



Ergänzende Bildung

- Gestandene, aber ungelernte Berufsleute werden zu gesuchten Fachkräften
- Ganze Branchen und Firmen profitieren von der Möglichkeit, vorhandene Kompetenzen validieren zu lassen. Wie funktioniert das Verfahren?



Chancen ausbauen.

Sie wollen **Lehrperson an einer Berufsfachschule oder an einer höheren Fachschule** werden?

Hier erfahren Sie alles zum umfangreichen Aus- und Weiterbildungsangebot der Pädagogischen Hochschule St.Gallen:

Informationsanlass Sekundarstufe II

Donnerstag, 24. Oktober 2013, 18.00 – 20.00 Uhr

PHSG, Hochschulgebäude Hadwig, Notkerstrasse 27, 9000 St.Gallen

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme. Anmeldung bis spätestens Sonntag, 20. Oktober 2013, unter www.phsg.ch/infosek2

Erscheint sechsmal jährlich.
138. Jahrgang, ISSN 1664-5316.
Alle Rechte vorbehalten

Herausgeber
BCH | FPS Berufsbildung Schweiz
www.bch-fps.ch

Abos und Einzelexemplare
Jahresabonnement Inland CHF. 70.–
Ausland CHF. 90.–
Einzelexemplar Inland Fr. 16.–
(inkl. Porto)

Redaktion
Renate Bühler (Leitung)
Lucia Theiler, Sarah Forrer
(Anfragen an die Redaktion
bitte an Renate Bühler)

Fotografen dieser Ausgabe
Alex Kobel, Zug; Shutterstock;
Redaktionsteam

Kommunikationsverantwortlicher BCH
Andreja Torriani, atorriani@bch-fps.ch

Öffentlichkeitsarbeit BCH
Marcel Siegenthaler, Textension GmbH,
8123 Ebmatingen, info@textension.ch

Übersetzungen / Lektorat
Marianne Honegger, 031 755 63 13
Pierre Rutschmann, 032 32 33 79
Cavelti AG, 9201 Gossau

Inserate
Marc Niemann, Cavelti AG,
9201 Gossau, 071 388 81 86,
anzeigen@bch-fps.ch

Bestellungen und Adressänderungen
BCH | FPS, Geschäftsstelle
Langestrasse 23
3603 Thun
033 221 62 88
info@bch-fps.ch

Druck und Gestaltung
Cavelti AG, medien. digital und gedruckt
Wilerstrasse 73,
9201 Gossau, cag@cavelti.ch

Newsletter BCH-News
Die Zeitschrift «Folio» wird ergänzt
durch einen kostenlosen
Newsletter; Bestellungen via
www.bch-fps.ch/bch-news

Archiv
Alte Ausgaben von «Folio»
finden sich integral und kostenlos
im Archiv: www.bch-«Folio».ch

Druck auf umweltschonend
verarbeitetem FSC-Papier



editorial

Liebe Leserin Lieber Leser



Fachkräftemangel ist zu einem Begriff geworden, den man nicht mehr erläutern muss. Die offenbar immer grösser werdende Lücke an qualifiziertem Personal ist ein akutes Problem der Schweizer Wirtschaft, für das Bund, Kantone und Sozialpartner nach Lösungen suchen. Durch Zuwanderung alleine wird sich der Mangel nämlich nicht beheben lassen.

Im Rahmen einer Analyse hat das Wirtschaftsdepartement im vergangenen März vier Handlungsfelder präsentiert, in denen rund 40 Massnahmen gebündelt sind, um das Angebot zu verbessern. Möglichkeiten bestehen demnach bei technischen Innovationen, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei der Einbindung von Senioren in Arbeitsprozesse – und bei der Qualifizierung der Arbeitnehmer. Grundbildung und höhere Bildung spielen eine zentrale Rolle.

Das vorliegende FOLIO widmet sich der Ergänzenden Bildung, denn sie ist relevant: Dank ihr bleiben Menschen längerfristig in Arbeitsprozesse eingebunden. Gerade in Bereichen wie der Pflege, wo der Fachkräfte- mangel besonders akut ist, sind solche Angebote wichtig und wertvoll.

Ich möchte bei dieser Gelegenheit ans Mitdenken und ans engagierte Mitarbeiten appellieren: Innovation ist gefragter denn je! Wir alle können mitwirken und gestalten, sofern wir das wollen. Viele Module in der Ergänzenden Bildung gehen zurück auf Initiativen einzelner kreativer Köpfe.

Als Paradebeispiel ziehe ich gerne das Angebot der Ergänzenden Bildung Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe heran. Verantwortliche des Gewerblich-industriellen Bildungszentrums Zug GIBZ haben mit diesen Modulen ein Angebot geschaffen, bei dem erfahrene Pflegekräfte ohne entsprechend qualifizierte Ausbildung einen Fachausweis erlangen können. Inzwischen profitieren alle Zentralschweizer Kantone davon. Das FOLIO stellt dieses Angebot vor.

Innovation kann aber auch im Klassenzimmer stattfinden, tagtäglich. Warum nicht Lernende animieren zu kreativen, ungewöhnlichen Vertiefungsarbeiten? Warum sie nicht zu guten Leistungen und zur Teilnahme an Wettbewerben auffordern? Wenn der Funke springt und Lernende sich immer neu für ihren Beruf begeistern können vielleicht sogar eine Vision entwickeln für ein eigenes Produkt oder Unternehmen, dann haben wir bereits viel getan.

Wir vom FOLIO wären übrigens besonders interessiert, von Ihren persönlichen Innovationen zu erfahren. Lassen Sie uns teilnehmen und treten Sie mit uns in Kontakt.

Herzlichst Andreja Torriani, Mitglied Zentralvorstand BCH

inhalt

● thema

6 FaGe werden in Zug

Verschiedene frühere Lernberufe haben an Wert verloren. Zürich und die Zentralschweiz ermöglichen einen unkomplizierten Weg zum Abschluss als Fachperson Gesundheit

8 Nicht mehr immer nur putzen!

Sandra Sommerhalder und Marisa Gehrig erzählen, warum sie nochmals zu Lernenden wurden, und was ihnen die Ergänzende Bildung bringt.

10 So funktioniert die Validierung

Wer ist zu einem Validierungsverfahren zugelassen, welchen Aufwand an Zeit und Geld kostet die Nachholbildung?

12 ValiPoste – 1400 neue Logistiker

Warum die Post für ihre früheren «Pöstler» ein kollektives Nachholbildungsprojekt auf die Beine stellte

14 An der Arbeit: der neue VKM

Der knapp zweijährige Vereinigung Kompetenzmanagement Schweiz (VKM) will Coaches ausbilden, die erwachsenen Bildungswilligen beim Erstellen der Portfolios helfen.

● campus

17 Dieter Euler

Wird die höhere Berufsbildung verschwinden? Die Bildungsgänge im Tertiärbereich gleichen sich immer mehr an.

18 Schweizer Jugend forscht

Vertiefte Forschung wird immer mehr auch ein Thema für Beruflernende. Der BCH unterstützt die Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung.

24 Digitale Kompetenz? (Noch lange) Fehlanzeige

Auch der in Entstehung begriffene Lehrplan 21 wird nur wenig zu einer wesentlichen Verbesserung der ITC- und Medienkompetenz der Lernenden beitragen, schreibt Werner Hartmann

28 Der Rassismus und wir

2000 Lernende setzen sich in Sursee mit Vorurteilen, Konflikten zwischen Kulturen und Rassismus auseinander

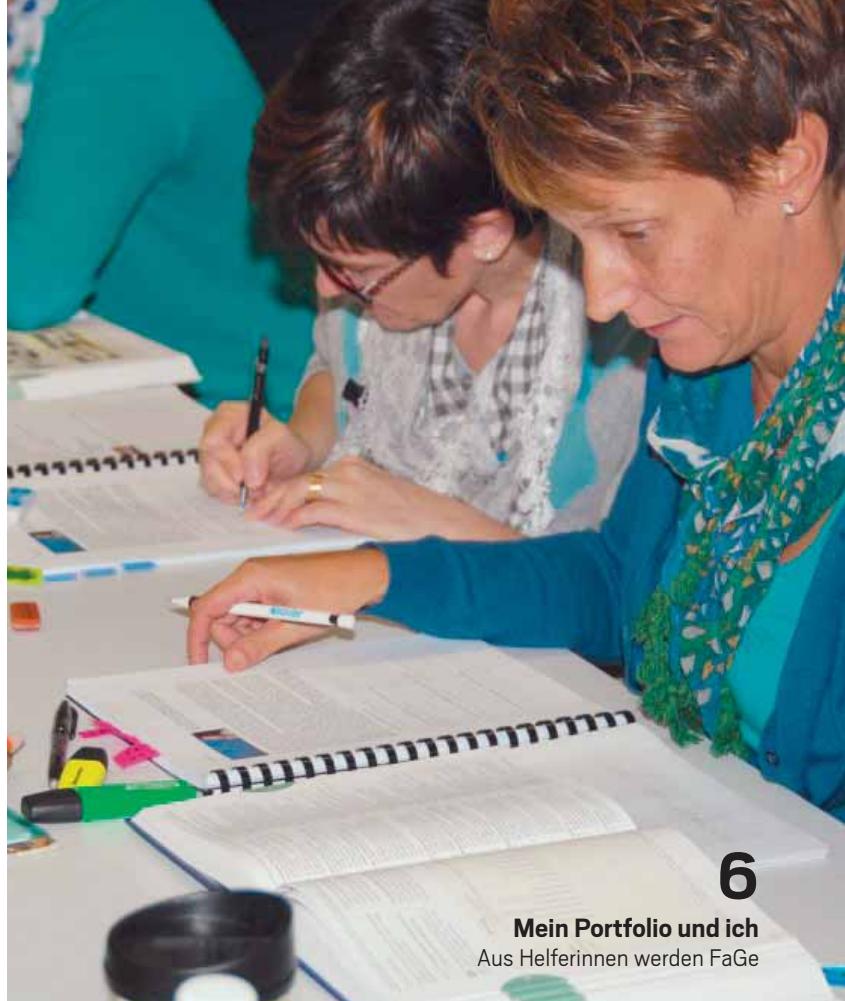
● berufsbildung schweiz

43 Mitgliederversammlungen der Sektionen

Die BCH-Sektion lebe lädt zur Versammlung; die Fraktion Berner Berufschullehrkräfte traf sich in der 125-jährigen Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule BFF

46 Der SVABU stellt sich vor

Interview mit Mathias Hasler, Präsident des Schweizerischen Verbandes für allgemeinbildenden Unterricht





32

Cornel Gautschi

über Arbeit und Motorräder

17

Dieter Euler

Verschwindet die Höhere
Berufsbildung mittelfristig?



