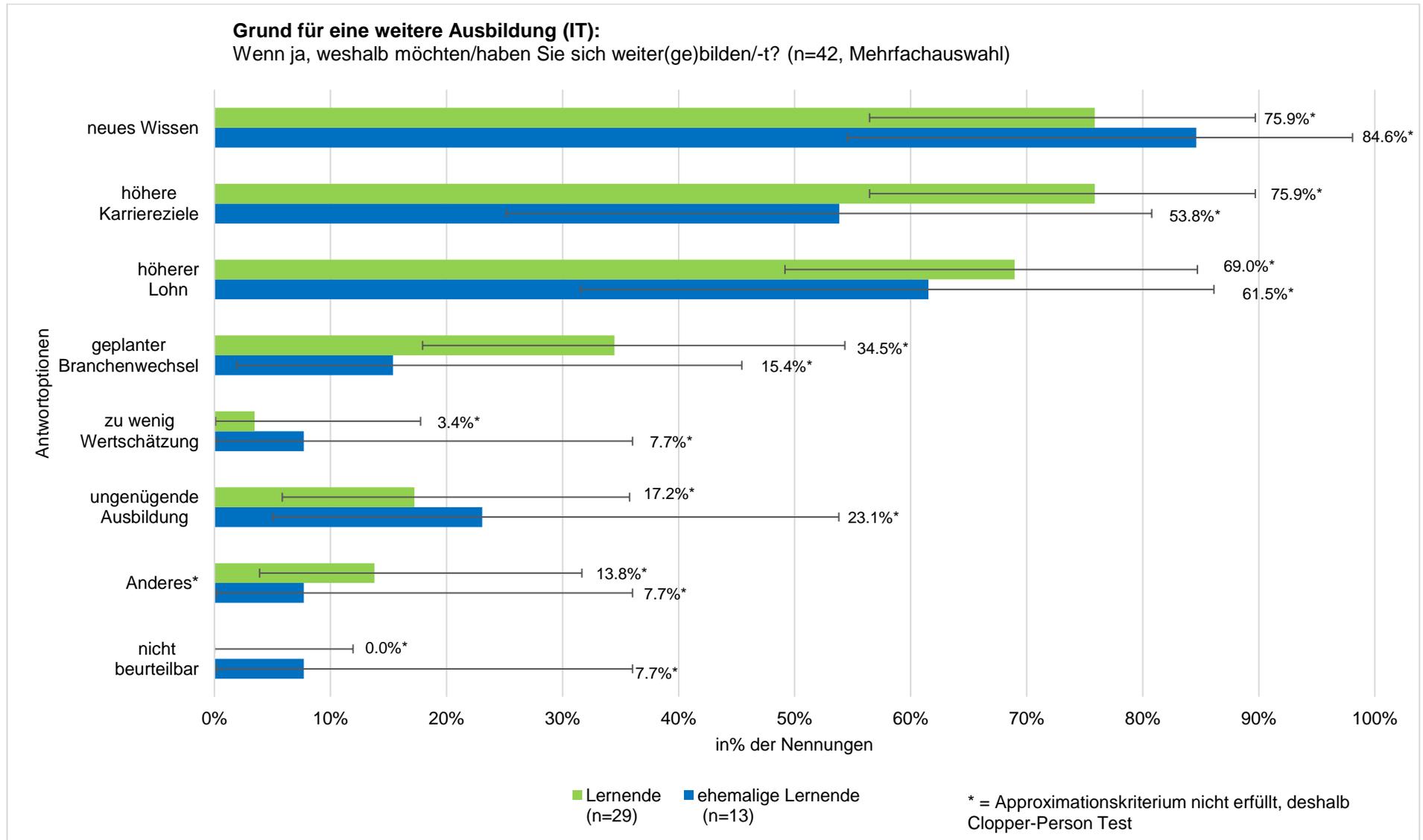
Chi-Quadrat-Test auf Berufsfeld-Basis

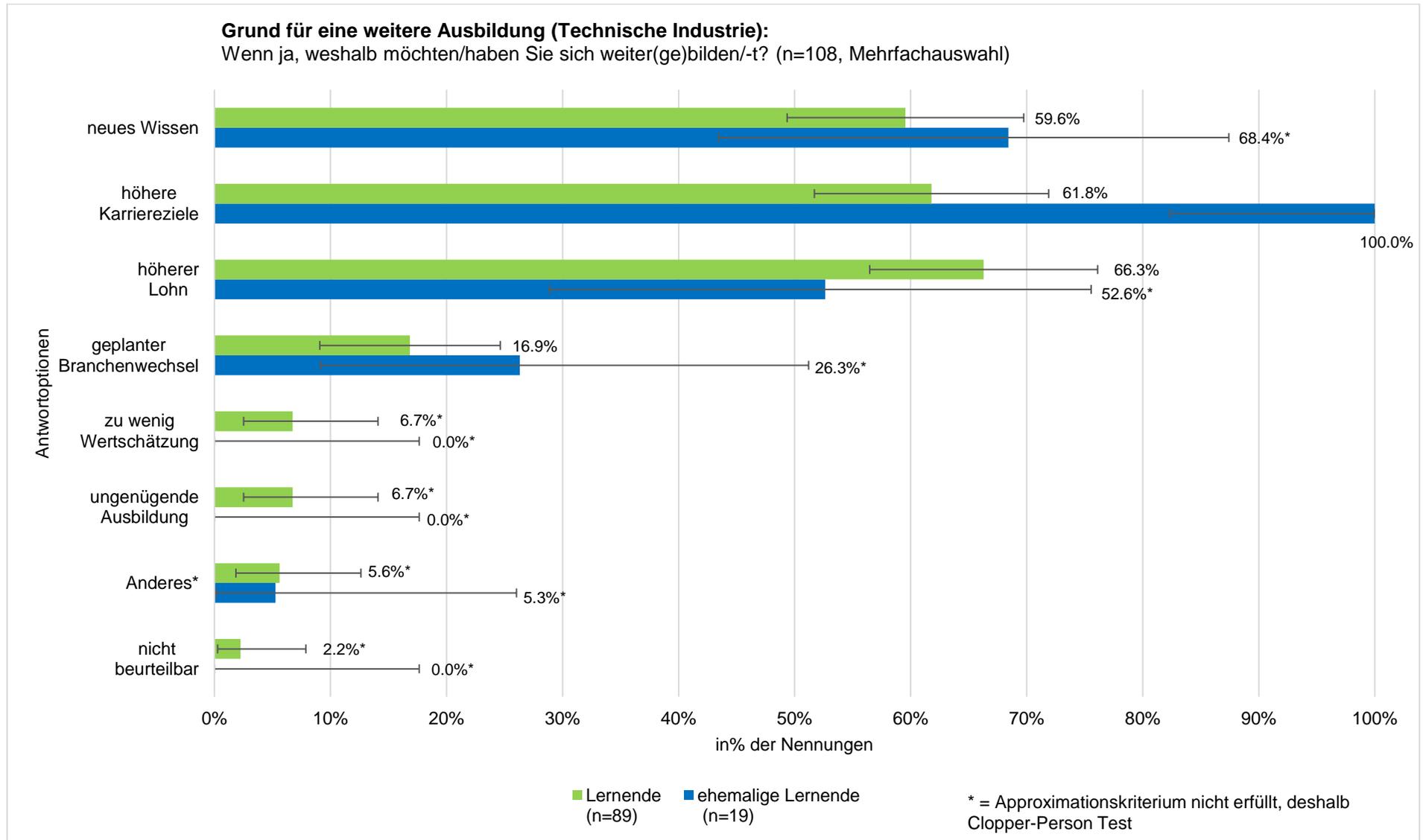
Bei den Antworten auf die Frage, weshalb man sich weiterbilden möchte, ist der Unterschied bei den Antworten neues Wissen, geplanter Branchenwechsel und ungenügende Ausbildung signifikant und somit sind die Antworten abhängig von den vier Berufsfelder.

Bei den Antworten höherer Karriereziele, höherer Lohn und zu wenig Wertschätzung ist der Unterschied nicht signifikant und somit sind die Antworten unabhängig von den vier Berufsfelder.









Anderes* Lernende (Anzahl Nennungen: 12)

- Berufswechsel (2)
- BMS/Studium
- Installationsbewilligung
- Lohn (2)
- Mehr Berufschancen
- Noch 2 Jahre für DHF EFZ anhängen
- Selbstständigkeit, berufliche Sicherheit, Selbstvertrauen
- Stolz, Eigenständigkeit,
- Von anderen abheben (2)

Anderes* ehemalige Lernende (Anzahl Nennungen: 9)

- Neue Herausforderung
- Persönliche Ziele, wie Selbstverwirklichung
- Man merkt, dass man mehr kann und will
- Erlerntes kann im Berufsalltag eingesetzt werden
- Logische Folge nach der Berufsmaturität
- Bessere Berufschancen (4):
- Stellenangebote beinhalten meist HF oder FH Abschluss / Heutzutage reicht es nicht aus nur eine Lehre zu absolvieren. Ohne Weiterbildungen oder ein Studium hat man es schwer eine neue Arbeitsstelle zu finden. / Heute ist eine Ausbildung (Grundbildung) nicht mehr ausreichend und beruflich vorwärts zu kommen. Reicht einfach nicht mehr, wenn man sich nicht weiterbildet. / Sehr viele Kaufleute

