



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

Evaluation eines Projekts im Rahmen des PGB11

Evaluation des Studienprogramms
«Nachwuchsförderung Dozierende der Qualifizierung
von Berufsbildungsverantwortlichen»

AutorInnen

Ellen Laupper

Véronique Eicher

Stephanie Appius

Amanda Nägeli

Auftraggebende

Kernteam Studienprogramm

Zollikofen/Rorschach, 17. Mai 2024

Auftragnehmende:

Eidgenössische Hochschule für
Berufsbildung EHB

F&E, Fachstelle Evaluation

Kirchlindachstrasse 79,

CH-3052 Zollikofen

+41 58 458 27 00,

ellen.laupper@ehb.swiss

veronique.eicher@ehb.swiss

Pädagogische Hochschule St. Gallen

Institut Schule und Profession

Müller-Friedberg-Strasse 34,

9400 Rorschach

+41 71 858 71 46

stephanie.appius@phsg.ch

amanda.naegeli@phsg.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	5
2. Evaluationsdesign	5
2.1 Evaluationsgegenstand	5
2.2 Evaluationszweck	6
2.3 Relevante Akteure	6
2.4 Zielsetzung und Fragestellungen der Evaluation	7
2.5 Evaluationsbereiche für die geplante Evaluation	8
2.6 Evaluationsmethoden	10
2.7 Eckdaten zur Evaluation	10
2.7.1 Erhebungsschritte	10
2.7.2 Stichprobe und Datenbasis	11
3. Ergebnisse	13
3.1 Implementierungstreue des Programms	13
3.1.1 Inwiefern erreicht das Programm die intendierte Zielgruppe?	13
3.1.2 Wie wird das Job-Shading umgesetzt?	14
3.1.3 Wie werden die Reflexionstage gestaltet?	17
3.1.4 Wie wird das Portfolio gestaltet?	18
3.1.5 Wie viele finanzielle und zeitliche Ressourcen werden benötigt?	20
3.2 Zielförderlichkeit des Programms	20
3.2.1 Wie nützlich wird das Programm von den verschiedenen Akteuren beurteilt?	21
3.2.2 Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Programm?	21
3.2.3 Welche Ziele setzen sich die Teilnehmenden? Inwiefern entsprechen die individuell gesetzten Ziele den vom Programm vorgesehenen Zielen?	23
3.2.4 Inwiefern erreichen die Teilnehmenden die gesetzten Ziele?	23
3.3 Verbesserungspotenzial des Programms aus Sicht der Teilnehmenden	26
3.3.1 Was hat insgesamt gut funktioniert, was sollte ausgebaut werden?	26
3.3.2 Was hat bei den einzelnen Programm-Elementen weniger gut funktioniert, was müsste man ändern bzw. weiterentwickeln?	26
4. Fazit.....	28
4.1 Stärken des Programms	28

4.2	Empfehlungen für die Weiterentwicklung	29
4.2.1	Weiterentwicklung der konzeptionellen Grundlage	29
4.2.2	Weiterentwicklung einzelner Programmelemente	30

1. Ausgangslage

Dozierende an Pädagogischen Hochschulen (PH) und der EHB, die Berufsbildungsverantwortliche aus- und weiterbilden, haben die besondere Herausforderung, ein sogenanntes «doppeltes Kompetenzprofil» ausweisen zu müssen, um eine qualitativ hochstehende Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen in der Berufsbildung sicherstellen zu können. D.h. sie sollten sowohl Kompetenzen der Bezugsdisziplinen und Praxen des Lehrberufs (z.B. Kunstgeschichte, Jura, Geschichte, Erziehungswissenschaften) als auch Kompetenzen der Bezugsdisziplinen und Praxen der Ausbildungsberufe (z.B. Elektroinstallateur*in) haben.

Um die «praktische» Seite (Berufsfeldbezug) sowohl des Lehrberufs an Berufsfachschulen wie auch der Ausbildungsberufe kennen lernen bzw. vertiefen und reflektieren und in ihren eigenen Unterricht einbeziehen zu können, haben die vier PHs, welche Berufsbildungsverantwortliche aus- und weiterbilden, d.h. die PHLU, PHSG, PHZH und EHB, ein Studienprogramm entwickelt. Die Umsetzungsphase inkl. Evaluation mit zwei Programm-Durchführungen (2022-2024) wird im Rahmen des Nachwuchsförderprogramms (P-11 Doppeltes Kompetenzprofil) von swissuniversities gefördert.

2. Evaluationsdesign

2.1 Evaluationsgegenstand

Das Studienprogramm zur Förderung des «doppelten Berufsfeldbezugs» besteht aus zwei zentralen Elementen: einem individuell gestaltbaren Job-Shading einerseits (10 Halbtage innerhalb eines Studienjahres (grün in Abbildung 1) und der gemeinsamen Reflexion der Erfahrungen und Erkenntnisse im Studienprogramm andererseits (blau in Abbildung 1). Die Job-Shading-Partner können sowohl Berufsfachschulen, ÜK wie auch Ausbildungsbetriebe sein, welche von den Teilnehmenden je nach individueller Schwerpunktsetzung selbst ausgewählt und kontaktiert werden. Für das Job-Shading ist ein Aufwand für 50 Stunden vorgesehen. Das Programm wird von den Teilnehmenden mit einem Beobachtungs- sowie einem Reflexionsportfolio abgeschlossen. Für die Teilnahme erhalten die Teilnehmenden von den beteiligten Hochschulen ein Zertifikat. Die zentralen Elemente sind in Abbildung 1 dargestellt. Für die erste beiden Kohorten übernehmen die Programmverantwortlichen der PHs die Rolle der Coaches bzw. fungieren als Ansprechperson für ihre jeweiligen Dozierenden, während die Vorgesetzten keine aktive Rolle einnehmen.

Die Evaluation hat die Pilotphase des Studienprogramms im Blick bzw. evaluiert die erste Kohorte sowie das erste Semester der zweiten Kohorte.



Abbildung 1: Elemente des Studienprogramms (aus Studienprogramm¹)

2.2 Evaluationszweck

Der *Hauptzweck* der Evaluation ist eine Verbesserung des Programms. Die Programmleitenden formulieren den Evaluationszweck in ihrer Sitzung vom 10.8.2022 (gemäss Sitzungsprotokoll) wie folgt: Die Evaluation soll «Erkenntnisse generieren, die der Überarbeitung bzw. Optimierung und der Qualitätssicherung sowie der Verstetigung des Studienprogramms dienlich sind».

Dabei soll die Evaluation sowohl auf der Ebene des Gesamtprogramms als auch auf der Ebene der konkreten Durchführung der einzelnen Elemente ansetzen und Erkenntnisse zu folgenden Aspekten liefern:

1. Umsetzbarkeit bzw. Stärken und Schwächen der Umsetzung sowie Zielförderlichkeit der Konzeption des Programms
2. Umsetzbarkeit bzw. Stärken und Schwächen der Umsetzung, Zielförderlichkeit und Zufriedenheit mit der Umsetzung der einzelnen Elemente (Job-Shadowings, gemeinsame Reflexionstage, Coaching)

2.3 Relevante Akteure

Als beteiligte *Akteure* werden im Studienprogramm die folgenden genannt:

- Teilnehmende
- Coaches
- Vorgesetzte der Teilnehmenden
- Projektbüro
- Programmleitende PgB11

¹ Studienprogramm Nachwuchsförderung Dozierende der Qualifizierung von Berufsbildungsverantwortlichen (PgB P11), Version 3 (Stand 18.05.2022).

Die Ausgestaltung der verschiedenen Rollen ist Sache der einzelnen Hochschulen. Sie ist abhängig von den jeweiligen Strukturen und Konstellationen.

Weitere Akteure sind die Job-Shading-Partner an den Berufsfachschulen, in den ÜKs und Betrieben, in den höheren Fachschulen, im 10. Schuljahr, weitere Hochschulen, swissuniversities, andere Expert:innen und weitere.

2.4 Zielsetzung und Fragestellungen der Evaluation

Die Evaluation soll Antworten zu den folgenden Fragestellungen liefern:

1. Inwiefern konnte das Programm wie vorgesehen umgesetzt werden? (Implementierungstreue des Programms)
 - 1.1. Inwiefern erreicht das Programm die intendierte Zielgruppe? Wie werden die Teilnehmenden in den Hochschulen rekrutiert/auf das Programm aufmerksam gemacht? Werden die richtigen Personen erreicht? Welchen beruflichen und Bildungshintergrund haben die Teilnehmenden des Programms? Wie hoch ist die Abschlussquote?
 - 1.2. Wie wird das Job-Shading umgesetzt? Wie werden die Job-Shading-Orte ausgewählt / gefunden? An welchen Orten finden die Job-Shading-Halbtage primär statt? Wie viele Orte besichtigen die Teilnehmenden in der Regel? Wie viele Job-Shading-Halbtage werden realisiert?
 - 1.3. Wie werden die Reflexionstage gestaltet? Wie hoch ist die Teilnahme an den Reflexionstagen? Welche Formate und Themen werden gewählt?
 - 1.4. Wie wird das Portfolio gestaltet? Wie sind die Dokumentationsportfolios gestaltet? Welche Formate werden benutzt?
 - 1.5. Wie viele finanzielle und zeitliche Ressourcen werden benötigt? Wie viele zeitliche Ressourcen wenden die Teilnehmenden für das Programm auf (inkl. Suche der Job-Shading-Orte, Fokussierung, Dokumentations- und Reflexionsarbeit)? Wie viel Zeit wird den Teilnehmenden des Programms vergütet? Wie viele zeitliche Ressourcen wenden die Ansprechpartner:innen für das Programm auf (inkl. evtl. Begleitung, Ansicht des Portfolios und Rückmeldung zu Portfolio)?

2. Inwiefern kann das Programm seine Ziele erreichen? (Zielförderlichkeit des Programms)
 - 2.1. Wie nützlich wird das Programm von den verschiedenen Akteuren beurteilt?
 - 2.2. Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Programm? Inwiefern sind die Teilnehmenden mit ihrem Lernerfolg zufrieden?
 - 2.3. Welche Ziele setzen sich die Teilnehmenden? Gibt es Muster/Typen/Clusters? Wie gut gelingt die Schwerpunktsetzung vor oder auch während dem Programm?
 - 2.4. Inwiefern entsprechen die individuell gesetzten Ziele den vom Programm vorgesehenen Zielen?
 - 2.5. Inwiefern erreichen die Teilnehmenden die gesetzten Ziele? Inwiefern unterstützt das Job-Shadowing die Zielerreichung? Inwiefern unterstützen die hochschulübergreifenden Reflexionstage die Zielerreichung? Inwiefern unterstützt der Austausch mit den Ansprechpartnern die Zielerreichung? Was können die Teilnehmenden für ihre Tätigkeit als Dozierende mitnehmen?
3. Was sind die Stärken und Schwächen des aktuellen Programms? (Verbesserungspotential des Programms)
 - 3.1. Was hat insgesamt gut funktioniert, was sollte ausgebaut werden? Was hat weniger gut funktioniert, was müsste man ändern? Inwiefern sind die Rahmenbedingungen in den einzelnen PHs so gestaltet, dass die Teilnahme gefördert wird? Inwiefern sind die finanziellen und zeitlichen Ressourcen ausreichend? Was sind mögliche Abbruchgründe?
 - 3.2. Was hat bei den einzelnen Programm-Elementen gut funktioniert, was sollte ausgebaut werden? Was hat weniger gut funktioniert, was müsste man ändern? Wie sollte das Job-Shadowing geplant werden (z.B. Ort, Tätigkeit, Ansprechperson), damit die Teilnehmenden möglichst viel beobachten und profitieren können? Was hat sich bei der Portfolioarbeit bewährt? Wie können die Reflexionstage möglichst zielführend gestaltet werden?