38

Unsere Berufsweltmeister
werden im Bundeshaus gefeiert

46

«Gemeinsam sind wir strak»

betont SVABU-Präsident

Mathias Hasler



rubriken

03 Editorial

06 Thema

17 Campus

32 Pausengespräch

42 Agenda

43 Berufsbildung Schweiz

50 Schlusspunkt



Diese Frauen werden «FaGe»: im Modul Pflege üben Teilnehmerinnen der Ergänzenden Bildung (EB) am GIBZ das fachgerechte Verbinden Bilder: Alex Kobel

Schritt für Schritt aus der Sackgasse

Für den Einzelnen eine Brücke, volkswirtschaftlich mehr als eine gute Tat: Gerade im Pflegebereich sind Wege zum verkürzten Lehrabschluss gesucht, weil sich ungelernte, aber erfahrene Berufsleute dadurch adäquat qualifizieren können. Text Lucia Theiler

Sie sei in einer Sackgasse angekommen, sagt Sandra Sommerhalder. «Ich wurde trotz langjähriger Erfahrung zum Niemand», schildert Marisa Gehrig. So unterschiedlich die beiden Frauen sind, gemeinsam teilen sie die Erfahrung, als 30- respektive rund 40-Jährige doch nochmals die Schulbank zu drücken, um in der Berufswelt bestehen zu können.

Pflege ist jetzt akademisches Fach

Zwar haben beide eine Lehre in Berufen ihrer Wahl absolviert, die eine als Pflegeassistentin, die andere als Familienhelferin. Doch in den Jahren, die seit damals vergangen sind, hat sich der Pflegesektor quasi neu erfunden. Pflege ist zu einem akademischen Fach geworden, am Spitalbett stehen nun Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe). Die Familienhelferin und die Pflegeassistentin indes verloren ihren zuvor klar umrissenen

Aufgabenbereich. «Putzen durfte ich noch», sagte Sandra Sommerhalder.

Sie ist kein Einzelfall. Für sie und Hunderte erfahrener Pflegekräfte kam das Angebot der Ergänzenden Bildung (EB) gerade zum richtigen Zeitpunkt und erwies sich als wichtige Brücke in die berufliche Zukunft. Das Besondere daran: Erfahrungen werden berücksichtigt und angerechnet, Lücken können in spezifischen Modulen nachgeholt werden. Jedes Modul wird für sich geprüft (siehe auch Box).

Wie ein Massanzug

Seit 2005 wurden am GIBZ rund 400 Erwachsene auf diesem Weg zur FaGe ausgebildet. Die meisten sind Frauen, im Durchschnitt 43-Jährig und meist wie Marisa Gehrig als Pflegeassistentin ausgebildet. «Ansonsten gibt es kaum Gemeinsamkeiten», sagt Ruedi Odermatt,

Leiter EB und Anerkennungsprozesse am GIBZ. «Gerade darum ist uns wichtig, dass wir auf die Teilnehmer individuell eingehen. Ihre Weiterbildung soll wie ein Massanzug passen», sagt er.

Der Faktor Zeit

Wer sich für das Angebot interessiert, wird zuerst zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, anschliessend wird in einem Tagesdossierseminar am GIBZ das persönliche Dossier erstellt, nachdem zuvor ein Gesuch um Zuweisung und Kostengutsprache an den zuständigen Kanton erfolgt ist. «Dadurch sparen die Interessenten Zeit», sagt Ruedi Odermatt. Im Tagesdossierseminar erstellen die Teilnehmer mit Hilfe eines elektronischen Assistenten und unter praktischer Anleitung von Lehrpersonen ihre Dossiers. Diese basieren auf bisherigen Berufsabschlüssen und Weiterbildungen, vor allem aber werden prakti-

sche Erfahrungen berücksichtigt. Für Personen, die nur wenig Ausbildung vorweisen können, ist dies relevant.

Die Selbsteinschätzung der Kompetenzen müssen aber zwingend mit den Fremdeinschätzungen des Arbeitgebers abgeglichen werden. «Ohne Arbeitgeber ist diese Weiterbildung nicht möglich», betont Ruedi Odermatt. Zu sensibel sei der Pflegebereich. «Es braucht den Kontakt mit Menschen und die Praxis», sagt er. Auch Ingrid Oehen, die als Expertin zu Beginn des Anerkennungsverfahrens und beim Abschluss der Module eine wichtige Rolle spielt, sagt: «Der Einbezug der Betriebe und die seriöse Begleitung sind unabdingbar.»

Mündliches Abfragen

Sind die Kompetenzen abgeglichen, wird das elektronische Dossier geschlossen und von externen Instanzen geprüft. Ingrid Oehen, die Chefexpertin des Qualifikationsverfahren FaGe und Bereichsleiterin Abteilung Gesundheitsberufe am Luzerner Kantonsspital, nimmt sich unter anderem der praktischen Kompetenzen an. «Was nicht mit einem Zertifikat oder Nachweis belegt werden kann, fragen wir mündlich ab.» Für die Anrechnung des Moduls Pflege und Betreuung, eines von zahlreichen Modulen, muss beispielsweise Wissen aus Anatomie und Physiologie im Gespräch fundiert nachgewiesen werden können. Das erwähnte Modul zählt übrigens zu den fünf Modulen, das die meisten Teilnehmer absolvieren müssen.

Allerdings eine verkürzte Lehre

Manchmal ist das vorhandene Wissen aber allzu lückenhaft: Müssten mehr als acht Fachmodule nachgeholt werden, wird der Bewerberin eine verkürzte Lehre empfohlen. «Wir raten etwa sieben bis acht Prozent der Interessierten zu einer verkürzten Lehre, denn dadurch können sie die fehlenden Grundlagen besser aufarbeiten», so Ingrid Oehen. Auch Ruedi Odermatt stellt fest: Bei Sprachschwierigkeiten oder der fehlenden Fähigkeit zur Selbstorganisation taugt eine verkürzte Lehre besser.

Dass die richtigen Kandidatinnen für die EB ausgewählt werden, zeigt die Prüfungsstatistik: Weniger als ein halbes Prozent aller Prüflinge muss zu einer Repetition antreten. «Der Prüfungsstoff der jeweiligen Module ist identisch mit dem Anspruch in der Grundbildung», versichert Oehen.

Das Lernverhalten der Modulabsolventen hingegen ist grundlegend anders.

«Sie sind generell disziplinierter, aber auchfordernder», sagt Roland Frei, ABU-Lehrer und Dozent im Modul Recht und Politik. «Durch ihre Lebenserfahrung ist zum Teil ein ganz anderes Interesse vorhanden und eine tiefere Diskussion möglich», sagt er. Er spricht auch von weniger Rhythmisierung, die nötig sei. Als Beispiel nennt er das Thema «Abstimmungen und Wahlen», das oftmals Nährboden für spannende und tiegründige Debatten in der Klasse bildet. Dabei sei gerade anfänglich die Skepsis gegenüber diesem Fach gross. Zu sehr tönt Recht und Politik nach schwerer Kopfarbeit. «Die Teilnehmerinnen haben oftmals viel mehr Selbstzweifel als die Lernenden in der Grundbildung», stellt auch Sandra Locher fest. Sie ist Fachlehrerin des Moduls Pflege und Betreuung, das nicht nur am häufigsten besucht wird, sondern mit 23 Tagen auch länger dauert als die meisten anderen. Auch sie attestiert den angehenden FaGe viel Motivation und Interesse. «Oftmals kann man Themen darum sogar noch vertieft er behandeln», sagt sie.

Günstiger als Lehre

Die EB ist nicht nur für die Teilnehmer und ihre Arbeitgeber sinnvoll. Experten verweisen auf den volkswirtschaftlichen Nutzen. «Es ist wichtig, dass wir die Fachkräfte in der Pflege behalten und ihr Potenzial nutzen», sagt etwa Fachlehrerin Sandra Locher. Zudem sind die Kosten mit knapp 8000 Franken pro Person mehr als fünf Mal günstiger als bei einer regulären FaGe-Lehre. Noch ist das Potenzial nicht ausgeschöpft. Die Rede ist von 50 000 erwerbstätigen Personen, die in der Schweiz ohne Ausbildung arbeiten. Zwar gibt es in den meisten Kantonen Angebote von verkürzten Wegen zum FaGe-Abschluss. Doch nur in Zürich und den Zentralschweizer Kantonen ist der Weg ausgestaltet mit Modulen, die unmittelbar nach deren Besuch geprüft und abgeschlossen werden. Eine eigentliche Lehrabschlussprüfung am Ende der Ausbildung entfällt; das entlastet die Teilnehmer erheblich.

Angebot an andere Kantone

«Wir sind ein mobiles Team. Wir könnten uns auch vorstellen, die Dossiererstellung, Module und die Prüfungen für andere Kantone in einer anderen Region durchzuführen», sagt Ruedi Odermatt. Damit weist er auch auf die gängige Praxis hin: Von Stillstand in der Aus- und Weiterbildung kann nicht die Rede sein. ■



Sandra Locher (2.v.l), Dozentin Pflege & Betreuung



Ruedi Odermatt ist Leiter der Ergänzenden Bildung (EB) und Anerkennungsprozesse am GBIZ Zug

Auf einen Blick

Das Validierungsverfahren mit ergänzender Bildung EB ist bis jetzt ein Sonderangebot der Zentralschweizer Kantone und Zürich. Die anderen Kantone kennen zwar ebenfalls Angebote, die verkürzt zum FaGe-Abschluss führen, sind jedoch anders ausgestaltet und verlangen oftmals eine herkömmliche Lehrabschlussprüfung. Das Gewerblich-industrielle Bildungszentrum Zug (GIBZ) führt die Dossiererstellung und auch die Module im Auftrag der Zentralschweizer Kantone durch. Die bisherigen Abschlüsse und individuellen Erfahrungen werden bewertet und an das eidg. Fähigkeitszeugnis FaGe angerechnet. Lücken können in spezifischen Modulen nachgeholt werden. Insgesamt bestehen 19 Module, 14 davon betreffen den Fachbereich, fünf die Allgemeinbildung ABU. Die Module dauern unterschiedlich lange – von 1 Tag bis zu 28 Tagen – und können wöchentlich in einer oder zwei Schultagen absolviert werden. Jedes Modul steht für sich und wird darum auch unmittelbar nach dessen Abschluss theoretisch geprüft. Die praktische Prüfung erfolgt spätestens drei Monate nach Abschluss des zu prüfenden Moduls. Dadurch entfällt eine abschliessende Lehrabschlussprüfung, wie sie in der Grundbildung absolviert werden muss. Voraussetzung sind mindestens fünf Jahre Berufserfahrung (drei Jahre im Bereich Pflege und Betreuung bei Dossiereinreichung) und eine Anstellungstätigkeit von 60 Prozent. Weitere Informationen:
<http://kf.gibz.ch/eb-FaGe.html>
Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen
Kanton Zürich,
www.zag.zh.ch/de/grundbildung/ergaenzende-bildung-FaGe#

Den Traumberuf gesichert

Damit alles beim Alten bleibt, muss man manchmal viel ändern. Marisa Gehrig kennt das: Sie hat ihr Leben zwei Jahre lang umorganisiert, um ihren beruflichen Status zurückzuerobern. Zuerst fiel ihr die Rückkehr ins Leben als Schülerin nicht leicht. Aber der Aufwand hat sich gelohnt: Heute steht sie beruflich besser da als vorher. Text: Lucia Theiler

Marisa Gehrig (30) hat in der Pflege ihren Traumberuf gefunden. Schon als Kind wusste sie: Später, als Erwachsene, möchte sie sich um Menschen kümmern, sie pflegen, für das Wohl anderer sorgen. Zielgerichtet hat sie darum nach der obligatorischen Schulzeit das 10. Schuljahr angehängt, um die Lehre als Pflegeassistentin machen zu können. Es war die richtige Entscheidung. Marisa Gehrig hatte in ihrer Berufskarriere nie das Gefühl, etwas anderes machen zu wollen. Seit elf Jahren arbeitet sie im Altersheim Brunnen. «In der Langzeitpflege bin ich zu Hause», sagte sie.