Anhang K: Weitere Informationen zum Rücklauf und zur Schichtung

Lernende

Am 3. März 2015 ist der Versand des Links der Umfrage an fünf Berufsschulen sowie an zwei Berufsschulen als Fragebogen erfolgt. Die Bereitschaft der Berufsschulen ist von Beginn an hoch gewesen. Dies hat sich in der hohen Rücklaufquote von 75.6% vor der Nachfassaktion widerspiegelt. Insgesamt ist zu diesem Zeitpunkt bereits mit 484 befragten Lernenden die Nettostichprobe von 385 erreicht gewesen. Um auch in den Berufsfeldern Detailhandel und Technische Industrie die berechnete Stichprobe zu erhalten, hat die Projektgruppe beschlossen eine Nachfassaktion vom 26. April bis 5. Mai 2017 zu starten. Dabei wurde im Detailhandel beim KBZ St.Gallen und in der technischen Industrie bei den Berufsschulen BBZ Herisau, BZ Buchs und BZT Frauenfeld nachgefasst. Bei der technischen Industrie wurden die drei vertretenen Kantone berücksichtigt. Im Anschluss an die Nachfassaktion sind in jedem Berufsfeld genügend Lernende befragt gewesen. Schlussendlich haben insgesamt **639 Lernende** an der Befragung teilgenommen und damit ergibt sich eine **Rücklaufquote von 76.1%** (vgl. Tab.).

	Grundgesamtheit				8'833
	Nettostichprobe				385
	Bruttostichprobe				485
	Angestrebte Rücklaufquote				80%
	Berufsfeld				
	KV	Detailhandel	IT	Technische Industrie	Total
Bruttostichprobe	Anzahl: 191	Anzahl: 122	Anzahl: 40	Anzahl: 132	Anzahl: 485
angepasste Bruttostichprobe (vgl. Kap. 3.2.4)	Anzahl: 240 12 Klassen	Anzahl: 120 6 Klassen	Anzahl: 40 2 Klassen	Anzahl: 240 12 Klassen	Anzahl: 640 32 Klassen
Rücklauf vor Nachfassung	Anzahl: 265 110.4%	Anzahl: 74 61.7%	Anzahl: 55 137.5%	Anzahl: 90 37.5%	Anzahl: 484 75.6%
Nachfassung (26.04 – 05.05.17)	-	+ 60 Lernende 3 Klassen	-	+ 140 Lernende 7 Klassen	+ 200 Lernende 10 Klassen
Rücklauf	Anzahl: 288 120%	Anzahl: 133 73.9%	Anzahl: 56 140%	Anzahl: 152 40%	Anzahl: 639 76.1%

Die regionale Verteilung korrespondiert mit der Verteilung der Berufsschulen auf die vier Kantone. Der Kanton Thurgau ist aufgrund der Teilnahme mit nur einer Berufsschule mit 44 befragten Lernenden im Verhältnis zur Kantonsgrösse unterbewertet. Zudem sind alle vorgenommenen Berufe (vgl. Kap. 3.2.4) mit mindestens 10 Lernenden vertreten. Rund vier Fünftel aller Befragten sind im 1. oder 2. Lehrjahr. Die restlichen befragten Lernenden sind im 3. oder 4. Lehrjahr.

Ehemalige Lernende

Am 4. April 2017 hat die Projektgruppe die Klassenverantwortlichen der FHSG angeschrieben. Am darauffolgenden Tag sind die E-Mails an die Berufsbildner/innen mit dem Vermerk der Weiterleitung an die ehemaligen Lernenden versendet worden. Da bei den ehemaligen Lernenden keine Strichprobe berechnet ist (vgl. Kap. 3.2.3), ist keine Aussagen zur Rücklaufquote möglich.

Die Projektgruppe wollte von Anfang an mindestens 30 ehemalige Lernende pro Berufsfeld befragen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Projektgruppe den Link zusätzlich an bekannte ehemalige Lernende aus allen vier Berufsfeldern versandt. Ausserdem hat die Projektgruppe eine gezielte Nachfassaktion am 26. April in den Berufsfeldern IT und Technische Industrie gestartet. Alle Adressen dieser beiden Berufsfelder (109 IT und 161 Technische Industrie) hat die Projektgruppe angeschrieben und die Personen gebeten den Link an ehemalige Lernenden weiter zu leiten. Nach der Nachfassaktion ist jedes Berufsfeld mit mindestens 30 Personen vertreten gewesen und insgesamt **277 ehemalige Lernende** haben teilgenommen.

Auch bei den ehemaligen Lernenden sind alle vier Kantone vertreten. Jedoch ist der Kanton Thurgau mit 27 befragten ehemaligen Lernenden unterbewertet. Ausserdem nahmen keine ehemaligen Lernenden der Berufe Büroassistent/in EBA, Informatikpraktiker/in EBA, Telematiker/in EFZ, Mechanikpraktiker/in EBA und Produktionsmechaniker/in EFZ teil.