2.5 Evaluationsbereiche für die geplante Evaluation

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, welche Themen die Evaluation beleuchtet und welche thematischen Evaluationsbereiche aus den Fragestellungen abgeleitet wurden. Diese Systematisierung dient der Strukturierung der Daten.

Tabelle 1: Evaluationsbereiche

Bereiche	Unterbereich 1	Unterbereich 2
Kontext	Anstellung	Funktion
		weitere Tätigkeiten
	Strukturen	Vorgesetzte
		Coaches
		Programmleitung
Rahmenbedingungen	Anforderungen an Mitarbeitende	
	Ressourcen	
	Vergütung	
	Passung mit anderen Tätigkeiten an der Institution	
Projektmanagement		
Konzept	Ziel/Absicht	Zielgruppe
		Zielsetzung
		Anforderungen für die Teilnahme
Plausibilität/Vollständigkeit		
Umsetzung	Rekrutierung	Information
		Passung Programm - Anstellung
	Job-Shadowing	Ort
		Umfang
		Organisation
		Programm/Ablauf
		Inhalt
	Beitrag zur Zielerreichung des Programms	
	Reflexionstage (Mid-Review)	Format (Ort/Umfang)
		Programm/Ablauf
		Inhalte
		Feedback und Reflexion
		Beitrag zur Zielerreichung des Programms
	Portfolio	Anforderungen an das Portfolio
		Inhalt
Umfang/Gestaltung/Struktur		
Reflexion		
Feedback durch Ansprechperson		
Beitrag zur Zielerreichung des Programms		
Kultur	Gruppe Teilnehmende	pädagogische Auseinandersetzung
		Innovationsbereitschaft
Person	Teilnehmende	Beruflicher Hintergrund
		Beweggründe für die Teilnahme
		Umfang Engagement
		Kompetenzzuwachs
		Akzeptanz
		Nützlichkeit des Programms
	Ansprechpersonen / Coaches	Aufgabe/Rolle
		Umfang Tätigkeit
		Akzeptanz
		Nützlichkeit des Programms
	Vorgesetzte	Aufgabe/Rolle
		Umfang Tätigkeit
		Akzeptanz
		Nützlichkeit des Programms
Wirkung	Verstetigung an den Hochschulen	Regelungen
		Verantwortlichkeiten

	Qualifikation der Teilnehmenden	Abschluss
		Abbruch
Lernerfolg		allgemein
		spezifisch für Tätigkeit an den Hochschulen
Zufriedenheit		

2.6 Evaluationsmethoden

Um die oben beschriebenen Evaluationsfragestellungen zu beantworten, werden mehrere methodische Zugänge gewählt, um die Sichtweise der verschiedenen Akteure einzubeziehen.

- Sichtweise der Teilnehmenden des Programms
 - *Workshops (Kohorte I und Kohorte II)*: mit den Teilnehmenden des Programms während der Mid-Review-Veranstaltung im März (z.B. was hat sich bisher bewährt, was war schwierig oder unklar, wo braucht es noch zusätzliche Unterstützung?)
 - *Interviews (Kohorte I)*: mit allen Teilnehmenden des Programms zwischen Mitte Juni und Mitte Juli (z.B. inwiefern konnten Sie ihre Ziele erreichen, was war schwierig, was war förderlich für die Zielerreichung? Zudem Informationen für das unten genannte Projektmonitoring)
- Sichtweise der Ansprechpartner:innen (Kohorte I)
 - *Interviews* mit allen Ansprechpartnern/Coaches zwischen Juli und September 2023 (z.B. wieviel zeitliche Ressourcen wurden aufgewendet, inwiefern kann in den Portfolios Kompetenzzuwachs erkannt werden? Wie wird das Programm für die zweite Kohorte angepasst?)
- *Analyse der Dokumentationsportfolios* der Kohorte I (z.B. welche Schwerpunkte wurden gesetzt, mit welchem Material wurde gearbeitet?)
- *Aufbau Projektmonitoring (Kohorte I und Kohorte II)*: Es wird überprüft, wie und welche Daten für eine kontinuierliches Projektmonitoring erhoben werden sollen (z.B. Anzahl Teilnehmende, Abschlussquote, Geschlecht der Teilnehmenden, Vorbildung der Teilnehmenden, berufliche Erfahrung der Teilnehmenden, Anzahl realisierter Job-Shadowing-Halbtage etc.)
- *Validierung der Ergebnisse und Empfehlungen aus der ersten Kohorte (Kohorte I)*: Gemeinsam mit allen Projektbeteiligten an der Abschlussveranstaltung der ersten Kohorte im Januar 2024 (z.B. welche Anpassungen lassen sich für weitere Durchführungen ableiten?)

2.7 Eckdaten zur Evaluation

2.7.1 Erhebungsschritte

Konkret wurden für die Evaluation die folgenden Evaluationstätigkeiten durchgeführt:

Tabelle 2: Durchgeführte Evaluationstätigkeiten²

Inhalte	
Nov. – Dez. 2022	Vorarbeiten der Evaluation (Planungssitzung, Erstellung der Erhebungsmaterialien, u.a.)
März - September 2023	Datenerhebung (Mid-Review, Online-Befragung, Interviews mit Teilnehmenden, Ansprechpartner: innen)
April – Sept 2023	Datenanalyse (Mid-Review, Online-Befragung, Interviews, Portfolios)
Mai – Sept 2023	Aufbau Projektmonitoring
Dezember 2023	Verschriftlichung Zwischenbericht Projektteam (inkl. Präsentation)
Januar 2024	Validierung der Ergebnisse und Empfehlungen aus der 1. Kohorte mit allen Projektbeteiligten
März 2024	Datenerhebung Kohorte II (Mid-Review, Online-Befragung)
April 2024	Datenanalyse Kohorte II (Mid-Review, Online-Befragung)
Juni 2024	Schriftlicher Schlussbericht Projektteam (inkl. Präsentation)

2.7.2 Stichprobe und Datenbasis

An der ersten Programmdurchführung haben acht Dozierende der PHZH und zwei wissenschaftliche Mitarbeitende mit Lehranteil an der PHLU teilgenommen. Die Gruppe setzte sich aus sechs Frauen und vier Männern zusammen. Neun Teilnehmende verfügen bereits über Unterrichtserfahrung an der PH, ein:e Teilnehmende:r unterrichtet noch nicht an der PH. Die neun Teilnehmenden mit Unterrichtserfahrung unterrichten durchschnittlich seit 3.7 Jahren an der PH in einem oder mehreren Studiengängen der Berufsbildung. Die Bandbreite ihrer Lehrerschaft in der Berufsbildung liegt zwischen 1 bis 6 Jahren. Fünf Personen unterrichten Lehrpersonen für Berufskunde (BKU) während je zwei Dozierende Lehrpersonen für ABU bzw. sowohl Lehrpersonen für BKU also auch ABU unterrichten.

An der zweiten Programmdurchführung nehmen insgesamt 20 Personen teil: Acht Personen sind an der PHLU (davon hat eine Person im Januar 2024 gestartet, alle weiteren im März/April 2024³), sieben Personen an der EHB und fünf Personen an der PHSG tätig. Die Gruppe besteht aus sechs Männern und 14 Frauen. Von 18 Teilnehmenden gibt es weiterführende Angaben, welche hier dargestellt sind. Die 18 Teilnehmenden setzen sich aus 10 Dozierenden (2 davon haben noch eine weitere Funktion), vier wissenschaftlichen Mitarbeitenden, zwei Projektleitenden, einer Fachperson für Berufsentwicklung und einer Studiengangsmanger:in zusammen. 15 Teilnehmende sind (auch) in der Aus- und Weiterbildung in der Berufsbildung tätig, zwei Personen sind ausschliesslich in Dienstleistungen tätig und eine Person ausschliesslich in der Forschung und Entwicklung. Die 13 Teilnehmenden mit Unterrichtserfahrung unterrichten seit durchschnittlich 8.4 Jahren (die Erfahrung variiert zwischen 1 und 22

² Aufgrund abweichender Termine in der Programmdurchführung weicht die konkrete Durchführung der geplanten Evaluationsaktivitäten von den im Konzept geplanten etwas ab.

³ Aufgrund des späten Einstiegs ins Programm konnten ihre Erfahrungen leider im vorliegenden Bericht nur wenig berücksichtigt werden.

Jahren). Je vier Teilnehmende unterrichten ausschliesslich Lehrpersonen für BK/HF/BM/ÜK bzw. Lehrpersonen für BK/HF/BM/ÜK und ABU. Je eine Person unterrichtet ABU-Lehrpersonen, eine «alle Berufsbildungsverantwortlichen», eine Sport, eine BSc und eine “Schulleitung/Rektorat”.

2.7.2.1 Mid-Review (Durchführung mit Kohorte I und Kohorte II)

Jede Durchführung des Programms sieht nach ca. der Hälfte des Qualifizierungsangebots ein «Mid-Review» vor. Im Rahmen dieser halbtägigen Veranstaltung soll gemäss Konzept eine erste Reflexion institutionalisiert werden. Ziel ist zum einen ein gegenseitiger Austausch über die individuellen Learnings im Rahmen der Shadowings, zum anderen erste Erkenntnisse und Ideen für konzeptionellen Justierungen zu sammeln (vgl. Studienprogramm, 2022, S. 8).

Das Mid-Review für die erste Kohorte wurde Ende März 2023 als Online-Veranstaltung durchgeführt. Es nahmen sechs der zehn Programmteilnehmenden teil. Davon waren vier von der PHZH und zwei von der PHLU. 70 Minuten wurden von Seiten der Programmverantwortlichen für die Befragung im Rahmen der Evaluation vorgesehen, 30 Minuten für den kollegialen Austausch unter den Teilnehmenden.

Das Mid-Review für die zweite Kohorte Mitte März 2024 war ähnlich gestaltet. Es nahmen insgesamt 8 Personen teil, davon 4 der PHSG, 2 der EHB und 2 der PHLU.

2.7.2.2 Projektmonitoring (Online-Befragung) (Durchführung mit Kohorte I und Kohorte II)

Wenige Tage vor den Interviews mit den Teilnehmenden der Kohorte I wurde ein kurzer Online-Fragebogen mit Themen des Projektmonitorings versendet. Der Fragebogen umfasste hauptsächlich geschlossene Fragen zu Aspekten, wie u.a. die berufliche Tätigkeit an der PH, Ressourcen für das Programm (gesprochene und geleistete), die Anzahl und Orte der Job-Shadowings, sowie eine quantitative Einschätzung zum Lerngewinn und der Zufriedenheit mit dem Programm. Der Online-Fragebogen wurde von allen Programmteilnehmenden beantwortet.