Doch während Marisa Gehrig Erfahrungen sammelte, veränderte sich die Berufslandschaft gerade im Pflegebereich stark. Stand Gehrigs Berufsbezeichnung anfänglich noch als Ausweis für eine qualifizierte Assistenzkraft, verlor der Abschluss mit den Veränderungen an Bedeutung. «Ich wurde beruflich zum Niemand», sagt sie. Lange habe sie nach Möglichkeiten gesucht, sich überlegt, vielleicht doch noch eine andere, zweite Lehre anzuhängen, um sich den Traumjob auch für die Zukunft zu sichern. Als sie auf das Angebot zur Ergänzenden Bildung (EB) am GIBZ stieß, musste sie nicht lange überlegen und meldete sich für das Validierungsverfahren an. Die Auswertung ihrer Erfahrungen motivierte die gestandene Berufsfrau: Nur fünf

Module musste Marisa Gehrig absolvieren und bestehen, um aus dem «Niemand», als der sie sich fühlte, zu einer Fachfrau Gesundheit (FaGe) zu werden.

Hobbies mussten warten

Nicht, dass das so ganz ohne Mühe gegan- gen wäre. «Man muss schon lernen und auch mal das Privatleben zurückstecken», sagt sie. Die Abende im Freundeskreis wurden etwas weniger, ein paar Wandern- gungen oder Joggingtouren verschoben. Im vergangenen Jahr hat sie das letzte Modul erfolgreich abgeschlossen. «Am Anfang fand ich es schwierig, den Rhythmus zu finden zwischen Arbeit und Lernen», erzählt sie. Schliesslich fand sie ihn doch: Jeden zweiten Tag repeteierte Marisa Gehrig rund eineinhalb Stunden Stoff. «Ich hatte aber auch Freude daran, neues Wis- sen zu erlangen», blickt sie zurück. Insbesondere Recht und Politik fand sie span- nend. «Es sind Themen, die auch im Alltag sehr nützlich sind», sagt sie und nennt etwa das Obligationenrecht, in dem sie sich nun zurecht finde und aufgrund des- sen Artikel sie das eine oder andere zu argumentieren wisse. Ihr Arbeitgeber hat sie von Anfang an sehr unterstützt. «Die Arbeitgeber profitieren sehr von der ergänzenden Bildung, denn durch den Abschluss als FaGe verfüge ich auch über mehr Kompetenzen», sagt sie.



Marisa Gehrig, gelernte Pflegeassistentin, hat in Zug über das Validierungsverfahren ihren Abschluss als FaGe gemacht

Neue Aufgabenfelder

Tätigkeiten, die ihr durch fehlende Papiere bisher verwehrt blieben, darf sie nun übernehmen – beispielsweise darf sie neu Infusionen stecken. Zudem konnte Marisa Gehrig durch die ergänzende Bil- dung im Pflegeheim Brunnen Berufsbild- nerin werden. Sie bildet eine Lernende in der Grundbildung zur FaGe aus, zudem absolviert zurzeit vier Mitarbeitende ebenfalls Module am GIBZ.

Marisa Gehrig berücksichtigt dies in den Einsatzplänen stark – je nach Prü- fung, die ansteht, dürfen die Auszubilden- den entsprechende Aufgaben prioritär übernehmen. «Nicht alles ist neuer Stoff. Doch die Prüfungen bewahren vor Rou- tine und motivieren zur Reflexion über das eigene Tun», sagt Marisa Gehrig. ■

Wissen an der Küchenwand

Sandra Sommerhalder schliesst bald ihr letztes Modul in der EB FaGe ab. Vom Eifer der vierfachen Mutter profitiert die ganze Familie – der Funke fürs Lernen ist übergesprungen. Text Lucia Theiler

Die Wände der Küche der Familie Sommerhalder in Geuensee sind zeitweise reich beklebt: Zettel und Post-it mit Fachausdrücken, Begrifflichkeiten und Theorien. Demnächst wird Sandra Sommerhalder (42) ihre letzte Prüfung absolvieren. «Administration» wird das Thema lauten. Es wird

um administrative Belange gehen rund um die Pflege, etwa, welche Schritte zu erledigen sind, wenn Klienten in ein Heim einziehen und so weiter.

Lernen, dann geprüft werden

Der Stoff scheint einfacher als jener, den Sandra Sommerhalder in den anderen

vier Modulen bewältigt hat. Dass sie die Prüfungen direkt anschliessend an die Module ablegen konnte, erachtet sie als grossen Vorteil. «Man schiebt den Stoff nicht bis zu einer Lehrabschlussprüfung lange vor sich her – immer in der Angst, ihn wieder zu vergessen», sagt sie. Lernen muss man natürlich aber so oder so.

«Während des Essens haben mich die Kinder jeweils spontan abgefragt, und manchmal erkundigten sie sich, was hinter den Begriffen auf den Küchenzetteln steckt», erzählt Sandra Sommerhalder. Die Kinder im Alter von 21, 20, 18 und 14 Jahren profitieren stark vom Lerneifer ihrer Mutter. «Es ist dadurch bei uns eine motivierende Stimmung entstanden, in der jeder sein Bestes geben und durchhalten will», erzählt die Familienfrau und angehende Fachfrau Gesundheit.

Nur noch putzen

Die Familienarbeit wäre ihr für die ergänzende Bildung sogar angerechnet worden. Allerdings hatte die gelernte Familienhelferin diese Kompetenzen bereits mit ihrer Erstausbildung abgedeckt. «Nach der Lehre vor rund 25 Jahren habe ich während der Familienzeit teilweise bei der Spitex gearbeitet», erzählt Sandra Sommerhalder weiter. «Doch mit der Zeit wur-



Sandra Sommerhalder steht kurz vor dem Abschluss als FaGe. Familienhelferin, ihr früherer Beruf, wurde im Laufe der Zeit abgewertet.

den die Aufgaben, die ich übernehmen durften, immer weniger», blickt sie zurück. Während man in anderen Berufen mehrjährige Erfahrung anerkennt, schien dies im Pflegebereich genau umgekehrt. Putzen sei noch eine der wenigen Aufgaben

gewesen, die sie habe wahrnehmen dürfen, so Sommerhalder. Beim Vorstellungsgespräch im Lindenrain Triengen, der Institution, in der sie heute 60 Prozent arbeitet, hat sie darum die Bedingung gestellt, vom Angebot am GIBZ Gebrauch machen zu dürfen. Die Verantwortlichen waren sofort einverstanden. Der Wiedereinstieg ins Lernen war nicht immer einfach: «Am Anfang musste ich wieder lernen zu lernen», blickt sie zurück.

Neue Bekannte

Nun hat sie ihren Rhythmus und die für sie nützlichen Instrumente gefunden. Die Tapeten aus Zetteln sind Zeugen davon. «Ich werde den Unterricht vermissen», weiss Sommerhalder heute schon. «Schön war auch, ein ganz neues Kontaktnetz zu knüpfen, denn in jedem Modul trifft man wieder andere angehende FaGe, die vielleicht eine ähnliche Berufsbiografie und Interessen haben», sagt sie. ■



Bildung für Nachhaltige Entwicklung
Education en vue d'un Développement Durable
Educazione allo Sviluppo Sostenibile
Furmazion per in Svilup Persistent

Weltweite Zusammenhänge: Finanzhilfe für Ihr Klassenprojekt

Weltweite Zusammenhänge begegnen uns allen, jeden Tag. Die Bilder einer Industriekatastrophe, eine Ferienreise, eine exotische Speise: solche Eindrücke machen Ihren Schüler/-innen bewusst, dass das Leben hier und anderswo eng miteinander verflochten sind.

**Ein Klassenprojekt schafft mehr als nur Eindrücke.
Anpacken. Welten entdecken. Emotionen erleben.**

Fristen, Bedingungen und Formulare: www.education21.ch

éducation21 bietet Finanzhilfen für Schul- und Klassenprojekte in folgenden Gebieten an:
Menschenrechte | Rassismusprävention | Umweltbildung | Weltweite Zusammenhänge



Photo: Hélène Tobler [www.helene.tobler.ch](http://helene.tobler.ch)



Tausendmal serviert – und dann als Restaurationsfachfrau EFZ validiert

Die Validierung – der späte Weg zum eidgenössischen Abschluss

Vorletztes Jahr erhielten in der Schweiz 698 Personen nach einem Validierungsverfahren ihr eidgenössisches Abschlusszeugnis (EFZ oder EBA). Wie kamen sie dazu, und welche Bedeutung hat die Validierung von Bildungsleitungen sur dossier heute? Text: Renate Bühler

Sie sind erwachsen, arbeiten seit Jahren in der gleichen Branche, kennen sich in den Finessen ihres Berufes aus und sind in ihrem Betrieb wertvolle Mitarbeitende. Suchen sie aber eine neue Stelle, können sie zwar auf ihren reichen Erfahrungsschatz hinweisen, lohnrelevant ist dies aber nicht: Wer ohne das passende Eidgenössische Fähigkeitszeugnis arbeitet, hat kein Anrecht auf entsprechende Entlohnung.

Nun gibt es grundsätzlich verschiedene Wege zum EFZ: Der gängigste ist die reguläre Berufliche Grundbildung, also die klassische Lehre. Wer zum Beispiel eine Zweitlehre absolviert, kann dies unter Umständen über eine verkürzte Berufliche Grundbildung machen. Weiter gibt es die Möglichkeit, direkt zum Qualifikationsverfahren – sprich: zur Lehrabschlussprüfung – anzutreten.