Berufsbildner/innen

Am 5. April 2017 hat die Projektgruppe 1'871 E-Mails an die zufällig gezogenen Berufsbildner/innen (genaue Schichtung vgl. Kap. 3.2.3) versandt. Aufgrund Probleme wie technische Störungen, Wechsel der E-Mail-Adresse sowie Arbeitsortwechsel, sind 371 E-Mails zurückgekommen. Diese hat die Projektgruppe durch eine zusätzlich gezogene Stichprobe aus den Mitgliederlisten der IHK St.Gallen-Appenzell und der IHK Thurgau ersetzt. Auch bei dieser Zielgruppe konnten bereits zu Beginn viele Berufsbildner/innen befragt werden. Deshalb hat

die Projektgruppe auf die geplante Nachfassaktion (vgl. 3.2.4) verzichtet. Die Projektgruppe hat lediglich beim Berufsfeld Detailhandel mit den Adressen der ganzen Stichprobe dieses Berufsfeldes (602 Adressen) nachgefasst. Aufgrund dieser Nachfassaktion konnten schlussendlich **424 Berufsbildner/innen** befragt werden, was einer **Rücklaufquote von 22.7%** entspricht (vgl. Tab.).

	Grundgesamtheit				5'756
	Nettostichprobe				372
	Bruttostichprobe				1'863
	Bereinigte Bruttostichprobe				1'871 (100%)
	Angestrebte Rücklaufquote				20%
	Berufsfeld				
	KV	Detailhandel	IT	Technische Industrie	Total
Bereinigte Bruttostichprobe	Anzahl: 799	Anzahl: 720	Anzahl: 109	Anzahl: 243	Anzahl: 1'871
Rücklauf vor Nachfassung	Anzahl: 245* 30.7%	Anzahl: 87* 12.1%	Anzahl: 50* 45.9%	Anzahl: 141* 58.0%	Summe: 523* Anzahl: 353 18.9%
Nachfassung (26.4 – 5.5.17)	-	602 Adres- sen	-		602 Adres- sen
Rücklauf	Anzahl: 275* 34.4%	Anzahl: 171* 23.8%	Anzahl: 61* 56.0%	Anzahl: 182* 74.9%	Summe: 689* Anzahl: 424 22.7%

(*) = die gekennzeichneten Zahlen entsprechen der Anzahl an erhaltenen Antworten (=insgesamt 689) von den insgesamt 424 Berufsbilder/innen. Das bedeutet, dass die befragten Berufsbildner/-innen teilweise mehr als einen der erfragten Berufe ausbilden.

Bei der Zielgruppe Berufsbildner/innen hat die Projektgruppe eine Schichtung auf Berufsfelder und Kantone vorgenommen (vgl. Kap. 3.2.3). Die Schichtung nach Berufsfeldern ist in der Tabelle ersichtlich.

	Berufsfeld				
	KV	Detailhandel	IT	Technische Industrie	Total
berechnete Schichtung nach Berufsfeldern	Anzahl: 799 42.7%	Anzahl: 720 38.5%	Anzahl: 109 5.8%	Anzahl: 243 13%	Anzahl: 1'871 100%
effektive Schichtung nach Berufsfeldern	Anzahl: 275 39.9%	Anzahl: 171 24.8%	Anzahl: 61 8.9%	Anzahl: 182 26.4%	Summe: 689 100%

Die Tabelle zeigt, dass bei der effektiven Schichtung die Berufsfelder KV (-2.8%) sowie Detailhandel (-13.7%) unterbewertet sind und die Berufsfelder IT (+3.1%) sowie Technische Industrie (+13.4%) überbewertet sind. Jedoch sind Berufsbildner/innen aus jedem Beruf befragt.

Der Vergleich der berechneten geographischen Schichtung und der effektiven ist in der Tabelle ersichtlich.

	Kantone				Total
	AI	AR	SG	TG	
berechnete geographische Schichtung	Anzahl: 31 1.7%	Anzahl: 121 6.4%	Anzahl: 1'072 57.3%	Anzahl: 647 34.6%	Anzahl: 1'871 100%
effektive geographische Schichtung	Anzahl: 9 2.1%	Anzahl: 33 7.8%	Anzahl: 294 69.3%	Anzahl: 88 20.8%	Anzahl: 424 100%

Dabei ist auffällig, dass der Kanton Thurgau unterbewertet ist. Diese Unterbewertung gleicht sich mit einer Überbewertung der anderen Kantone aus. Jedoch sind alle Kantone in der quantitativen Auswertung vorhanden.