Für die zweite Kohorte wurde ein ähnlich gestalteter kurzer Online-Fragebogen im Anschluss an das Mid-Review (Ende März/Anfang April) gesendet. Zusätzlich zu den oben genannten Themen wurden die Teilnehmenden zu ihren Zielsetzungen befragt, sowie zu Beispielen für ihren Lerngewinn. Der Fragebogen wurde von 18 (von insgesamt 20 Teilnehmenden) beantwortet, lediglich zwei Personen der PHLU füllten diesen nicht aus (diese hatten erst kürzlich mit dem Programm gestartet).

2.7.2.3 Einzelinterviews (Durchführung mit Kohorte I)

In der ersten Juli-Hälfte 2023 konnten Interviews mit allen Teilnehmenden der ersten Programmdurchführung realisiert werden (8 Teilnehmende der PHZH und 2 Teilnehmende der PHLU), sowie mit den Programmverantwortlichen der PHZH und PHLU. Die Interviews dauerten ca. 30-45 Minuten und wurden per Video-Konferenz durchgeführt.

2.7.2.4 Portfolio-Analyse (Durchführung mit Kohorte I)

Das Evaluationskonzept sah die Analyse der Dokumentations- und Reflexionsportfolios der Kohorte I vor. Aufgrund von Datenschutzbedenken erhielt das Evaluationsteam

ausschliesslich Einblick in die Dokumentationsportfolios, nicht aber in die Reflexionsportfolios. Die Dokumentation der Job-Shadowings der PHZH-Programtteilnehmenden umfasst eine Sammlung verschiedener Materialien aus den Job-Shadowings (Notizen, Interview-Mitschriften, Bilder etc.). Die Teilnehmenden der PHLU verfassten ein in sich geschlossenes Paper, in welchem die Job-Shadowings sehr strukturiert dokumentiert wurden. Auch in diesen Portfolioarbeiten fehlt der Abschnitt zur persönlichen Reflexion. Für alle dem Evaluationsteam zu Verfügung gestellten Portfolios fehlen deshalb Informationen zu den persönlichen Reflexionen der Ziele sowie den Erkenntnissen zum persönlichen Transfer des Beobachteten in die Tätigkeit als Dozierende:r.

3. Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu beiden Kohorten entlang der in Abschnitt 2.4 genannten Fragestellungen dargestellt. Die Angaben stammen aus den verschiedenen oben genannten Quellen (Abschnitt 2.7.2), die jeweils im Klammern dargestellt sind und im Anhang detaillierter nachgelesen werden können. Da die Datenlage für die Kohorte I umfangreicher ist, basieren die Schlussfolgerungen hauptsächlich auf den Daten aus der Kohorte I. In den Fällen, in denen die Daten der Kohorte II gewisse Schlussfolgerungen stützen oder relativieren bzw. Ergänzungen erlauben, wird dies im Text explizit angemerkt.

3.1 Implementierungstreue des Programms

3.1.1 Inwiefern erreicht das Programm die intendierte Zielgruppe?

Die Teilnehmenden der Kohorte I wurden direkt von den Programmverantwortlichen der jeweiligen Hochschulen angesprochen oder das Programm wurde im Rahmen eines Austauschs vorgestellt. Die Teilnehmenden entschieden sich meist schnell mitzumachen.

Zu den Rekrutierungsstrategien der Teilnehmenden der Kohorte II liegen keine systematischen Informationen vor.

Die meisten Teilnehmenden der Kohorte I hatten in ihrer Ausbildung keinen direkten Bezug zur Berufsbildung, lediglich zwei Personen geben an, selbst eine Lehre gemacht zu haben. Drei Personen haben eine Ausbildung als Primarlehrperson gemacht, während die übrigen fünf ein Studium abgeschlossen haben (sehr unterschiedliche Fachrichtungen, z.B. Kunstgeschichte, Jura, Geschichte, Erziehungswissenschaften). Die meisten Teilnehmenden (sieben Personen) waren vor ihrer Anstellung an einer PH in einer Berufsfachschule als Lehrperson tätig (und sind es teilweise noch immer in kleinerem Pensum). Drei Personen haben bislang noch nicht in einem Lernort der Berufsbildung unterrichtet. [Interviews TN Kohorte I]

In der PHZH wurde das Programm in der Kohorte I für alle Dozierende geöffnet, die im Bereich der Berufsbildung unterrichten, unabhängig davon, wie viel Berufserfahrung die Dozierenden bereits haben. In der PHLU wurde das Programm für alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden

geöffnet, die alle noch wenig Unterrichtserfahrung an der PH haben und punktuell im Unterricht an der PH tätig sind oder in Zukunft sein werden. [Interviews PV Kohorte I]

In der zweiten Kohorte war die Heterogenität der Teilnehmenden in Bezug auf ihrer Funktion in der PH höher: Nebst Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, nahmen auch zwei Projektleitende, eine Fachperson Berufsentwicklung und ein:e Studiengangmanager teil. Zudem unterrichten fünf Personen in der zweiten Kohorte (noch) nicht. [Online-Befragung, 2024]

Gemäss Studienprogramm ist das Programm “sowohl für den Nachwuchs als auch für Dozierende, die bereits an Pädagogischen Hochschulen und der EHB im Bereich der Berufsbildung tätig sind” (vgl. Studienprogramm, 2022, S. 4). Die Heterogenität der Teilnehmenden bezüglich Erfahrung wie auch bezüglich Funktion/Tätigkeit an den PHs ist sehr gross. Die meisten Teilnehmenden verfügen über mehrere Jahre Lehrererfahrung und sind somit weniger als “Nachwuchs” zu bezeichnen. Diese Aussage gilt in noch stärkerem Masse für die Kohorte II, in welcher die durchschnittliche Lehrererfahrung deutlich höher ist. Wenige TN in beiden Kohorten sind aktuell nicht im Unterricht tätig. Die Zielgruppe in der Pilotphase ist daher recht breit gefasst.

3.1.2 Wie wird das Job-Shadowing umgesetzt?

Zum Zeitpunkt der Interviews mit der Kohorte I (erste Juli-Hälfte 2023) hatten erst zwei Teilnehmende alle 10 Job-Shadowings absolviert. Vier Teilnehmende hatten bereits 8 oder 9 Job-Shadowings abgeschlossen, vier weitere hatten 6 bzw. 7 Job-Shadowings absolviert. Alle Teilnehmenden waren mindestens einmal in einem ÜK und fast alle Teilnehmenden (acht) waren mindestens einmal in einem Betrieb. Schulen wurden demgegenüber wesentlich seltener besucht: Lediglich drei Teilnehmende besuchten eine Berufsfachschule, Berufsmaturitätsschule oder höhere Fachschule. Mit einer Ausnahme haben alle Teilnehmenden zum Befragungszeitpunkt mindestens zwei verschiedene Lernorte besucht, ein Grossteil (6 Teilnehmende) haben eine Kombination aus ÜK und Betrieb besucht. Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt auf, welche Lernorte von den Teilnehmenden besucht wurden. [Interviews TN, Online-Befragung 2023, Mid-Review 2023 & Portfolioanalyse]

Tabelle 3: Besuchte Lernorte zum Zeitpunkt der Interviews (Kohorte I)

TN	ÜK	Betrieb	BFS	HF	BMS	Total
1	2	6	0	0	0	8
2	4	2	0	0	0	6
3	6	1	0	0	0	7
4	4	2	3	0	0	9
5	2	0	6	0	0	8
6	6	0	0	0	0	6
7	4	2	0	2	2	10
8	2	6	0	0	0	8
9	5	5	0	0	0	10
10	4	2	0	0	0	6
Total	39	26	9	2	2	78
Mittelwert	3.9	2.6	0.9	0.2	0.2	7.8

Zum Zeitpunkt der Online-Befragung der Kohorte II (Ende März 2024) hatte noch kein:e Teilnehmende:r alle Job-Shadowings absolviert. Zwei Teilnehmende hatten 8 bzw. 9 Job-Shadowings absolviert, vier Teilnehmende hatten 6 bzw. 7 Job-Shadowings und vier weitere Teilnehmende hatten 4 bzw. 5 Job-Shadowings abgeschlossen. Drei Teilnehmende hatten ein bzw. zwei Job-Shadowings absolviert und sieben Teilnehmende noch keine (wie oben erwähnt hatten die meisten Teilnehmende der PHLU zu diesem Zeitpunkt erst mit dem Programm begonnen). Die Anzahl geplanter Job-Shadowings wird flexibler gehandhabt als in Kohorte I: Nur drei Teilnehmende planen genau 10 Job-Shadowings, je 5 Teilnehmende planen mehr (11-12) oder weniger (4-8) Job-Shadowings zu absolvieren (dies geht dann mit einer geringeren Stundenangabe einher).

Alle Teilnehmenden der Kohorte II waren mindestens einmal in einer Berufsfachschule und fast die Hälfte (sechs Teilnehmende) mindestens einmal in einem Betrieb bzw. in einem ÜK (fünf Teilnehmende). Jeweils nur eine Person war in einer höheren Fachschule bzw. in einem 10. Schuljahr. Fast die Hälfte der Teilnehmenden hatte zum Zeitpunkt der Befragung erst einen Lernort besucht, was nicht ausschliesslich am früheren Zeitpunkt liegt (einige Teilnehmende besuchten z.B. vier-, fünf- oder sechsmal eine Berufsfachschule und bisher keinen anderen Lernort. Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt auf, welche Lernorte von den Teilnehmenden im zweiten Durchführungsjahr besucht wurden. [Online-Befragung, 2024]

Tabelle 4: Besuchte Lernorte zum Zeitpunkt der Interviews (Kohorte II)

TN	ÜK	Betrieb	BFS	HF	10. Schuljahr	Total
1	0	0	5	0	0	5
2	0	0	2	0	0	2
3	0	0	4	0	0	4
4	2	2	4	0	1	9
5	0	0	6	0	0	6
6	0	3	5	0	0	8
7	2	2	2	0	0	6
8	2	1	2	0	0	5
9	0	0	2	0	0	2
10	2	1	1	0	0	4
11	1	3	2	0	0	6
12	0	0	2	5	0	7
13	0	0	1	0	0	1
Total	9	12	38	5	1	65
Mittelwert	0.7	0.9	2.9	0.4	0.1	5.0

Die besuchten Branchen waren insgesamt sehr vielfältig (eine Auflistung ist im Anhang in Kapitel 2 für Kohorte I und in Kapitel 8 für Kohorte II ersichtlich). Einige Teilnehmende haben verschiedene Berufe besucht und andere haben sich auf einen einzigen fokussiert. Aus den Interviews mit der Kohorte I wird deutlich, dass die Auswahl der Lernorte teils nach Möglichkeit (wo man jemanden kennt), teils nach Interesse an einer Branche (z.B., weil man Lehrpersonen aus der entsprechenden Branche unterrichtet), und teils nach Zielsetzung (z.B. Lernorte kennenlernen, die man weniger/gar nicht kennt oder einen Lernenden vertieft in allen Lernorten erleben) erfolgte. In der Kohorte II betonte eine teilnehmende Person im Mid-Review, dass das persönliche Netzwerk wichtig ist, um passende Lernorte zu finden. Beide Kohorten berichteten, dass der Zugang zu den Lernorten meist leicht war – mehrere Interviewte der Kohorte I waren überrascht, auf solch offene Türen zu stossen. Die angefragten Personen haben sich vielfach über das Interesse gefreut und waren sehr offen. Die Flexibilität der Einheit als Halbtage wurde von den Teilnehmenden geschätzt. So konnten sie je nach Lernort flexibel Halb- oder Ganztage einsetzen.