An dieser Stelle soll der vierte Weg besprochen werden: die Validierung von

Bildungsleistungen sur dossier. Früher wurde diese Möglichkeit auch «Nachbildung» genannt; aufgrund der Missverständlichkeit des Begriffes wird er heute immer weniger gebraucht.

Wer kann eine Validierung sur dossier beantragen? Und wo?

Die Validierung steht Erwachsenen mit einschlägigen Kompetenzen und mindestens fünf Jahren Berufserfahrung offen. Sie können auf diesem Weg einen Berufsabschluss auf der Sekundarstufe II (mit EFZ oder EBA) erlangen, ohne eine Lehre mit Abschlussprüfung absolviert zu haben. Interessentinnen und Interessenten für das Validierungsverfahren können sich an die dafür zuständige kantonale Stelle wenden. Die Kontaktnahme ist nicht schwierig: Alle Kantone führen auf ihrer Homepage die relevanten Telefon- und E-Mail-Kontakte auf. Kantone, wel-

che das Validierungsverfahren in einem bestimmten Beruf nicht selber und auch nicht in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen anbieten, können allfällige Kandidatinnen oder Kandidaten an einen anderen Kanton verweisen – da es sich um eidgenössische Abschlüsse handelt, muss das Verfahren nicht zwingend im Wohnsitzkanton durchgeführt werden.

Auch Validierung ist eine verbundpartnerschaftliche Aufgabe

Grundsätzlich ist in der Schweiz die Berufsbildung (auch für Erwachsene) eine verbundpartnerschaftliche Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Der Bund ist dabei für die rechtlichen Grundlagen und die Systementwicklung zuständig; die Umsetzung und die Aufsicht über die Angebote und Ausbildungsverhältnisse in ihrem Gebiet ist dann Sache der Kantone.

Zur Validierung von Bildungsleistungen hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) einen Leitfaden für Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) erstellt. Es weist die OdAs ausdrücklich auf diesen Weg hin, damit diese – falls nicht schon eingeführt – bei Berufsrevisionen prüfen, ob in ihrem jeweiligen Beruf diese Möglichkeit geschaffen werden soll. Denn tatsächlich können (noch) nicht alle Berufsabschlüsse via Validierung der Bildungsleistungen sur dossier erreicht werden. Derzeit gibt es diese Möglichkeit erst in 17 Lehrberufen.

Es sind dies: Detailhandelsfachmann/-frau Beratung (Consumer-Electronics) EFZ; Detailhandelsfachmann/-frau Beratung (Nahrungs- und Genussmittel) EFZ; Detailhandelsfachmann/-frau Beratung (Textil) EFZ; Detailhandelsfachmann/-frau EFZ, Schwerpunkt Beratung; Fachmann/-frau Betreuung EFZ; Fachmann/-frau Gesundheit EFZ; Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ; Informatiker/in EFZ; Kaufmann/-frau EFZ, Basis-Grundbildung; Kaufmann/-frau EFZ, Grundbildung; Logistiker/in EFZ; Maurer/in EFZ; Mediamatiker/in EFZ; Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ; Metallbauer/in EFZ; Produktionsmechaniker/in EFZ; Restaurationsfachmann/-frau EFZ.

Abschlusszahlen stark schwankend

Gemäss Auskunft SBFI erhebt die EDK/SBBK zu diesem Thema Daten bei den Kantonen. Demnach wurden 2011 insgesamt 698 Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ) aufgrund eines Validierungsverfahrens abgegeben. Das sind ungefähr 1,1 Prozent der in diesem Jahr insgesamt ausgestellten 60 279 EFZ.

Beliebt ist die Validierung der Berufskompetenzen insbesondere im grossen Wandlungen unterworfenen Pflege- und Gesundheitsbereich (siehe Seiten 6 bis 9). Ein Blick auf die Statistik zeigt denn auch, dass im Jahr 2011 ganze 35 Prozent der durch Validierung erworbenen EFZ auf den Beruf Fachmann/-frau Gesundheit (FaGe) entfielen.

Wie das SBFI schreibt, können die Zahlen von Jahr zu Jahr allerdings stark schwanken, da es in einzelnen Berufen in Grossunternehmen auch schon spezielle Programme für die Validierung gab (siehe Seiten 12 und 13).

Neue beziehungsweise andere Wege zum regulären Berufsabschluss sind derzeit auch auf eidgenössischer Ebene ein

Thema: Das SBFI hat, unter anderem aufgrund eines Beschlusses der letzten Lehrstellenkonferenz, ein Projekt lanciert in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern in der Berufsbildung, also den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt. Dessen Ziel ist, den Berufsabschluss für Erwachsene und die berufliche Mobilität (Berufswechsel) zu erleichtern. Der Fokus liegt auf der Sekundarstufe II, im Bereich der beruflichen Grundbildung. Es wird geprüft, ob die bestehenden Angebote erwachsenengerecht sind und ob ein Bedarf für deren Harmonisierung und Ausbau besteht. ■



Kauffrau EFZ statt Bürohilfe

In fünf Schritten zum Abschluss

Wer eine Validierung seiner Berufsleistungen anstrebt, lässt sich auf ein längeres Verfahren ein.

Phase 1, Information und Beratung

Die Interessierten beschaffen sich detaillierte Informationen zum Verfahren; falls gewünscht, melden sie sich für eine Beratung an. Ansprechpartner finden sie auf den Berufs- und Laufbahnberatungen.

Phase 2, Bilanzierung

Die Interessentin für einen eidgenössischen Abschluss erarbeitet ein persönliches Dossier über ihre Kompetenzen. Dabei wird sie von Fachpersonen begleitet.

Phase 3, Beurteilung

Prüfungsexpertinnen und -experten beurteilen das Dossier und vergleichen es mit dem Qualifikationsprofil des angestrebten Abschlusses.

Phase 4, Validierung

Die Berufsbildungsbehörde stellt der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine Bestätigung der Qualifikationsbereiche aus, die sie als gleichwertig anerkennt.

Zusatzphase 4+, Ergänzende Bildung

Falls in Bezug auf den angestrebten Abschluss Qualifikationen fehlen, erhalten die Interessenten die Möglichkeit, diese nachzuholen.

Phase 5, Zertifizierung

Wenn alle Qualifikationen nachgewiesen sind, stellt die Prüfungsbehörde das Zertifikat aus. Es ist der gleiche Ausweis wie nach einer erfolgreich bestandenen Lehrabschlussprüfung.

Dauer: ein Jahr bis fünf Jahre

Wer eine Validierung seiner Bildungsleistungen ins Auge fasst, muss mit einem beträchtlichen Zeitaufwand rechnen. Der Kanton Bern etwa sieht folgendes Zeitbudget vor:

Informationsveranstaltung 2 Stunden

Beratung bei Bedarf ca. 1 Stunde

Prozessbegleitung nach Bedarf

Bilanzierung ab 150 Stunden davon begleitet 20 Stunden

Dauer für das gesamte Verfahren:

1 bis max. 5 Jahre

Die Dauer ist laut Berner Homepage abhängig von den Bilanzierungskursen und den Terminen für die Beurteilung durch die Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten sowie vom Umfang der Kompetenzen, die von den Interessenten nachgeholt werden müssen.

Was kostet die Validierung sur dossier?

Die Validierung von Bildungsleistungen sur dossier kann zwar nicht enorme, aber doch beträchtliche Kosten verursachen: Gemäss den Informationen auf der Homepage des Kantons Bern kostet dieser Weg zum EFZ die Bewerberin oder den Bewerber bis maximal 4300 Franken – ausserkantonale Bewerber gar bis zu maximal 7300 Franken (wobei der Wohnsitzkanton um individuelle Unterstützung gebeten werden kann).

Und wer bezahlt?

Die Finanzierung erfolgt im Rahmen der gesamten Berufsbildungsfinanzierung: Der Bund trägt rund 25 Prozent der Kosten der öffentlichen Hand für die Berufsbildung und leistet die Beiträge an die Ausgaben der Kantone in Form von jährlichen Pauschalbeiträgen. In einzelnen Branchen und Berufen gibt es zudem von der jeweiligen Organisation der Arbeitswelt getragene Berufsbildungsfonds. Einzelne Angebote werden auch von der Arbeitslosenversicherung in Form von Ausbildungszuschüssen, der Invalidenversicherung oder in anderem Rahmen finanziert beziehungsweise subventioniert, so etwa bei der Integration von Flüchtlingen. (rb)

Links

- <http://www.bildungsleistungen.ch>
- <http://www.alice.ch/de/themen/professionalisierung/kompetenzmanagement/vereinigung-kompetenzmanagement-vkm/>
- <http://www.alice.ch/de/>
- <http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01505/>



«Pöstler» haben ihr Schicksal in die Hand genommen und besitzen nach dem Validierungsverfahren jetzt die richtigen Papiere

ValiPoste – aus Logistikmitarbeitern wurden Logistiker EFZ

Früher erwarben die PTT-Angestellten blass auf den Arbeitgeber zugeschnittene Monopolabschlüsse. Mit ihrem Projekt ValiPoste, das von 2005 bis 2012 lief und rund 1400 Personen zu einem eidgenössischen Abschluss verhalf, bietet die Post das Paradebeispiel für eine Firmenvalidierung. Folio sprach mit Projektleiter Kilian Schreiber. Interview Renate Bühler

Wann und warum startete die Post das Programm ValiPoste – was versprach man sich davon?

«Zur Zeit der ehemaligen PTT-Betriebe wurden Lernende für das Unternehmen ausgebildet. Die allgemeine Arbeitsmarktfähigkeit war zu jener Zeit noch kein Thema. Im Zuge der grossen Reorganisation ab Mitte der 90er-Jahre engagierte sich die Post für ihre Mitarbeitenden mit einem sogenannten «Monopol-Abschluss». Das Projekt ValiPoste war eine dieser Weiterbildungsinitiativen. Am Anfang des Projektes stand die Arbeit des eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung, das die Inhalte der ursprünglichen Monopolausbildung und die aktuellen praktischen Tätigkeiten wissenschaftlich untersuchte um mit den Anforderungen an ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis Logistiker verglich. Aufbauend auf dieser

Analyse legten die Partner gemeinsam die zu absolvierenden Ausbildungsinhalte fest. Diese Inhalte füllen so lediglich die Lücken, welche die Teilnehmenden noch für den Erwerb des anerkannten Abschlusses als Logistikassistent beziehungsweise Logistikerin benötigen. Auf die Schulung bereits bekannter Inhalte wird verzichtet.»

Nach welchen Kriterien wurden die Mitarbeiter zum Validierungsprogramm eingeladen? Oder war es für gewisse Mitarbeitende sogar Pflicht?

«Die Teilnahme an der Initiative ValiPoste war in den meisten Fällen freiwillig, wurde von der Arbeitgeberin hingegen empfohlen. Ausnahmen bildeten Berufsbildner, welche ein vom Berufsbildungsgesetz gefordertes Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erwerben mussten.»