Der Ablauf während den Job-Shadowings war sehr unterschiedlich und variierte je nach Person und Zielsetzung. Einige Teilnehmende haben ausschliesslich eine beobachtende Rolle eingenommen, andere haben als «Lernende:r» mitgemacht, wieder andere haben Interviews geführt. Viele haben auch mehrere Dinge kombiniert oder je nach Lernort die Umsetzung angepasst. In der Kohorte I haben sich die Teilnehmenden eher nicht konkret vorbereitet, sondern eher Informationen über den Lernort, die Ausbildung oder den Beruf eingeholt. In Kohorte II bereiteten sich einige TN sehr gezielt vor, einerseits bezogen auf die Anforderungen in einer bestimmten Berufslehre, andererseits entlang des persönlichen Erkenntnisinteresses, so die Einschätzung in den Mid-Reviews. Es wurde mehrfach betont, dass man als beobachtende Person eine gewisse Flexibilität mitbringen muss. Einige Teilnehmende haben sich aber auch sehr konkret vorbereitet, ausgearbeitete Interview-Leitfäden und Beobachtungsrastern vorbereitet und diese während den Besuchen eingesetzt.

Auch die Nachbereitung der Job-Shadowings unterschied sich zwischen den Teilnehmenden: Einige Teilnehmende der Kohorte I haben die Besuche sehr detailliert und vertieft nachbereitet und die jeweilige Dokumentation den Lernort-Kontaktpersonen zur Durchsicht gegeben, während andere die Nachbereitung erst nach Abschluss aller Besuche in Zusammenhang mit der gesamten Portfolio-Arbeit vornahmen. Die Vielfalt der Besuche und deren Dokumentation schlägt sich auch im Portfolio nieder. In Kohorte II bestand die Nachbereitung insbesondere darin, die erhobenen Materialien (Dokumente, Fotos, Filme etc.) gezielt und vielfach entlang eines Schemas für das Portfolio aufzubereiten. [Interviews TN Kohorte I, Mid-Review 2023/2024 & Portfolioanalyse Kohorte I]

Die Umsetzung der Job-Shadowings ist für die Programmteilnehmenden in dem vom Konzept vorgesehenen Umfang und innerhalb des zeitlichen Rahmens gut leistbar. Allerdings wird die Anzahl Job-Shadowings in der Kohorte II teilweise flexibler gehandhabt als in Kohorte I, was auf eine zunehmende Flexibilisierung des Programms hinweist. Der «Feldzugang» scheint unproblematisch zu funktionieren und alle Programmteilnehmenden konnten innerhalb eines halben Jahres mehrere Job-Shadowings durchführen und für die noch ausstehenden Besuche teilweise bereits Termine vereinbaren. Die Ausgestaltung der Job-Shadowings sieht sehr unterschiedlich aus, sowohl bzgl. der besuchten Orte und Berufe wie auch bzgl. der Vor-, Nachbereitung und dem Vorgehen vor Ort. Die Teilnehmenden haben die Gelegenheit genutzt, in mehrere Lernorte Einblick zu erhalten: In Kohorte I lag der Schwerpunkt auf Job-Shadowings in Lehrbetrieben und ÜK's, während sich die Teilnehmenden der Kohorte II insbesondere auf Job-Shadowings in Berufsfachschulen konzentrierten.

3.1.3 Wie werden die Reflexionstage gestaltet?

Es gab verschiedene Formen des Austauschs im Rahmen des Programms. Im Programmzyklus sind drei PH-übergreifende Workshops vorgesehen (Kick-off, Mid-Review und Abschluss).

Für die erste Kohorte wurde ein hochschulübergreifender Kick-off- und eine Abschlussveranstaltung sowie ein Mid-Review durchgeführt. Im zweiten Programmdurchlauf haben die Hochschulen teilweise eigene hochschulinterne Kick-off-Veranstaltungen angeboten, während das Mid-Review hochschulübergreifend durchgeführt wurde. Teilweise ist bekannt, dass einzelne Hochschulen intern zusätzliche Austauschtreffen zwischen den Teilnehmenden durchgeführt haben.

Für beide Kohorten wurde das hochschulübergreifende Mid-Review online durchgeführt. Das Mid-Review dauerte jeweils ca. zwei Stunden, dabei wurde von den Programmverantwortlichen entschieden, 70 Minuten für die Datenerhebung im Rahmen der Evaluation und 30 Minuten für die Reflexion mit den Programmverantwortlichen einzusetzen. In der Kohorte I nahmen sechs Personen teil, in der Kohorte II acht Personen. In beiden Mid-Reviews zeigte sich, dass das Programm den Erwartungen der Teilnehmenden eher entsprach. In den angeregten Diskussionen war spürbar, dass sich die Teilnehmenden gerne über ihre Erfahrungen in den Job-Shadowings austauschen und sich von den anderen Programmteilnehmenden inspirieren lassen. Insbesondere die Teilnehmenden der Kohorte II betonten, dass solche Austauschgefäße nach der Verstetigung des Programms unbedingt beibehalten werden sollten. In einem Kurzfragebogen am Ende des Mid-Reviews wurden die Teilnehmenden gebeten, das Mid-Reviews zu bewerten. Insgesamt wurde das Zeitfenster von 90 Minuten, das Online-Format,

der Zeitpunkt (ca. nach der Hälfte der Programmdauer) und der moderierte Austausch sehr positiv bewertet. Diese Ausführungen beruhen jedoch auf der Einschätzung von nur vier Teilnehmenden aus der Kohorte I. [Mid-Review 2023/2024]

Rückblickend wurde das Mid-Review von den Teilnehmenden der Kohorte I generell positiv beurteilt, wobei eine Person sich auch explizit enttäuscht zeigte, dass fast alle Teilnehmenden von der gleichen PH waren und der PH-übergreifende Austausch somit gering war. Die Personen, die nicht teilnehmen konnten, bedauerten dies und wünschen sich zukünftig eine bessere Terminplanung. [Interviews TN Kohorte I]

Die zwei Programmverantwortlichen der teilnehmenden Hochschulen der Kohorte I (PHZH und PHLU) schätzten den Wert der PH-übergreifenden Workshops (Kick-off und Mid-Review) in der ersten Programmdurchführung unterschiedlich ein. Während eine Person diese als sehr positiv beurteilt hat, hat die andere Person diese eher kritisch wahrgenommen. Grund hierfür sei, dass die Teilnehmenden in sehr unterschiedlichem Tempo unterwegs waren. So hatten z.B. beim gemeinsamen Kick-off einige Programmteilnehmende der PHZH teilweise bereits erste Job-Shadowing absolviert, während die Teilnehmenden der PHLU noch nicht mit der Terminsuche begonnen hatten. Dies ist u.a. dem Umstand geschuldet, dass an der PHZH das Programm am Anfang und am Ende durch gemeinsame Klausurtage gerahmt wurde: Zu Beginn des Programms wurden die Erwartungen geklärt und begleitende Literatur abgegeben. Gegen Ende des Programms gab es einen intensiven Austausch über die gemachten Erfahrungen und Beobachtungen und die Vorgaben für das Portfolio wurden geklärt. Bei der PHLU erfolgte der Austausch eher informell und immer wieder zwischendurch. [Interviews PV Kohorte I]

Die Teilnehmenden der Kohorte I haben sich alle auch innerhalb der eigenen PH mit den anderen Teilnehmenden und Programmverantwortlichen ausgetauscht. Dies passierte teils in formellen Rahmen (z.B. Klausurtage, Team-Sitzungen), aber auch oft bei informellen Treffen (zwischen Tür und Angel, beim Mittagessen) und wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt. [Interviews TN]

Ein gemeinsamer Start, ein Austauschtreffen ungefähr nach einem halben Jahr und ein offizieller Programmabschluss scheint sinnvoll und von den Programmteilnehmenden erwünscht. Die Durchführung der Mid-Reviews war sehr geprägt von der Evaluation. Das Evaluationsteam legte den Fokus stark auf den Austausch über bisherige Erfahrungen in den Job-Shadowings. Dies entsprach auch den Bedürfnissen der Teilnehmenden, soweit hier Rückmeldungen vorhanden sind.

3.1.4 Wie wird das Portfolio gestaltet?

Im Mid-Review wurde ebenfalls der Stand der Portfolio-Arbeiten abgefragt. Nach der Hälfte der Programmlaufzeit haben die Teilnehmenden der Kohorte I die Job-Shadowings lose dokumentiert, die Zusammenfassung der persönlichen Notizen, die Reflexion der Erfahrungen und der Bezug zu den Zielsetzungen des Programms bzw. den Erwartungen der Programmverantwortlichen war zu diesem Zeitpunkt nicht erarbeitet worden. Die Teilnehmenden merkten im Mid-Review 2023 an, dass sie als Herausforderung erachten, das Portfolio zusammenzustellen, da zum Zeitpunkt des Mid-Reviews kaum Vorgaben vorhanden waren, so die

Einschätzung der Teilnehmenden. Viele der Teilnehmenden der Kohorte II hatten hingegen bereits zum Zeitpunkt des Mid-Review klare Vorstellungen, wie sie das Portfolio gestalten und über die gemachten Erfahrungen reflektieren wollen. Bei der Einführung ins Programm bzw. bei ersten Austauschtreffen wurde das Portfolio thematisiert. Viele Teilnehmende haben im Anschluss an die Einführung bzw. nach den ersten Shadowings eine Struktur für ihr Portfolio festgelegt. [Mid-Review 2023/2024]

Das Studienprogramm (2022) sieht vor, dass die Shadowings in einem Beobachtungs- und Reflexionsportfolio dokumentiert werden. Darin sollen 1) die Ziele, die Beobachtungs- und Reflexionsdimensionen beschreiben, 2) die Erfahrungen entlang der Zielbeschreibungen analysierten, 3) die Erkenntnisse hinsichtlich des Transfers in die Tätigkeit als Dozentin benannt und 4) im Sinne einer Rückmeldung an die Programmverantwortlichen das Job-Shadowing-Programm gewürdigt werden (Studienprogramm, 2022, S.11).

Die Vorgaben für die Umsetzung des Portfolios wurden in beiden PHs der ersten Kohorte erst gegen Ende des Programms gemeinsam besprochen. Im Gespräch wurden die Vorgaben aus dem Studienprogramm zur Portfolioarbeit von Seiten der Teilnehmenden nie erwähnt. Die Teilnehmenden betonten in den Interviews, dass ihnen viel Freiheit bezgl. der Portfolioarbeit gewährt wurde. Verlangt wurde ein Dokumentationsteil, der nicht (nur) aus Texten bestehen muss, sondern auch Fotos, Videos, Beobachtungsprotokolle usw. beinhalten kann. Dieser Teil ist (zumindest innerhalb der PH) öffentlich zugänglich. Zusätzlich wurde ein Reflexionsteil erwartet, der jedoch privat bleiben soll. Die Freiheit der Gestaltung wird von den Teilnehmenden grundsätzlich geschätzt, wobei einige gerne früher die Vorgaben gehabt hätten, damit sie die Nachbereitung der Job-Shadowings zielgerichteter hätten gestalten können. [Interviews TN Kohorte I]

Die Portfolio-Analyse basiert auf den Portfolios von 9 Teilnehmenden der ersten Kohorte. Diese Analyse verdeutlicht, dass die Portfolios sehr unterschiedlich strukturiert sind, wobei die Art der Dokumentation innerhalb einer PH vergleichbar, zwischen den PHs jedoch sehr unterschiedlich ist. In den Portfolios der PHLU werden Ziele und Absichten der Job-Shadowings klar hervorgehoben und der Zusammenzug aller Informationen gleicht einer wissenschaftlichen Arbeit. Die Portfolios der PHZH gleicht einer Sammlung von Materialien aus den Job-Shadowings. Konkret umfasst dies Unterrichtsprotokolle, Gesprächsnotizen, Fotos, Audio-Dateien, offiziellen Berufsdokumentationen, Arbeitsaufträge für die Lernenden und Interviewfragen für Gespräche mit Lernenden, Lehrpersonen und Auszubildenden in den Betrieben. Bei diesen Portfolios ist nicht nachvollziehbar, ob zu allen Job-Shadowings Unterlagen ins Portfolio aufgenommen wurden. [Portfolioanalyse]

Gemäss Studienprogramm (2022, S.11) soll das Beobachtungsportfolio mit einem Reflexionsportfolio ergänzt werden. Die Reflexionen der Teilnehmenden beider PHs waren dem Evaluationsteam nicht zugänglich. Somit fehlen wichtige Daten in der Evaluation. In den Unterrichtsbeobachtungen und in den Gesprächsprotokollen wurde die Unterrichtsgestaltung punktuell und vielfach implizit gelobt oder aber auch kritisch reflektiert. Die Schilderungen zu den Besuchen in den Betrieben umfassen vereinzelte Reflexionen hinsichtlich der Herausforderungen in den Betrieben (u.a. Verknüpfung von Theorie und Praxis). In den Arbeiten der PHLU folgte ein Teil der Reflexion den theoretisch hergeleiteten Beurteilungsrastern, um die persönlichen Erfahrungen entlang der individuellen Zielbeschreibung zu analysieren (vgl. Studienprogramm, 2022, S. 11). Der Fokus lag bei diesen Portfolios auf der Beurteilung von Unterricht.

Ausführungen zum Transfer der Job-Shading-Erkenntnisse in die Tätigkeit als Dozierende sind auch bei diesen Arbeiten nicht Teil der Evaluation vorliegenden Portfolios. [Portfolioanalyse Kohorte I]

An der PHZH soll aus dem Dokumentationsportfolio eine Publikation entstehen, die für alle Dozierende verfügbar ist. [Interviews PV]

Aufgrund des stark eingeschränkten Zugangs zu den Portfoliodaten, können kaum Erkenntnisse zur Zweckdienlichkeit der Portfoliogestaltung und -arbeit gewonnen werden. Im Weiteren entsteht der Eindruck, dass die konzeptionellen Ideen des Studienprogramms zu wenig als Grundlage für die Umsetzung der Portfolio-Arbeit in der ersten Kohorte genutzt wurden. In der Kohorte II wurde in der hochschulinternen Einführung mehr Gewicht auf diese Anforderung des Programms gelegt. Folglich setzten sich die Teilnehmenden zu einem früheren Zeitpunkt mit der Gestaltung des Portfolios auseinander. Insbesondere die klare Strukturierung des persönlichen Portfolios entlang der persönlichen Fragestellungen erleichterte es den Teilnehmenden, die erhobenen Materialien frühzeitig für die weitere Nutzung aufzubereiten. Zudem reflektieren viele Teilnehmende im Anschluss an ihre Shadowings für ihr Portfolio.

3.1.5 Wie viele finanzielle und zeitliche Ressourcen werden benötigt?

Die zur Verfügung gestellten Ressourcen für die Teilnahme lagen bei 150 Stunden, wobei die Programmteilnehmenden teilweise unsicher waren und im Online-Fragebogen nicht ganz einheitliche Angaben hierzu machten. Zum Zeitpunkt der Interviews für die Kohorte I, d.h. vor der Portfolioarbeit, schätzten alle Teilnehmenden dies jeweils als genügend ein. Alle Teilnehmenden haben diese Stunden im Rahmen ihres regulären Pensums absolviert. Zu dieser Frage, liegen nur Daten für die Kohorte I vor. [Interviews TN und PV Kohorte I, Projekt-Monitoring 2023]

Da für die Pilotdurchführungen keine Coaches eingeplant waren, wurden hierfür keine Ressourcen eingesetzt. In beiden Durchführungen übernahmen die Programmverantwortlichen diese Coachingfunktion und standen für Fragen zur Verfügung.

Auch wenn die Programmteilnehmenden teilweise Unsicherheiten bzgl. ihrer Einschätzung zu den Ressourcen äusserten, liegen formal keine Unterschiede vor. Die 150 für die Programmdurchführung vorgesehenen Stunden werden von den Teilnehmenden als ausreichend eingeschätzt.

3.2 Zielförderlichkeit des Programms

Das Studienprogramm formuliert das intendierte Ziel des Programms sehr allgemein. Zusammenfassend sollen Dozierende, die Berufsbildungsverantwortliche ausbilden, über Kompetenzen der Bezugsdisziplinen und Praxen des Lehrberufs als auch Kompetenzen der Bezugsdisziplinen verfügen. Das Programm beabsichtigt den Nachwuchs als auch Dozierende, die bereits in der Lehre an PHs tätig sind, in beiden Kompetenzbereichen zu stärken (Studienprogramm, 2022, S. 4).

Weiterführende, detailliertere Zielsetzung sind in dieser konzeptionellen Grundlage nicht aufgeführt. Die Zielförderlichkeit des Programms konnte im Rahmen der Evaluation ausschliesslich mittels Interviews mit der Kohorte I erhoben werden. Für die Kohorte II wurde der Online-Fragebogen mit einer entsprechenden Frage ergänzt. Somit beruht die Einschätzung auf der subjektiven Wahrnehmung der Teilnehmenden und der Programmverantwortlichen.

3.2.1 Wie nützlich wird das Programm von den verschiedenen Akteuren beurteilt?

Im Mid-Review wurde ein erstes Mal erfragt, wie die Teilnehmenden den Lerneffekt in den Job-Shadowings beurteilen. Als lehrreich erlebten die Teilnehmenden die gänzlich andere Funktionsweise der privat-wirtschaftlich orientierten Lehrbetriebe, die Art und Weise, wie in Betrieben Fachwissen sehr praxisorientiert vermittelt wird und wie komplex die Anforderungen an Berufsbildende sind. Das Erleben und Erfahren der Lernorte ÜK und Betriebe gab den Teilnehmenden einen lehrreichen Einblick in diese Lernorte der Berufsbildung. Als wertvoll bezeichneten sie auch die vielen Gespräche mit Lernenden und mit Ausbilder:innen. Die Erfahrungen in der Praxis dienen dem Verständnis über die Funktionsweise der Berufsbildung. Die Job-Shadowings sind eine inspirierende Quelle für Praxisbeispiele, welche in die eigene Lehrtätigkeit integriert werden können. [Mid-Review 2023/2024]

In den Interviews wurde auch die Nützlichkeit des Programms erfragt. Alle Teilnehmenden der Kohorte I würden das Programm weiterempfehlen. Spannend ist, dass erfahrenere Teilnehmende angeben, dass man bereits Unterrichtserfahrung haben sollte, damit man wirklich profitieren kann, während jene Teilnehmende mit weniger Unterrichtserfahrung angeben, dass Personen mit viel Erfahrung eventuell weniger profitieren könnten. Zusätzlich geben mehrere Teilnehmende an, dass sie es spannend fänden, das Programm in regelmässigen Abständen (z.B. alle 3-5 Jahre) zu wiederholen, da die Berufswelt sich schnell verändert und man den Bezug zur Ausbildungssituation schnell verliert. [Interviews TN Kohorte I]

Auch die beiden Programmverantwortlichen der am ersten Durchgang teilnehmenden PHs wünschen sich eine Verstetigung des Programms. Beide gehen aber davon aus, dass zukünftig die Teilnehmendenzahlen geringer sein werden. [Interviews PV Kohorte I]

Die befragten Akteure (Teilnehmende beider Kohorten und Programmverantwortliche) erachten das Programm als sehr nützlich und berichten von überraschenden Einsichten und Erfahrungen. Dies gilt gleichermassen für unerfahrene wie auch erfahrenere Dozierende. In den Ausführungen der Teilnehmenden wurde spürbar, dass die Besuche der Lernorte der Berufsbildung von Seiten der Teilnehmenden als grosse Bereicherung erlebt wird. Es scheint, dass die Job-Shadowings das Verständnis für die Funktionsweise der Berufsbildung erhöht. Die Teilnehmenden wünschen sich eine Fortführung des Programms nach der Pilotphase und mehrere äussern den Wunsch, die Programmteilnahme in ein paar Jahren wiederholen und die sich rasch wandelnde Berufswelt erneut erleben zu können.

3.2.2 Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Programm?

Bereits im Mid-Review der Kohorte I gaben die Teilnehmenden an, dass sie mit dem Programm insgesamt sehr zufrieden sind. [Mid-Review 2023]

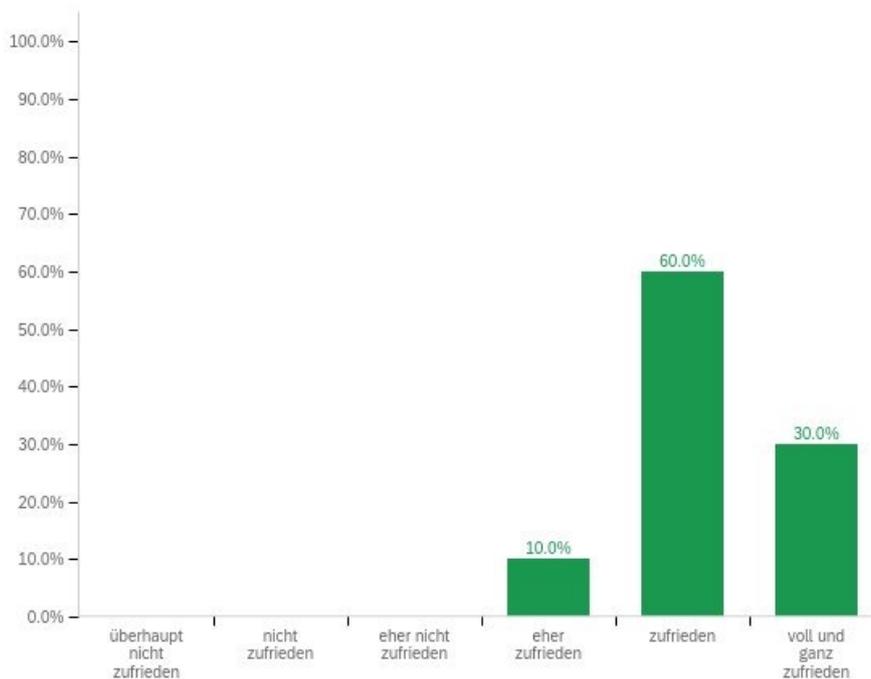


Abbildung 2: Zufriedenheit mit dem Programm (Kohorte I, N=10)