Welche Voraussetzungen mussten die Mitarbeitenden mitbringen, um ins Programm aufgenommen zu werden?

«Das Projekt ValiPoste setzte voraus, dass die Teilnehmenden bereits über ein Diplom als uniformierter Postbeamter verfügten.»

Welche Abschlüsse konnten auf diesem Weg erworben werden?

«In der ersten Phase des Projekts erwarben die Teilnehmenden ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Logistikassistentin, in der zweiten Phase als Logistikerin.»

Wie viele Personen meldeten sich zur Nachholbildung an – und wie viele erhielten zuletzt auf diesem Weg ein Abschlusszeugnis?

«Dank ValiPoste erwarben über 1400 Angestellte der Post einen anerkannten

Abschluss. Der Grossteil der Angemelde-ten war schliesslich auch erfolgreich.»

Mussten alle Kandidaten den gleichen Kurs besuchen, die gleichen Unterlagen präsentieren oder wurde jede und jeder individuell beurteilt?

«Die Teilnehmenden hatten ein von den Verbundpartnern (Organisation der Arbeitswelt, Berufsfachschulen, Betrieb) festgelegtes Programm zu absolvieren. Mitarbeitende, welche bereits über ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis verfügten, wurden vom allgemeinbildenden Teil an der Berufsfachschule befreit.»

Apropos jede und jeder: Wie war der Anteil Männer und Frauen?

«Traditionellerweise arbeiteten früher in der Zustellung viel mehr Männer als Frauen. Entsprechend klein war auch der Anteil der Frauen an der Nachholbildung ValiPoste.»

Wie lief das Verfahren konkret ab? Welchen Zeitaufwand hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewärtigen? Mussten sie in dieser Zeit ihr Arbeitsspensum reduzieren?

«Das ganze Verfahren vom ersten Workshop bis zum Erwerb des Eidg. Fähigkeitszeugnisses (EFZ) erstreckte sich über anderthalb Jahre. Es begann mit der Erstellung eines Dossiers, das darüber Auskunft gab, welche Fähigkeiten angerechnet und welche Ausbildungsmodule noch nachgeholt werden mussten. Die



Logistikerinnen bedienen beispielsweise die Sortiermaschine

Nachholbildung im Bereich des Allgemeinbildenden Unterrichts dauerte etwa ein Jahr. Die Ausbildung in Berufspraxis beanspruchte zehn Tage, für die Berufskunde wurden drei Tage und für die Allgemeinbildung schliesslich 160 Lektionen veranschlagt.»

Was kostete die Validierung der Bildungsleistungen pro Person? Wie sah der Kostenteiler aus?

«Die Teilnehmenden der ersten Phase waren betroffen von einer Restrukturierung und profitierten von einer grosszügigen Unterstützung durch einen Sozialplan. Neben der Übernahme der direkten Kosten wurden den Teilnehmenden durch das Unternehmen auch die Kurszeit als Arbeitszeit angerechnet. In den späteren Phasen wurden von der Arbeitgeberin die Kosten für die Kurse in Berufspraxis und Berufskunde voll übernommen. Hinzu

kam, dass einige Kantone aufgrund ihrer Berufsbildungsgesetze die Kosten für den allgemeinbildenden Unterricht übernahmen. Die Teilnehmenden wurden also massgeblich unterstützt.»

Welche Bilanz zieht die Post nun zwei Jahre nach Abschluss des Validierungsprogramms?

«Die Berufsbildung der Post ist mit den Ergebnissen dieses Pilotprojekts sehr zufrieden. Dank des innovativen Verfahrens wurden tatsächlich nur Inhalte geschult, welche die Teilnehmenden für den Erwerb des eidgenössischen Diploms tatsächlich benötigten. Insgesamt profitierten wohl alle Partner von diesem Verfahren, namentlich konnten auch die Organisation der Arbeitswelt, die Berufsfachschulen sowie die kantonalen Berufsbildungsämter Erfahrungen sammeln.»



Kilian Schreiber ist Projektleiter ValiPoste bei der Berufsbildung der Post

Das Projekt

Das Projekt ValiPoste – das Wort setzt sich zusammen aus dem französischen Begriff «Validation des Acquis» (also Validierung von Bildungsleistungen) und La Poste – wurde 2005 gestartet. Dies, nachdem im Berufsbildungsgesetz 2004 die Möglichkeit geschaffen wurde, sich die in einer beruflichen Tätigkeit erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten für den Erwerb eines Berufsabschlusses anrechnen zu lassen. Rund 1400 Logistikmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der Post, das sind rund sechs Prozent des Personals von PostMail und PostLogistics, durchliefen bis 2011 den gemeinsam mit dem BBT entwickelten kollektiven Validierungsprozess und holten auf diesem Weg einen eidgenössisch anerkannten Abschluss nach.



Logistiker an der Arbeit in einem Briefzentrum



Zum Lernen ist es nie zu spät – allerdings ändern sich im Laufe des Lebens die Voraussetzungen dafür

VKM Schweiz, eine neue Organisation zur Förderung der Nachholbildung

Das Lernverhalten Erwachsener entspricht nicht demjenigen von Jugendlichen. Allein darum schon empfiehlt es sich, erwachsene Personen über den Weg des Portfolios ihren anerkannten Abschluss machen zu lassen. Text **Christoph Thomann**

Noch immer gibt es zahlreiche Leute, welche zwar gut und kompetent ihre Arbeit tun, aber keinen formalen Berufsabschluss vorweisen können. Auch wenn Qualität und Leistung noch so stimmen, stets werden sie benachteiligt sein bei der Anstellung, beim Lohn, beim Ansehen und auch die Weiterbildung ist ihnen verwehrt. Angesichts des Fachkräftemangels ein grosses ungenutztes Potenzial.

Darum ist es erfreulich, dass hier das Berufsbildungsgesetz neue Wege aufzeigt. Mit einer langen Erfahrung im Berufsfeld macht es wenig Sinn, wenn (ältere) Erwachsene eine normale Lehre durchlaufen, die Berufsschule besuchen und die Abschlussprüfung ablegen. Ganz abgesehen vom grossen Erfahrungsschatz, den solche Erwachsene mitbringen, so weicht auch das Lernverhalten stark ab von dem der Jugendlichen, wie man aus der Hirnforschung weiß. Für Erwachsene mit Berufserfahrung kann ein neuer Weg

gewählt werden, nämlich der Weg über ein individuelles Dossier. In einem solchen Portfolio werden alle bisherigen Tätigkeiten und Erfahrungen aufgelistet und den erforderlichen Kompetenzen zugeordnet. Eine Bilanzierung zeigt dann, wo allfällige Defizite gegenüber dem formalen Bildungsweg bestehen und wo gegebenenfalls noch ein Kursbesuch erforderlich ist. Experten können aufgrund des Portfolios darauf den formalen Abschluss erteilen, die Validierung von Bildungsleistungen sur dossier.

Mit Begleitung unterwegs

Das Erstellen des Portfolios, so einfach es auf den ersten Blick scheinen mag, erweist sich aber als ein aufwendiger und anspruchsvoller Prozess, geht es doch darum, zu einem Bewusstsein der eigenen Kompetenzen zu kommen und diese zu formulieren. Und diese neue Schriftlichkeit bereitet gerade eher schulfernen

Leuten der Praxis etliche Mühe. Darum ist es an der Zeit, dass dieser Prozess von ausgebildeten Fachleuten begleitet wird. Genauso wie eine Schule Lehrer braucht, muss dieser «Kompetenzfindungsprozess» von Coaches begleitet werden.

Und hier setzt nun VKM Schweiz ein und hat es sich zu seiner Aufgabe gemacht, eine solche Ausbildung ins Leben zu rufen. Aber wer ist VKM Schweiz (Vereinigung Kompetenzmanagement)? Die Organisation wurde Ende 2011 von Travail.Suisse, SVEB, Gesellschaft CH-Q und BCH-FPS gegründet mit Geschäftssitz beim SVEB und dem Ziel, das neue Qualifikationsverfahren zu fördern. Bereits 2012 wurde dann eine erste Tagung zur Validierung durchgeführt. Eine neue Tagung ist nun auf den 22. November 2013 in Zürich angesetzt (siehe Agenda Seite 42), wo wieder die Nachholbildung und Nachqualifizierung im Zentrum stehen. Bereits treten weitere Verbände der VKM bei. ■

Länderübergreifende Anerkennung von Berufsausbildungen

Mobilität, das bedeutet unter anderem, dass die eigene Ausbildung auch im Ausland den Arbeitgebern bekannt und anerkannt ist – insbesondere bei so internationalen Berufen wie der Veranstaltungstechnik. Text Christoph Thomann

Mit dem Abbau der Grenzen in Europa steigt auch die Mobilität stark an, und für viele besteht der Wunsch und häufig auch die Notwendigkeit, in anderen Ländern zu arbeiten. Ein grosses Hindernis ist dabei oft, dass die eigene Ausbildung im anderen Land nicht anerkannt wird. Dabei ist eine anerkannte Ausbildung oft die Bedingung, eine angemessene Arbeit zu erhalten. Umgekehrt haben auch Arbeitgeber Mühe, fremde Abschlüsse richtig einzuordnen und insbesondere zu erkennen, welche Kompetenzen zu erwarten sind. Und gemeinsame, europaweite Ausbildungen sind erst in ferner Zukunft zu erwarten.

Ein mobiler Beruf

Die Veranstaltungstechnik ist ein ausgesprochen internationales Geschäft, mit Produktionen wird von Land zu Land gezogen, Theaterhäuser präsentieren Gastspiele aus anderen Ländern, auswärtige und lokale Personen arbeiten zusammen. Das war auch der Grund, warum sich das Projekt ECVAET (www.ecvaet.eu) die-

ses Berufsfeldes annahm. Es galt die gegenseitige Anerkennung der Ausbildungen zu verbessern und damit die Mobilität zu erleichtern. Das Ziel war eine länderübergreifende Tätigkeitsbeschreibung, in der die einzelnen Ausbildungen abgebildet werden können. Dabei beschränkte man sich auf die deutschsprachigen Länder Deutschland, Österreich, Schweiz und Liechtenstein. Und bereits hier zeigte sich, dass viele Fachausrücke unterschiedlich verstanden werden.

An der Tagung vom 30. August 2013 in Zürich wurden die Resultate des Projektes präsentiert. Aber man war noch offen, Feedback entgegenzunehmen und auch einzubauen. Darum wird der definitive Bericht erst in diesem Oktober vorliegen.

Kompetenzmatrix

Ein wichtiges Resultat bildet die Kompetenzmatrix der beruflichen Tätigkeiten. Diese Matrix wurde nach dem VQTS-Model entwickelt (Vocational Qualification Transfer System: www.VocationalQualification.net), das schon in diversen

Leonardo-da-Vinci-Projekten verwendet wurde. Für die Veranstaltungstechnik wurden dazu 11 Kompetenzbereiche definiert und in jedem dieser Bereiche werden die Kompetenzen nach steigenden Anforderungen beschrieben. Der Vorteil dieser Darstellung liegt darin, dass hier transparent gezeigt werden kann, bis zu welchem Niveau eine Ausbildung führt.

In diese Kompetenzmatrix konnten die Ausbildungen der beteiligten Länder abgebildet werden. Wie erwartet, erhielt man in einigen Tätigkeiten eine recht gute Übereinstimmung, es gibt aber auch Bereiche mit Unterschieden. Somit bildet dieser Ländervergleich mit der Kompetenzmatrix eine ideale Basis für die gegenseitige Anerkennung. Diese Anerkennung kann formal von Staates wegen erfolgen oder als Empfehlung der Verbände. Auch ein einzelner Arbeitgeber kann einen Bewerber aufgrund des Ländervergleichs als gleichwertig anerkennen. Dabei bleibt auch offen, ob in Bereichen mit deutlichen Differenzen eine ergänzende Ausbildung erforderlich ist, falls dieser Bereich für die vorgesehene Tätigkeit von besonderer Bedeutung ist.

Umfangreiche Erhebung

Die Kompetenzmatrix wurde nicht einfach aufgrund der Ausbildungsbeschreibungen der beteiligten Länder erstellt. In einer umfangreichen Erhebung mit Fragebogen und Interviews wurden die effektiven Tätigkeiten erfasst, wie sie in der Praxis auch ausgeübt werden. Die diversen Empfehlungen zur gegenseitigen Anerkennung wurden an der Tagung besprochen und es wurde auch Feedback entgegengenommen. Es machte die Tagung wertvoll, dass die beiden grossen deutschen Verbände VPLT (Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik, www.vplt.de) und DTHG (Deutsche Theatertechnische Gesellschaft, www.dthg.de) kompetent vertreten waren



Konzentrierte Gesichter an der ECVAET-Tagung

Weiter Seite 16

und auch fachlichen Input geben. Wie bereits in den vorgängigen Umfragen waren an der Tagung die 11 Kompetenzbereiche unbestritten und es gab auch nur marginale Ergänzungen zur Matrix.

Zentrales Thema Sicherheit

Man kann nicht lange über Veranstaltungstechnik sprechen, ohne dass sich das Thema «Sicherheit» in die Diskussion drängt. Die Sicherheit ist ein zentraler Aspekt bei allen Veranstaltungen. Es ist aber auch ein ausgesprochen komplexes Thema, nicht nur wegen zahlreichen Aspekten. Neben nationalen Verordnungen hat oft jeder Ort noch seine eigenen Vorschriften oder Richtlinien. Im Projekt hatte man sich darum entschlossen, zum Thema Sicherheit ebenfalls eine Matrix zu erstellen: die Sicherheitsmatrix, ebenso nach den 11 Kompetenzbereichen geordnet. Dabei verzichtete man aber darauf, zu den einzelnen Aspekten die Kompetenzen zu definieren. Dazu wäre kaum ein vernünftiger Konsens gefunden worden. Auch so schon ergaben sich für die Aspekte weit über 100 x 10 Felder, was die Komplexität des Themas unterstreicht.

Der grosse Vorteil der Sicherheitsmatrix liegt in der gemeinsamen Struktur der Sicherheitsaspekte. Das eröffnet die Möglichkeit, später die einzelnen Felder zusätzlich zu nutzen. So könnte man zu einer bestimmten Ausbildung oder für einen bestimmten Ort die dort erforderlichen Kompetenzen eintragen, z.B.

- 1 = Kennt die Gefahren
- 2 = Wendet die Vorschriften und Richtlinien an
- 3 = Ist verantwortlich, dass Arbeiten gemäss Vorschriften ausgeführt wurden

folio, wenn jemand das EFZ über eine Nachholbildung erreichen möchte.

Der Bericht zum Projekt mit den Empfehlungen wie auch die beiden Matrizen stehen ab Oktober 2013 auf der Homepage www.ecvaet.eu zur Verfügung. Dort sind auch weitere wertvolle Informationen zum Projekt zu finden. ■



Christoph Thomann ist
BCH-Vizepräsident und
Vorstandsmitglied der Vereinigung Kompetenzmanagement Schweiz VKM

Die 11 Kompetenzbereiche

1. Projektmanagement
2. Arbeitsorganisation
3. Tontechnik
4. Videotechnik
5. Beleuchtungstechnik
6. Mobile Bühnenbauten
7. Bühnentechnik, Einrichtungen
8. Energieverteilung
9. Medienintegration
10. Spezialeffekte
11. Logistik

Einführung ins Recht leicht gemacht!

Das bewährte Standardwerk für Mittel-, Hoch-, und höhere Fachschulen neu auch als PrintPlus



Basiswissen Recht

Ein praxisorientierter Leitfaden. Kleiner Merkur 9., stark überarbeitete und erweiterte Auflage

Klaus Mathis | Conrad Meyer (Hrsg.)

Erscheint im Oktober 2013

Buch
978-3-7255-6838-3
1141 Seiten, gebunden
CHF 98.00

PrintPlus
978-3-7255-6879-6
1141 Seiten
CHF 128.00

Vorteile:

- aktualisierte und erweiterte Auflage
- bewährte hohe Qualität über 9 Auflagen
- zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Praxis und zur Einführung in die Rechtslehre
- PrintPlus enthält Buch inkl. E-Book

Das Lehrbuch richtet sich an:

- Schüler/innen an Mittelschulen und Gymnasien
- Studenten/innen an Fachhochschulen und höheren Fachschulen
- juristische Laien
- Praktiker/innen (Nachschlagewerk)

Wenn zwei dasselbe tun: Wird die höhere Berufsbildung verschwinden?

Wie heisst es so schön: Wenn zwei dasselbe tun, dann ist einer überflüssig! Nicht immer führt dies zu der Konsequenz, wie sie beispielsweise 1992 in England zu beobachten war. Die den heutigen Fachhochschulen vergleichbaren Polytechnics wurden den Universitäten immer ähnlicher, also löste man sie auf und überführte sie in die Universitäten.

Ist eine vergleichbare Entwicklung zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten oder zwischen den Höheren Fachschulen (HF) und den Fachhochschulen in der Schweiz denkbar? Pointiert und vereinfacht: Fachhochschulen werden immer «wissenschaftlicher», Universitäten im Zuge der Bologna-Reform immer praktischer. Und auch zwischen der Höheren Berufsbildung und der Hochschulbildung mehren sich Hinweise auf eine zunehmende Konvergenz. So haben sich in einzelnen Berufsfeldern Formen der Durchlässigkeit und der Anrechnung zwischen den beiden Bereichen entwickelt, die auf bedeutende curriculare Überschneidungen hindeuten. Ein Beispiel: Die Hochschule Luzern ermöglicht für Absolventen einer HF für Tourismus, Gastgewerbe und Hotelfach ein auf vier Semester verkürztes Bachelorzusatztstudium. Umgekehrt bieten Hochschulen auch Bildungsgänge für Zielgruppen mit einem berufspraktischen Hintergrund an, die in Konkurrenz zu entsprechenden Angeboten von Institutionen der höheren Berufsbildung stehen.

Ein Blick nach Deutschland

In jüngster Zeit sind Bemühungen erkennbar, mit dem «Professional Bachelor» den bislang ausschliesslich von den Hochschulen vergebenen Bachelorstitel auch in Tertiärabschlüsse B zu integrieren. Diese noch zaghafte Entwicklungen in der Schweiz finden in anderen Ländern mit vergleichbaren Strukturen wesentlich deutlichere Ausprägungen. So etwa in Deutschland.

Wie in der Schweiz galt dort auf der Tertiärstufe über Jahrzehnte das Diktum einer Trennung von beruflicher und akademischer Bildung. Diese Position wurde etwa seit Mitte der 1990er-Jahre aufgegeben und in das Gegenteil gedreht.

Dieser Paradigmenwechsel kulminierte 2009 in zwei Beschlüssen der deutschen Kultusministerkonferenz. Mit dem sogenannten «Öffnungsbeschluss» erhalten Absolventen eines Tertiärabschlusses B den allgemeinen Hochschulzugang. Der parallel getroffene «Anrechnungsbeschluss» sieht vor, dass bis zu 50 Prozent der erforderlichen Lernleistungen im Studium durch Anerkennung früherer Lernleistungen und beruflicher Erfahrungen auf ein Hochschulstudium angerechnet werden können. Parallel dazu vollzieht sich im Tertiärbereich ein Prozess zunehmender vertikaler Differenzierung.

Zunehmend private Fachhochschulen

Auf der Ebene der Fachhochschulen haben sich neben den staatlichen zunehmend private Fachhochschulen entwickelt, die häufig in einem regionalen Umfeld und in enger Kooperation mit einer Branche, einem Verband oder gar einem Unternehmen spezifische Studiengänge anbieten. Insbesondere diese privaten Fachhochschulen verfolgen häufig den Ansatz, Studiengänge curricular und methodisch auf die Bedürfnisse von Studierenden mit einem beruflichen bzw. berufsbildenden Hintergrund zuzuschneiden. Sie führen einen Ansatz weiter, der bislang als ein wesentliches Profilierungsmerkmal für Institutionen im Tertiär-B-Sektor galt, nun aber mit einem attraktiveren Abschluss.

Ein expandierender Bereich ist in Deutschland zudem das duale Studium. Als dualer Studiengang wird ein Studium an einer Hochschule mit integrierter Berufsausbildung bzw. Praxisphasen in einem Unternehmen bezeichnet. 2011

bestanden mehr als 900 solcher dualer Studiengänge mit mehr als 60 000 Studienplätzen. Duale Studiengänge werden von Fachhochschulen (59%), Berufsakademien (16%), Universitäten (3%), anderen Hochschulen (3%) und der dualen Hochschule Baden-Württemberg angeboten.

Diskussionsbedürftige Fragen

Internationale Entwicklungen können für die nationale Diskussion eine seismografische Funktion haben, indem erkennbare Tendenzen in anderen Ländern im Hinblick auf ihre Wahrscheinlichkeit sowie Wünschbarkeit für die Schweiz abgeschätzt werden. Letztlich geben diese Tendenzen aber keine Antworten, sondern führen zu diskussionsbedürftigen Fragen wie beispielsweise diesen: Führt die Konvergenz auf mittlere Sicht zur Auflösung der HF? Wird es künftig Studienabschlüsse geben, die zwar formal gleich lauten, aber entweder ein eher akademisches oder ein berufsbildendes Profil besitzen? Oder kommt es zu einer institutionellen Vielfalt bei gleichen Abschlüssen (insbesondere Bachelor), sodass sich die Profilierungen zukünftig nicht durch die Abschlüsse, sondern durch die Reputation der verliehenen Institution begründen?