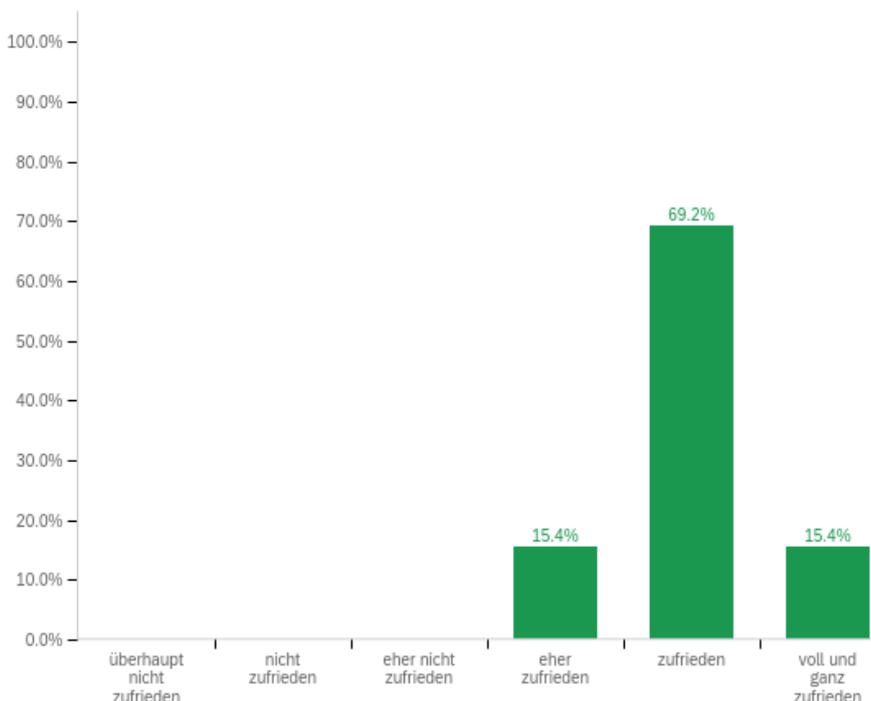


Abbildung 3: Zufriedenheit mit dem Programm (Kohorte II, N=13)

Dieser erste Eindruck bestätigt sich in der Online-Befragung. Der Mittelwert für die Kohorte I auf einer Skala von 1-6 (von überhaupt nicht zufrieden bis sehr zufrieden) beträgt 5.2: Drei Teilnehmende geben an, voll und ganz zufrieden zu sein, sechs Teilnehmende sind zufrieden und ein:e Teilnehmende:r ist eher zufrieden. Der Mittelwert beträgt für die Kohorte II beträgt 5.0: Zwei Teilnehmende geben an, voll und ganz zufrieden zu sein, neun Teilnehmende sind

zufrieden und zwei Teilnehmende sind eher zufrieden (vgl. Abbildung 2 & 3). [Online-Fragebogen 2023 und 2024]

Der Austausch mit den Programmverantwortlichen wurde ebenfalls als sehr gut beurteilt: Gemäss Rückmeldung der Teilnehmenden haben sie jederzeit auf Anfragen reagiert und die Fragen konnten jeweils schnell geklärt werden. Die Frage, ob wie im Konzept vorgesehen ein Coach als Ansprechperson sinnvoll gewesen wäre, verneinten alle Teilnehmenden. [Interviews TN Kohorte I]

Die Teilnehmenden sind insgesamt zufrieden mit dem Programm. Auch der Austausch mit den Programmverantwortlichen wird generell positiv beurteilt.

3.2.3 Welche Ziele setzen sich die Teilnehmenden? Inwiefern entsprechen die individuell gesetzten Ziele den vom Programm vorgesehenen Zielen?

Zu Beginn des Interviews wurden die Teilnehmenden der Kohorte I gefragt, welche Erwartungen sie an das Programm stellten. Dabei wurden verschiedene Sachverhalte genannt, die sich teilweise stark unterschieden. Es variierte von einem allgemeinen Einblick in die Berufsbildung, die verschiedenen Lernorte oder auch einer bestimmten Branche zu erhalten bis hin zur Identifizierung der Lerntheorien in den verschiedenen Lernorten oder auch dem Wunsch nach konkreten Praxisbeispielen für den eigenen Unterricht. [Interviews TN und PV Kohorte I]

Im Mid-Review 2024 wurde deutlich, dass sich viele Teilnehmende der Kohorte II klare Ziele für die Job-Shadowings gesetzt haben. Diese Ziele fallen sehr unterschiedlich aus, sie sind individuell definiert und entsprechen den persönlichen Lerninteressen. [Mid-Review 2024]

Im Online-Fragebogen 2024 wurden ebenfalls die Zielsetzungen bei den Teilnehmenden der Kohorte II erfragt. Einige Personen geben an, einen Einblick in bestimmte Branchen, Lernorte oder die Berufsbildung allgemein zu erhalten, teilweise auch, um zu ihrer Legitimität als Dozierende in der Ausbildung beizutragen. Andere haben spezifische Themen, die sie an den verschiedenen Lernorten genauer anschauen möchten, wie z.B. die Handlungskompetenzorientierung, selbst gesteuertes Lernen, Begleitung, Einsatz von Kompetenzportfolios, aber auch BM-spezifische Themen wie z.B. interdisziplinäre Projekte und Unterrichtsettings. Einige nutzen das Programm auch u.a. zum Aufbau eines Netzwerks, sowie um Bedürfnisse für das eigene Angebot an der Hochschule abzuleiten. Wenige nennen auch explizit die eigene Arbeit am Portfolio als wichtige Erfahrung, um die Auszubildenden bei dieser Tätigkeit zu begleiten. [Online-Fragebogen 2024]

Das Programmziel ist sehr offen formuliert, entsprechend lassen sich alle Erwartungen und Zielsetzungen der Teilnehmenden dem übergeordneten Ziel, die «praktische» Seite sowohl des Lehrberufs an Berufsfachschulen als auch der Ausbildungsberufe kennen zu lernen bzw. zu vertiefen und zu reflektieren unterordnen.

3.2.4 Inwiefern erreichen die Teilnehmenden die gesetzten Ziele?

Im Online-Fragebogen wurde der selbst eingeschätzte Lerngewinn der Teilnehmenden auf einer Skala von 1-6 (von sehr gering bis sehr hoch) eingeschätzt.

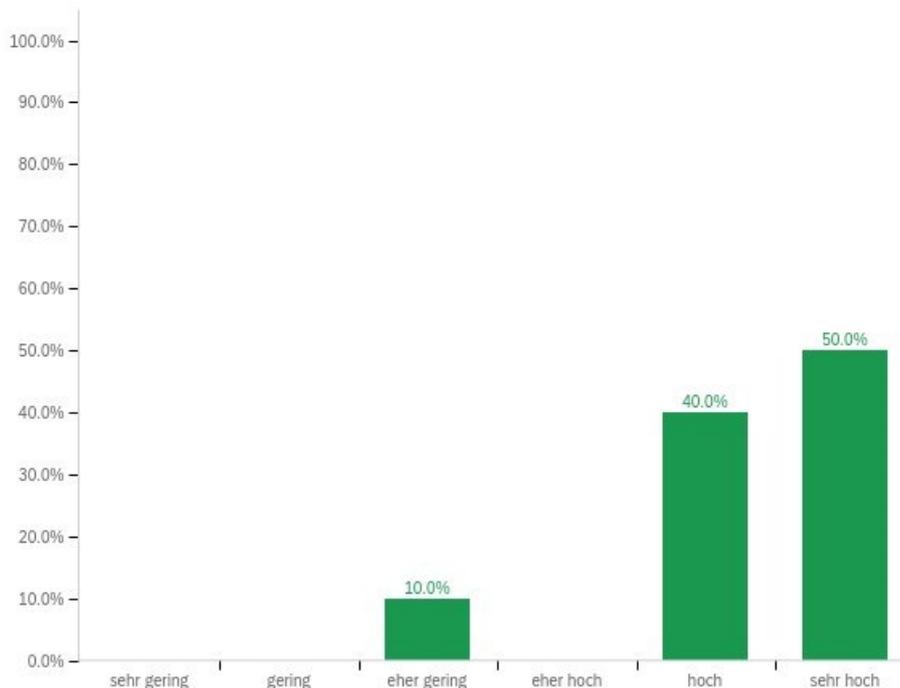


Abbildung 4 Lerngewinn Kohorte I, N=10

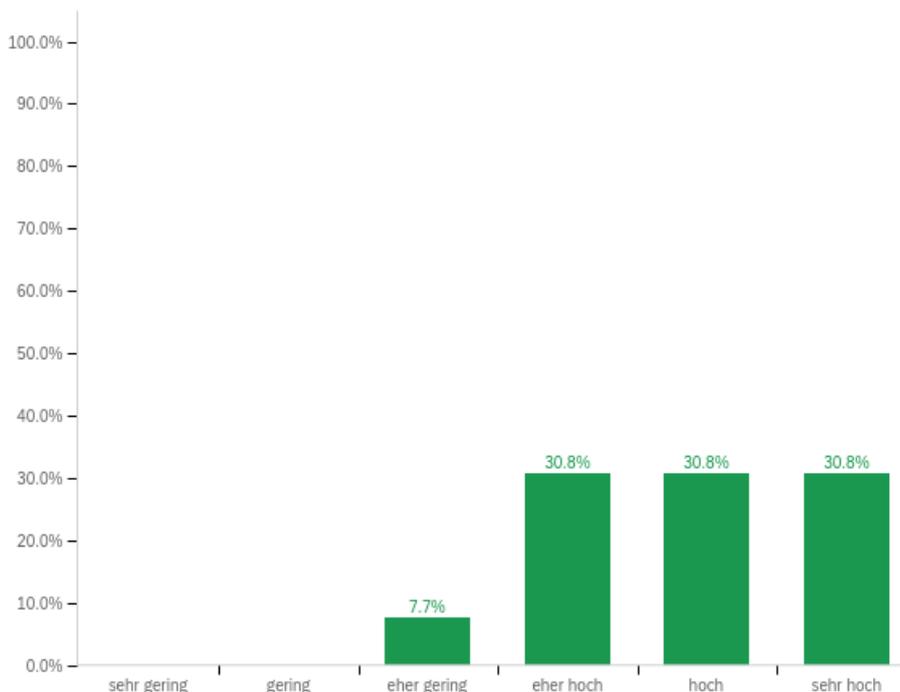


Abbildung 5: Lerngewinn Kohorte II, N=13

Für die Kohorte I zeigt sich, dass der Lerngewinn als hoch eingeschätzt wird. Der Mittelwert beträgt 5.3: Die Hälfte der Teilnehmende schätzt ihren Lerngewinn als sehr hoch ein und vier Teilnehmende als hoch. Nur gerade ein:e Teilnehmende:r schätzt den Lerngewinn als eher

gering ein (im Interview meint diese Person, für sie wäre der Lerngewinn insofern nicht so hoch, da sie bereits viel Lehrerfahrung an einer Berufsfachschule habe). [Interviews TN Kohorte I und Online-Fragebogen 2023, vgl. Abbildung 4]

Trotz des hoch empfundenen Lerngewinns gab es in der Kohorte I wenig Aussagen zum individuellen konkreten Lerngewinn (es wird oft auf die zum Zeitpunkt der Interviews noch ausstehende Portfolioarbeit verwiesen). Die Teilnehmenden der Kohorte I geben aber an, sehr viel aus den verschiedenen Lernorten mitgenommen zu haben. So geben viele an, dass sie Lernsituationen beobachten konnten (z.B. wie vermitteln die Auszubildenden den Lernenden das Wissen), die sie für ihre Unterrichtsgestaltung nutzen können. Die Teilnehmenden konnten grösstenteils bereits Lerngewinne benennen, die sich für sie mittel- oder langfristig ergeben. So gaben einige an, dass sie beispielsweise nun ein besseres Verständnis des doppelten Kompetenzprofils, der Bildungspläne und der Lernortkooperation haben. Andere haben Themen herausgefiltert, die sie verstärkt im Unterricht aufnehmen möchten, wie z.B. der Umgang mit Lernwiderständen, die Bedeutung der Lernziele, die Autonomie der Lernenden. Einen weiteren Lerngewinn sahen einige Teilnehmende darin, dass sie nun selbstsicherer im Unterricht auftreten und konkretere Beispiele in ihrem Unterricht verwenden können.