Erkennbar ist im Tertiärbereich unterhalb der Universitäten ein Aufwertungsbestreben. Alle wollen ihren Status und ihre Reputation erhöhen. Aber ist das nicht eine Ressourcenverschwendug? Wenn in einem Theater alle aufstehen, um besser sehen zu können, so werden alle weiterhin so gut oder schlecht sehen wie zuvor! ■



Dieter Euler Direktor des Instituts für Wirtschaftspädagogik an der Universität St.Gallen und Präsident des Wissenschaftlichen Beirats im Bundesinstitut für Berufsbildung in Deutschland.
dieter.euler@unisg.ch



SCIENCE ROCKS!

1 au 3 mai 2014 EPFL - ROLEX LEARNING CENTER - LAUSANNE

48. nationaler Wettbewerb von «Schweizer Jugend forscht» 2014

Powered by Berufsbildung Schweiz BCH | FPS. Wir engagieren uns für die Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung! Text: Christoph Gerber

Sein über 45 Jahren wird der nationale Wettbewerb von der Stiftung «Schweizer Jugend forscht» durchgeführt. Mehr als 2000 wissenschaftsinteressierte Jugendliche haben seither daran teilgenommen. Am Wettbewerb präsentieren Jugendliche aus der ganzen Schweiz ihre wissenschaftlichen

Projekte. Das Projekt «Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung» wird vom SBFI unterstützt und von den beiden Partnern Stiftung SJf und Berufsbildung Schweiz BCH | FPS als Trägerschaft umgesetzt.

Was können die Berufsfachschulen im Bereich der Innovations- und Talentförderung tun?

- Am wichtigsten sind die sogenannten SJf-Ambassadorinnen und SJf-Ambassadoren, die an den Schulen für die Selektion und für das Talentscouting verantwortlich sind und dabei Innovations- und Talentförderung täglich in der Praxis umsetzen.
- Die Berufsfachschulen können Begabtenförderungsprogramme entwickeln, die mit dem nationalen Wettbewerb von SJf koordiniert werden. Jede Berufsfachschule soll diese Programme auf die eigene Situation massschneidern. Wichtig ist, dass die Schulleitungen ein klares Commitment aussprechen für die Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung. Innovation und Talentförderung stärken letztlich den Werkplatz Schweiz.
- Das Projektteam «Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung» kann die Berufsfachschulen beim Aufbau solcher Strukturen unterstützen. Nehmen Sie bei Fragen Kontakt mit uns auf!



Ob's klappt? Konzentrierte Forscherin

Wer kann teilnehmen?

Alle Berufslehrerinnen! Wichtig ist, dass die Lernenden ihre Arbeit noch während der Schulzeit verfasst haben. Möglich sind Einzel- und Gruppenarbeiten (max. drei Personen pro Gruppe).

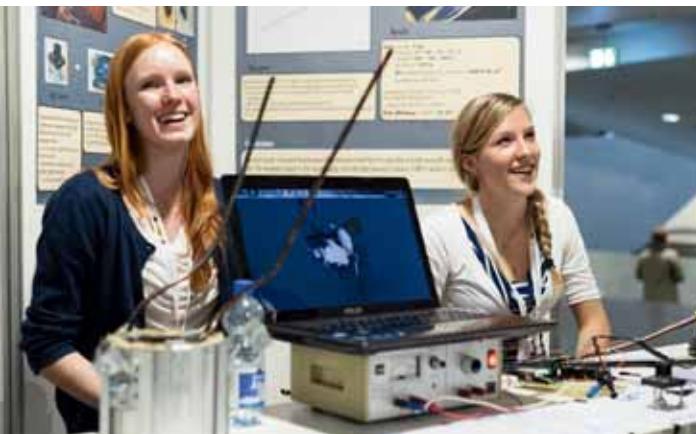
Was wird bewertet?

- Innovativer Charakter: Die Innovation kann in der Idee, der Methodik oder der Ausführung liegen..
- Systematik: Die Arbeit muss methodisch aufgebaut sein und wissenschaftlichen Kriterien genügen
- Präsentation: Präsentation der Arbeit am nationalen Wettbewerb.

Was bringt eine Teilnahme?

Alle, die es in die Endrunde des nationalen Wettbewerbs schaffen, erhalten ein Preisgeld. Herausragende Arbeiten haben zudem die Chance, einen Sonderpreis zu gewinnen. Dieser berechtigt unter anderem zur Teilnahme an internationalen Wissenschaftswettbewerben und -ausstellungen oder ermöglicht Forschungsaufenthalte im In- und Ausland.

Doch es geht noch um mehr: Mit der Teilnahme am nationalen Wettbewerb baut die junge Forscherin bzw. der junge Forscher das persönliche Netzwerk aus und hält später eine anerkannte Referenz in den Händen, die ihr oder ihm beim beruflichen Werdegang viele Türen öffnen kann.



Forschung macht Spass! Fröhliche Gesichter bei der Präsentation



Wer Bescheid weiss, kann locker fachsimpeln

Welche Themen eignen sich? Wie melden sich Lernende an?

Dem Einfallsreichtum bezüglich Themenwahl sind keine Grenzen gesetzt - im Vordergrund stehen kreative Ideen und deren innovative Umsetzungen. Das Projekt kann aus dem Berufsalltag, verschiedenen Wissenschaften oder auch aus der Kunst stammen und muss eine wissenschaftliche Fragestellung sowie eine methodische Abhandlung derselben enthalten.

Anmeldungsmöglichkeit und weitere Informationen finden Sie unter www.sjf.ch. Zum Zeitpunkt der Anmeldung muss die Arbeit in der Endfassung oder kurz vor der Fertigstellung vorliegen.

Was passiert nach der Anmeldung?

Anmelden konnten sich die Lernenden bis am 15. Oktober 2013. An einer ersten Vorselektion (Workshop), die am 18. Januar 2014 in Bern stattfindet, werden die Lernenden ihre Arbeit ein erstes Mal einer Fachjury präsentieren. Bei positiver Selektion dürfen die Lernenden ihre Arbeiten am nationalen Wettbewerb vom 1. bis 3. Mai 2014 in Lausanne ausstellen. Dazwischen haben die Lernenden Zeit, ihre Arbeit mithilfe einer Fachperson, welche von «Schweizer Jugend forscht» persönlich zugeteilt wird, zu verbessern.

Die Vorbereitungen auf den nächsten nationalen Wettbewerb von 2015 beginnen schon heute

Die jungen Forscherinnen und Forscher dürfen jeweils im Herbst an einem Trainingscamp teilnehmen, wo sie ihre Projektideen, Projektskizzen oder bereits vorliegenden Projekte mit Fachexperten besprechen können. Vielleicht haben die Jugendlichen bereits Vertiefungsarbeiten oder Projektarbeiten verfasst, die das Potenzial für eine Teilnahme am nationa-

len Wettbewerb haben. Dann sollen die Lernenden diese Arbeiten unbedingt am Wettbewerb 2015 einreichen. Es bleibt also Zeit, die Arbeiten weiterzuentwickeln. Ab Ende Mai 2014 ist eine Anmeldung für den Wettbewerb 2015 möglich - in diesem Moment muss die Arbeit am Projekt schon weit fortgeschritten sein.

Kommen Sie am Wettbewerb 2014 in Lausanne vorbei. Sie werden sich mit hoher Wahrscheinlichkeit mit dem Virus SJf infizieren. ■

Kontakt

Maria Hagmann, Projektleiterin
maria.hagmann@sjf.ch
www.sjf.ch
Projektteam:

Maria Hagmann, Projektleiterin
Stefan Horisberger, Direktor SJF
Christoph Gerber, Zentralvorstand BCH

Termine

27. November 2013

Trainingscamp «Inspiration for Innovation»,
nachmittags

4. Dezember 2013

Ambassadorenschulung «Get Ready as
Ambassador», ganzer Tag

18. Januar 2014

Vorselektion (Workshop) 48. Wettbewerb, Bern
1. bis 3. Mai 2014
48. nationaler Wettbewerb in Lausanne



Die Schweizer Nachwuchsforscher am nationalen Wettbewerb 2013

SCHWEIZER JUGEND FORSCHT
LA SCIENCE APPELLE LES JEUNES
SCIENZA E GIOVENTÙ
SCIENZA E GIVENTETGNA



SCIENCE ROCKS!

EPFL, Lausanne, 1. – 3. Mai 2014



Lernende visualisieren wirtschaftliche Vorgänge in einem Lernfilm. (Foto: C. Gerber)

«Fit for Finance» – ein Projekt für die Financial Literacy von Berufslernenden

Jugendliche in der Berufslehre sollen in der Lage sein, selbstständig und kompetent den eigenen Geldbeutel zu verwalten. Das Projekt «Fit for Finance» entwickelt ein didaktisches Konzept zur Förderung des finanziellen Grundkompetenz von Lernenden.

Text: **Christoph Gerber, Carmela Aprea, Seraina Leumann, Beatrix Jäger**

Am 1.Mai ist das durch den BCH|FPS, das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) und die unabhängige Unternehmensberatung Primecoach initiierte Projekt «Fit for Finance» gestartet. «Fit for Finance» wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mitfinanziert. Der SVABU ist in diesem Projekt mit seinem Präsidenten Mathias Hasler in der Projektbegleitgruppe vertreten. Weitere Mitglieder dieser Gruppe sind: EDK Erziehungsdirektorenkonferenz, SBBK Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz, SDK Schweizerische Direktorenkonferenz, SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung, SGV Schweizerischer Gewerbeverband und das DFP Divisone della Formazione Professionale, Dipartimento dell'educazione, della cultura et dello sport, Cantone Ticino.

Financial Literacy (hier verstanden als Befähigung zum adäquaten Umgang mit Geld und Finanzthemen) kommt angesichts aktueller Trends in Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Bedeu-

tung vor allem für Lernende an Berufsfachschulen zu, denn diese verdienen als Auszubildende in der Lehre nicht nur ihr eigenes Geld und verfügen damit meist erstmalig über umfänglichere finanzielle Mittel, sondern sie befinden sich häufig auch an einer kritischen Entwicklungsschwelle, an der längerfristige Kauf- und Finanzentscheidungen wie z.B. der Erwerb eines eigenen Automobils oder die Anmietung einer eigenen Wohnung anstehen. Übergeordnete Zielsetzung des Projekts «Fit for Finance» ist es, ein auf diese Zielgruppe abgestimmtes didaktisches Konzept zur Förderung von Financial Literacy zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren.