Zum Zeitpunkt der Interviews waren nur wenige Teilnehmende bereits fortgeschritten in der Erstellung des Portfolios, andere hatten sich noch gar nicht damit befasst. Somit war es zum Zeitpunkt der Interviews schwierig, bereits Erkenntnisse zur Zielerreichung in Bezug aufs Portfolio zu formulieren. Die Teilnehmenden äusserten aber klar, dass sie die Job-Shadowings bereits reflektiert hatten und diese Reflexion für sie auch lehrreich waren – auch unabhängig vom Zeitpunkt deren Verschriftlichung in den Portfolios. [Interviews TN Kohorte I]

Bereits zum Zeitpunkt des Mid-Reviews erachteten einige Teilnehmende des ersten Durchgangs die Dokumentation als eine wichtige Grundlage für die Reflexion. Die Reflexion kann dann zu verschiedenen Zeitpunkten mit verschiedenen Zielsetzungen erfolgen. [Mid-Review 2023]

An der PHZH sollen die auf diesem Weg gesammelten und dokumentierten Lernsituationen in einem Buch zusammengefasst werden. [Interviews PV Kohorte I]

In der Kohorte II wird der Lerngewinn zwar etwas tiefer als in der Kohorte I aber immer noch hoch eingeschätzt (siehe Abb. 5): Der Mittelwert liegt bei 4.9 (Skala von 1-6). Jeweils vier Teilnehmende schätzen ihren Lerngewinn als “sehr hoch”, “hoch” bzw. “eher hoch” ein. Nur ein:e Teilnehmende:r schätzt den Lerngewinn als eher gering ein. Diese Person wollte die Sozialisation in den Lehrberuf als Fokus nehmen, was im Rahmen dieses eher kurzen Programms offensichtlich nicht so leicht realisierbar war. [Online-Fragebogen 2024]

Die vier Personen, die ihren Lerngewinn als “eher hoch” eingeschätzt haben, geben an, dass sie wieder besser verstehen, mit welchen Themen die Lehrpersonen konfrontiert sind, wie der Unterricht konkret umgesetzt wird und sie haben ein noch grösseres Verständnis für die Heterogenität bei den Lehrpersonen und Lernenden. Im Bereich der Berufsmaturität haben sie gesehen, wie die Lehrpersonen die BM-Inhalte mit der beruflichen und alltäglichen Lebenswelt der Lernenden verknüpfen, wie sie interdisziplinäre Projekte mit den Lernenden angehen und welche Unterstützungsbedürfnisse sie äussern. Die vier Personen, die ihren Lerngewinn als «hoch» eingeschätzt haben, geben an, dass sie die verschiedenen Lernorte wieder besser verstehen, gesehen haben wie die Lehrpersonen mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen

(EBA vs. EFZ) umgehen, sowie welche Bedürfnisse bei den Auszubildenden (z.B. Lerncoaching, Begleitung bei selbstgesteuertem Lernen) und welche Trends in der Berufsbildung vorhanden sind. Auch werden die Transfermöglichkeiten des eigenen Unterrichts in Frage gestellt und neue Perspektiven dafür eröffnet. Die vier Personen, die ihren Lerngewinn als «sehr hoch» eingeschätzt haben, geben an, dass der Einblick in die Berufsfachschule hilfreich ist, um mögliche Synergien zwischen Studiengängen zu schaffen, sowie um Ideen zu sammeln, wie Lernprozessen digital initiiert und begleitet werden können. Auch das selbstgesteuerte Lernen wurde mehrfach genannt, sowohl die Beobachtung davon wie auch die Möglichkeiten dies besser im eigenen Unterricht zu integrieren. Auch die selbst erlebte Arbeit am Portfolio wurde als gewinnbringend erlebt. [Online-Fragebogen 2024]

Die gesetzten Ziele der Teilnehmenden sind sehr individuell. Insgesamt scheint es, dass die Teilnehmenden die von ihnen gesetzten Ziele erreichen konnten. In der Kohorte I wird am meisten eine Veränderung der Haltung / des Mindsets als Dozierende:r sowie ein grösseres Verständnis für die Ausgangslage und die Aufgaben der Auszubildenden an den drei Lernorten genannt. In der Kohorte II sind die Lerngewinne aufgrund der diverseren Teilnehmendengruppe und der daraus resultierenden unterschiedlicheren Zielsetzungen sehr vielfältig und kaum auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen.

3.3 Verbesserungspotenzial des Programms aus Sicht der Teilnehmenden

3.3.1 Was hat insgesamt gut funktioniert, was sollte ausgebaut werden?

Generell beurteilen die Teilnehmenden der Kohorte I das Programm sehr positiv und sie sind sehr zufrieden. Insbesondere die Flexibilität im Programm, die Offenheit in der Gestaltung der Job-Shadowings und der Austausch mit anderen Programmteilnehmenden wird sehr geschätzt. [Interviews TN Kohorte I]

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden der Kohorte II zielen in die gleiche Richtung. Bzgl. Flexibilisierung gehen ihre Wünsche teilweise noch weiter: Hier wünschen sie sich auch bzgl. der Anzahl der durchzuführenden Job-Shadowings eine gewisse Flexibilisierung. [Online-Befragung 2024]

Mehrere Teilnehmende der Kohorte I wünschen sich eine Verstetigung des Programms in dem Sinn, dass das Programm auch mehrmals absolviert werden kann (z.B. alle 3-5 Jahre). [Interviews TN Kohorte I]

3.3.2 Was hat bei den einzelnen Programm-Elementen weniger gut funktioniert, was müsste man ändern bzw. weiterentwickeln?

Im Mid-Review und in den Interviews wurde die Frage gestellt, inwiefern man die Job-Shadowings, das Mid-Review und die Portfolio-Arbeit weiterentwickeln könnte.

Bei den ersten Job-Shadowings war die Vorbereitung auf die Besuche wenig gezielt. Die Teilnehmenden der Kohorte I deponierten im Mid-Review, dass es denkbar wäre, im Vorfeld der

Besuche sich in das Ausbildungsangebot einzulesen und klare Kriterien für die Beobachtung zu formulieren. Idealerweise würde ein Raster für die Job-Shadowings von Seiten der Programmverantwortlichen entwickelt, das die Beobachtungen strukturiert. Ein solches Raster müsste der Vielfalt der besuchten Orte gerecht werden. [Mid-Review 2023]

Zudem wurde angeregt, dass die besuchten Schulen und Betriebe ein Feedback zum Besuch erhalten sollten. In diesem Feedback sollte im Sinne einer Würdigung geschildert werden, inwiefern die Dozierenden und die PHs von den Job-Shadowings profitieren. [Mid-Review 2023]

Insbesondere für jüngere Dozierende könnte es hilfreich sein, wenn sie vom Netzwerk der erfahrenen Kolleg:innen für die Suche von Shadowing-Lernorten profitieren könnten, so eine Einschätzung der Teilnehmenden. [Mid-Review 2024]

Bzgl. der Portfolios hätten sich einzelne Teilnehmende der Kohorte I gewünscht, die Vorgaben zur Erstellung des Portfolios früher zu erhalten, damit die Dokumentation der Job-Shadowings zielführender gewesen wäre. Um die Menge an Beobachtungen und Informationen zu verschriftlichen, wären Anforderungen hilfreich. Sie müssten zwingend im Vorfeld der Job-Shadowings vorliegen. Das gleiche gilt für Vorgaben zur Reflexion. Um die vielfältigen Eindrücke für Dritte gewinnbringend zu generalisieren und zu diskutieren, wären Vorgaben hilfreich. Auch ein:e Programmverantwortliche:r gibt an, dass die Vorgaben zur Portfolio-Gestaltung evtl. früher festgelegt werden sollten. [Interviews TN und PV Kohorte I, Mid-Review 2023]

Zwei Teilnehmende der Kohorte I wünschen sich klarere Rahmenbedingungen hinsichtlich des Datenschutzes. So hätte den Lernorten klar kommuniziert werden sollen, was mit den im Rahmen der Job-Shadowings gesammelten Daten passieren werde. Da die Vorgaben zum Portfolio in dieser ersten Kohorte spät kommuniziert wurden, war das für diese Teilnehmenden eher schwierig. [Interviews TN Kohorte I]

Bezüglich den Reflexionsgefässen wünschen sich mehrere Teilnehmende einen strukturierten Austausch (entlang konkreter Fragestellungen, evtl. auch in Präsenz) und eine bessere Terminabstimmung (teils früher, damit alle gemeinsam starten), damit alle teilnehmen können. [Interviews TN Kohorte I]

Im Mid-Review 2024 wiesen die Teilnehmenden der Kohorte II explizit auf die Wichtigkeit der Reflexionsgefässe hin. Insbesondere wenn die Teilnehmendenzahlen an den Hochschulen zukünftig schwanken werden, wäre eine institutionalisierter Austausch zwischen Dozierenden verschiedener Hochschulen wünschenswert. Wichtig ist, dass ein Austausch vorgesehen ist, hinsichtlich der Form werden verschiedene Möglichkeiten als denkbar erachtet [Mid-Review 2024]

Einige Teilnehmenden der Kohorte II gaben an, dass die Rolle des Coaches teils unklar sei. Im Studienprogramm wird diese Rolle separat ausgewiesen, in der Pilotphase wurde diese Rolle tatsächlich von den jeweiligen Programmverantwortlichen an den vier PHs übernommen. [Mid-Review 2024]

4. Fazit

Das Fazit beleuchtet zum einen Stärken des Studienprogramms, zum anderen werden Entwicklungsfelder mit Bezug zu den Daten zusammenfassend benannt.

4.1 Stärken des Programms

Zu den grossen **Stärken** des Programms gehören die Job-Shadowings. Die Resonanz von Seiten der Teilnehmenden beider Programmdurchführungen war sehr positiv. Im Rahmen dieser Besuche können die Teilnehmenden durch Beobachtungen in den verschiedenen Lernorten der Berufsbildung Erfahrungen sammeln und dies wird von allen Beteiligten sehr geschätzt. Die dort gemachten Beobachtungen und Erfahrungen dienen dem Verständnis für die Arbeitswelt der auszubildenden Lehrpersonen und Auszubildenden und helfen, den eigenen Unterricht noch zielgerichteter auf die Studierenden auszurichten bzw. die eigene berufliche Tätigkeit im Berufsbildungsfeld reflektierter zu planen und umzusetzen. Unabhängig von den Vorerfahrungen der Dozierenden, berichten die Teilnehmenden, dass sie viel profitiert hätten. Auch Personen mit mehr Erfahrung erachten die Job-Shadowings als sehr sinnvoll. Die im Studienprogramm vorgegebenen Rahmenbedingungen für das Programm scheinen angemessen: Die 10 Halbtage Job-Shading sind für die Teilnehmenden innerhalb eines Jahrs gut zu organisieren und durchzuführen. Je nach Umfang und Fokus der Zielsetzung kann eine Flexibilisierung der Anzahl Job-Shadowings eventuell sinnvoll sein und wurde von einigen Teilnehmenden der zweiten Kohorte explizit gewünscht und umgesetzt. Bei der Flexibilisierung der verschiedenen Elemente muss jedoch darauf geachtet werden, welches Ausmass an Flexibilisierung im Hinblick auf die Programmziele sinnvoll ist.

Das Studienprogramm ist bezüglich Zielsetzung und Erwartungen an die Programmteilnehmenden sehr offen formuliert. Dieser Spielraum wurde sowohl von den Programmverantwortlichen wie von den -teilnehmenden geschätzt und genutzt. Am Programm haben nicht nur Dozierende bzw. Teilnehmende mit Lehrauftrag teilgenommen. Die Heterogenität der beruflichen Tätigkeiten war insbesondere in der zweiten Kohorte gross. Damit die sehr unterschiedlichen Teilnehmenden das Studienprogramm erfolgreich durchlaufen können, ist Flexibilität bedeutsam. Freiheiten im Studienprogramm ermöglichen es, entsprechend den persönlichen Erfahrungen und Kompetenzen passende Lernorte zu besuchen, die Vielfalt an Lernorten kennen zu lernen und die Besuche parallel zur Lehrtätigkeit an den PHs organisieren zu können. Die Flexibilität ist aber auch wichtig, um die berufliche Entwicklung des Einzelnen anzuregen. Wenn die Programmteilnehmenden gezielt Erfahrungswissen aufbauen und individuelle Erfahrungslücken bearbeiten können, ist der persönliche Kompetenzaufbau gross.

Das Studienprogramm sieht verschiedene Reflexionsgefässe vor. Der Austausch über die Erfahrungen und Erkenntnisse in den verschiedenen Lernorten dient der Reflexion massgeblich und wird entsprechend von den Teilnehmenden sehr geschätzt.

Die Darstellungen in den analysierten Portfolios verdeutlichen die unterschiedliche Weise, wie berufliche Kompetenzen in Betrieben, in ÜK's und in Berufsfachschulen aufgebaut werden. Die Spannweite des pädagogischen Handelns an den verschiedenen Lernorten reicht von vorzeigen-nachmachen bis digital unterstütztes, problemorientiertes Lernen. Dies zu erfahren ist

höchst interessant und verdeutlicht, in welchem Umfeld zukünftige Berufsbildende agieren. Entsprechend wichtig ist die Portfolio-Arbeit, sie hilft die verschiedenen Erfahrungen zu vergleichen und daraus Erkenntnisse für die eigene Lehrtätigkeit zu ziehen. Im zweiten Programmdurchlauf wurde der positive Effekt einer frühzeitigen Kommunikation hinsichtlich der Anforderungen an die Portfolio-Arbeit deutlich. Die Teilnehmenden setzten sich wesentlich früher und zielgerichteter mit ihrem Portfolio auseinander. Dabei ist es gelungen eine gute Balance zwischen klaren Erwartungen bezüglich Format und Struktur und viel Freiheit für die persönliche Auseinandersetzung zu finden

4.2 Empfehlungen für die Weiterentwicklung

Grundsätzlich weisen die Evaluationsdaten darauf hin, dass alle Elemente des Studienprogramms wesentlich sind und beibehalten werden sollten. Die identifizierten Empfehlungen zur **Weiterentwicklung des Programms** beziehen auf Details in der Konzeption dieser Elemente sowie auf einzelne konkrete Umsetzungselemente.

4.2.1 Weiterentwicklung der konzeptionellen Grundlage

Obwohl das Projekt im Rahmen einer Kooperation entwickelt und gemeinsam ein Studienprogramm verfasst wurde, zeigen sich Unterschiede in der Durchführung zwischen den PHs. Da das Studienprogramm bewusst sehr offen formuliert ist und eine grosse Flexibilität zulässt, ist dies nicht unbedingt erstaunlich und vermutlich auch wünschenswert. Die grosse Offenheit des Studienprogramms bietet die notwendige Flexibilität, Job-Shadowings an passenden Orten zu organisieren und den unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen der Programmteilnehmenden gerecht zu werden.

Empfehlung zur konzeptionellen Grundlage	<p>Das Konzept ist an einigen Stellen sehr allgemein formuliert. Aufgrund der Evaluationsergebnisse wäre es sinnvoll, bei einer Verstetigung des Programms, insbesondere die folgenden Punkte zu klären und festzuhalten:</p> <p>Aufgrund der Implikationen für die Programmdurchführung, insbesondere für die Möglichkeiten der Ausgestaltung des Austausches, sollte die Zielgruppe klarer definiert werden: Soll das Programm nur Dozierenden aus dem Bereich der Berufsbildung oder auch Personen mit anderen Funktionskategorien offenstehen. Zudem ist zu überlegen, ob und wenn ja, in welchem Zeitintervall man erneut am Programm teilnehmen kann.</p> <p>Die konzeptionelle Grundlage sollte die Erwartungen an die Teilnehmenden klarer benennen. Diese sollte sich insbesondere auf Formales beziehen, beispielsweise Erwartungen, dass persönliche Ziele gesetzt, bearbeitet und über den persönlichen Wissenstransfer in die eigene Unterrichtstätigkeit reflektiert wird. Aufgrund der grossen Heterogenität der Programmteilnehmenden bedarf es jedoch einer grossen</p>
--	--

	Flexibilität. Idealerweise gelingt es im Konzept, Freiheiten zu gewähren und Anregungen für ein zielorientiertes Absolvieren des Programms zu geben.
Empfehlung zum Projekt-Monitoring	<p>Zur Rechenschaftslegung und Projektsteuerung, damit mögliche notwendige Anpassungen rechtzeitig erkannt werden können, ist es empfehlenswert, ein systematisches Projektmonitoring mit mindestens den folgenden Kennzahlen zu führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Teilnehmende (inkl. Funktion und Tätigkeitsfeld) - Anzahl Job-Shadowings (inkl. Lernorte und Branchen) <p>Zusätzlich wäre interessant die Zielsetzungen und zentralen Lerngewinne festzuhalten, damit der Nutzen des Programms jederzeit aufgezeigt werden kann (Rechenschaftslegung) Solche Informationen könnten auch genutzt werden, um gewisse Erfahrungen aus dem Programm für Nichtteilnehmende innerhalb oder über die Organisation hinaus zugänglich und idealerweise nutzbar zu machen (Nutzung)</p>

4.2.2 Weiterentwicklung einzelner Programmelemente

Das Studienprogramm sieht die Dokumentation und die Reflexion der Job-Shadowings vor, wobei Absicht und Erwartungen an dieses Portfolio im Studienprogramm in groben Zügen skizziert wird. In der ersten Kohorte wurden die Vorgaben zu den Portfolios erst spät kommuniziert, in der zweiten Kohorte haben die Teilnehmenden dagegen sehr früh mit der Portfolio-Arbeit begonnen und haben diese teilweise explizit als zentrales Lernelement des Programms erwähnt.

Der Austausch wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Vor allem der PH-interne Austausch – formell und informell – wurde rege genutzt. Auch der PH-übergreifende Austausch wurde von den Teilnehmenden positiv bewertet, es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass die Heterogenität der Teilnehmenden (bzgl. Lehrerfahrung und Anzahl der absolvierten Job-Shadowings) den Austausch erschwert hat. Im Programm sind zur Unterstützung der Zielorientierung und Reflexion Coaches vorgesehen, welche in den bisherigen Programmdurchführungen so nicht zum Einsatz kamen. Diese Aufgaben wurde in der Pilotphase von den Programmverantwortlichen übernommen.

Empfehlung zu den Portfolios	<p>Damit die Portfolioarbeit frühzeitig begonnen werden kann, sollte bereits im Rahmen des Kick-Offs die Leitlinien zur Erarbeitung kommuniziert werden. Zudem könnten Raster, Beobachtungskriterien u.ä. den Teilnehmenden helfen, die Beobachtungen in den verschiedenen Lernorten systematisch zusammenzufassen und zu analysieren.</p> <p>Auch wird empfohlen, die Portfolioarbeit als Grundlage für den Austausch unter den Teilnehmenden zu nutzen. Zudem ist zu überlegen, in welcher Form zentrale Ergebnisse der Portfolioarbeit für andere</p>
------------------------------	--

	<p>Personen der Hochschulen zugänglich gemacht werden können, damit diese die Beobachtungen und Überlegungen nutzen können. Die Portfolioarbeit könnte z.B. zusätzlich zum bisherigen Dokumentations- und Selbstreflexionsteil um einen dritten Teil ergänzt werden. In diesem sollen die zentralen Erkenntnisse sowie die angedachten oder bereits realisierten Transferleistungen in einem, dem breiteren Publikum zugänglichen, Format dargestellt werden.</p>
<p>Empfehlungen zum Austausch</p>	<p>In den bisherigen Durchführungen des Mid-Review lag der Fokus stark auf der Evaluation. Zukünftig sollte in dieser Veranstaltung der Schwerpunkt auf einem moderierten Austausch über erste Erfahrungen und Erkenntnisse der Job-Shadowings liegen.</p> <p>Es wird empfohlen, weiterhin formelle Austauschgefäße (mindestens zu Beginn, in der Mitte und zu Ende des Programms) vorzusehen, damit die Teilnehmenden ihre Erfahrungen besprechen und von jenen der anderen profitieren können. Der Fokus dieser Austauschgefäße sollte auf dem Austausch und Reflexion und insbesondere auch an dem Transfer in die eigene Unterrichtstätigkeit zwischen den Teilnehmenden liegen und moderiert werden.</p> <p>Inwiefern ein PH-übergreifender Austausch sinnvoll ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. die zeitgleiche Durchführung, Homogenität bzw. Heterogenität der Programmteilnehmenden (z.B. Tätigkeitsprofile, Berufserfahrung, Zielsetzung im Programm). Da davon auszugehen ist, dass die Anzahl Teilnehmende pro Hochschule jeweils schwankt, kann ein Austausch zwischen den Hochschulen evtl. sinnvoll sein.</p>
<p>Empfehlung Coaching</p>	<p>Der Einsatz von Coaches scheint nicht benötigt zu werden, sofern eine programmverantwortliche, entsprechend qualifizierte und mit Ressourcen ausgestattete Person für die Koordination und den Austausch innerhalb der PHs zur Verfügung steht und der Zugang zu ihr relativ niederschwellig ist. Alternativ könnte überlegt werden, eine Art Mentoring einzuführen, zwischen Personen, die das Programm bereits durchlaufen haben und solchen, die es aktuell absolvieren.</p>