Für die Praxis aus der Praxis

Dieses Konzept soll ABU-Lehrpersonen bei der Gestaltung und Umsetzung effektiver Lernangebote in diesem Bereich unterstützen. Das Projekt orientiert sich am Prinzip «für die Praxis aus der Praxis». Es setzt auf die aufgabenorientierte Koopera-

tion von Forschenden am EHB IFFP IUFFP, Lehrkräften des BCH und unabhängigen Fachleuten aus der Finanzbranche sowie auf Vernetzung wichtiger Stakeholder im Bereich Financial Literacy und der schweizerischen Berufsbildung – und ist damit bislang einmalig in seiner Art.

Warum braucht es dieses Projekt?

In den Lehrplänen der Berufsfachschulen ist Financial Literacy vor allem im Allgemeinbildenden Unterricht bereits integriert, wenn auch nicht unbedingt unter diesem Begriff. Darüber hinaus existieren zahlreiche, in der Regel kostenlose Lehrmittel, die von verschiedenen Akteuren entwickelt werden. Allen voran ist hier die von der Schweizerischen Nationalbank erarbeitete Plattform «economix.ch» zu nennen, die vielfältige Anknüpfungspunkte zu Geld und Finanzthemen bietet. Weitere Unterrichtsmaterialien werden zudem von der Finanzbranche (z.B. das Onlinelernspiel «Event Manager» der

Weiter Seite 22

Postfinance, www.postfinance-eventmanager.ch) oder von Schuldenberatungen (z.B. das Filmprojekt «HESCHNOCASH» der Schuldenberatung Aargau-Solothurn, www.schulden.ch) zur Verfügung gestellt. Wie sich aus Vorgesprächen mit Lehrkräften ergab und auch aufgrund erster Analysen von Unterrichtsplänen und Lernstandsmessungen mit Schülerinnen und Schülern zu vermuten ist, scheinen diese Initiativen bislang allerdings weitgehend isoliert nebeneinander zu stehen und/oder werden zum Teil unkritisch und zu wenig differenziert eingesetzt.

Didaktisches Gesamtkonzept fehlt

Was für eine effektive Nutzung des im Hinblick auf Financial Literacy skizzierten Potenzials der beruflichen Bildung vor allem fehlt, ist ein theoretisch (d.h. fachwissenschaftlich und fachdidaktisch) sowie empirisch fundiertes didaktisches Gesamtkonzept, welches die bestehenden Angebote systematisch integriert und auf die jeweiligen Belange und Bedürfnisse sowie die kognitiven und motivationalen Ausgangslagen der in sich sehr heterogenen Zielgruppe der Berufslehrer abstimmt.

An dieser Stelle setzt «Fit for Finance» an. Das Projekt ist eng mit nationalen und internationalen Forschungsinitiativen der beteiligten Institutionen vernetzt. Zu nennen sind hier insbesondere das EU-Partnership-Projekt «FLin€VET – Conceptions

of Financial Literacy in the European VET Context» sowie die «Interessengemeinschaft Financial Literacy Schweiz».

In einer ersten Projektetappe wird eine Bestandsaufnahme zur gegenwärtigen Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Financial Literacy an schweizerischen Berufsfachschulen durchgeführt. Dies geschieht mittels einer schriftlichen Befragung von ABU-Lehrkräften des Allgemeinbildenden Unterrichts an 28 exemplarisch ausgewählten Berufsfachschulen in allen Sprachregionen der Schweiz. Erhoben werden dabei beispielsweise wahrgenommene Lernschwierigkeiten bei den Berufslehrerinnen sowie Verbesserungsmöglichkeiten und Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Förderung von Financial Literacy. Die Befragung wird in diesen Tagen abgeschlossen und über die Ergebnisse wird in einer der folgenden Folio-Ausgaben berichtet.

In einer zweiten Projektetappe werden vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Bestandsaufnahme exemplarische Lehr-Lern-Szenarien zur Förderung von Financial Literacy bei Berufslehrerinnen entwickelt, erprobt und evaluiert. Die Entwicklungsaktivitäten erfolgen in enger Kooperation mit interessierten Lehrpersonen. Die Umsetzung in deren Berufsschulklassen wird mittels gezielter Beobachtungen und Videoaufnahmen dokumentiert und ausgewertet. Für die Evaluation kommen Testverfahren zur Messung der Lernwirksamkeit, schriftliche und mündliche Befragung der Lernenden zur Ermittlung des Lernbedarfs und der Lernprozessförderlichkeit sowie Erfahrungsberichte in Form von Tagebucheinträgen der Lehrkräfte zum Einsatz. Die Projektaktivitäten werden abschliessend durch Experten aus verschiedenen Bereichen (z.B. Schweizerische Nationalbank, Schuldnerberatungen, Fachdidaktik, Finanzwesen) extern validiert. Die Erkenntnisse werden in Form eines Leitfadens und «best practice»-Beispielen für Lehrpersonen an berufsbildenden Schulen zusammengefasst. ■



Christoph Gerber
ist Mitglied des Zentralvorstandes des BCH | FPS. Er unterrichtet seit 1996 an der Berufsfachschule Baden.



Prof. Dr. Carmela Aprea
ist Leiterin der Forschungsschwerpunkts «Aktuelle Kontexte der Berufsbildung» am EHB IFFP IUFFP.



Seraina Leumann
M.Sc. ist Junior Researcher im selben Forschungsschwerpunkt. Sie ist seit 2012 am EHB IFFP IUFFP.



Dr. Beatrix Jäger
ist Partner und Senior Consultant bei der Primecoach AG.

Fakten zum Projekt

Projektträger

- BCH Berufsbildung Schweiz, vertreten durch Christoph Gerber, in Kooperation mit
- Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB IFFP IUFFP) vertreten durch Prof. Dr. Carmela Aprea
- Primecoach AG, vertreten durch Dr. Beatrix Jäger

Projektteam

- Christoph Gerber, BCH Berufsbildung Schweiz
- Prof. Dr. Carmela Aprea, EHB IFFP IUFFP
- Seraina Leumann, EHB IFFP IUFFP
- Yaser Maghsoudi, EHB IFFP IUFFP
- Dr. Beatrix Jäger, Primecoach AG
- Marco Chinni, Primecoach AG

Begleitgruppe

- EDK Erziehungsdirektorenkonferenz
- SBBK Schweizerische Berufsbildungssämlerkonferenz
- SDK Schweizerische Direktorenkonferenz
- SVABU Schweizerischer Verband für Allgemeinbildenden Unterricht
- SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung
- SGV Schweizerischer Gewerbeverband
- DFP Divisone della Formazione Professionale, Dipartimento dell'educazione, della cultura et dello sport, Cantone Ticino

Projektaufzeit

1. Mai 2013 bis 30. April 2015

Ansprechpersonen:

Christoph Gerber
Zentralvorstand BCH | FPS
cgerber@bch-fps.ch

Prof. Dr. Carmela Aprea
Forschungsschwerpunktlerin EHB IFFP IUFFP
carmela.aprea@iuffp-svizzera.ch

Dr. Beatrix Jäger
Primecoach AG
beatrix.jaeger@primecoach.ch

Warum engagieren Sie sich in diesem Projekt?

Christoph Gerber

Die Anforderungen in finanziellen Dingen sind für alle Bürger in den letzten Jahren stark gestiegen. Mich fasziniert die Herausforderung, die Unterrichtskonzepte mit wirtschaftlichen Fragestellungen an der Berufsfachschule zu analysieren und allenfalls besser an die Bedürfnisse der Lernenden anzupassen.

Prof. Dr. Carmela Aprea

Ich engagiere mich in diesem Projekt, weil mir die Herausbildung verantwortungsvoller Erwachsener, die sich in einer demokratischen Gesellschaft selbstbestimmt bewegen und dabei von den finanziellen Möglichkeiten für sich sinnvollen Gebrauch machen, am Herzen liegt.

Dr. Beatrix Jäger

Uns ist es wichtig, dass das Thema Financial Literacy die breite Bevölkerung erreicht. Dazu gehört auch dessen Einbezug in die Lehrpläne der Schulen. Primecoach kann heute auf 5 erfolgreiche Jahre zurückblicken – uns geht es gut. Wir wollen mit Fit for Finance der Allgemeinheit davon etwas zurück- und weitergeben.

Literatur

1. Aprea, C. & Leumann, S. (2013). EU-Projekt fördert Finanzkompetenz. Zum Start von FLin€VET. Folio 1/13, 28–29.
2. Aprea, C. (2012a). Messung der Fähigkeit zum Umgang mit Geld und Finanzthemen: Ausgewählte Instrumente und alternative diagnostische Zugänge. bwp@, Vol. 22 (Themenheft «Diagnostik in der beruflichen Bildung»), <http://www.bwp@.de>.
3. Gerber, C. (2011). Financial Literacy in der Berufsbildung tut not. Folio 5/2011, S. 4f.



IQSOFT

Das Schöne an hoher Qualität mit IQSoft ist, wie wenig Sie nach der Einführung zu tun haben.



Erich Brunner, Eidg. Dipl. Berufsfachschullehrer und Schreinermeister, Qualitätsleiter BWZ Lyss
«Auch Lehrkräfte, die nicht aus der Industrie kommen, sind begeistert.»

Was verbindet Unternehmen aller Branchen mit zahlreichen Behörden, Spitäler und neuerdings auch Schulen? Sie erleichtern mit IQSoft das Berufsleben ihrer Mitarbeitenden. Beispiel Berufs- und Weiterbildungszentrum Lyss: Als elektronischer Assistent fürs Qualitätsmanagement bringt IQSoft hier der Lehrerschaft und den Materialverantwortlichen seit 2012 schnelle Übersicht, Zeitgewinn, Fehlervermeidung und Kostensenkungen – beim «einfachen» Dokumentenmanagement genauso wie bei stressfreien Audit-Prüfungen.

Als Q-Leiter prüfen Sie IQSoft in Workshops auf Herz und Nieren. Die Anschaffung erfolgt modular. Sie lizenzieren nur, was Sie brauchen und Upgrades sind kostenlos. Mehr unter www.iqsoft.ch und: +41 62 745 10 45.

20
JAHRE
IQS

IQS AG
Untere Brühlstrasse 21
Postfach
CH-4800 Zofingen

Phone +41 62 745 10 45
Fax +41 62 745 10 55
info@iqs.ch
www.iqs.ch

www.qualitymaker.ch



Kids spielen gerne mit ihren Handys – aber wie tief geht ihr Wissen um die digitalen Medien wirklich?

ICT und Medien: Was können Berufsschulen vom Lehrplan 21 erwarten?

Computer sind allgegenwärtig, die Lernenden gehen damit so sicher um wie früher mit dem Bleistift, und sie finden sich auch mit neuen Produkten schnell zurecht. Die kompetente Nutzung der digitalen Medien ist in den Berufsschulen Alltag. Trotz Lehrplan 21 wird dieses Zukunftsszenario noch lange auf sich warten lassen. Text: Werner Hartmann

Mit dem ersten gemeinsamen Lehrplan für die Volksschule wollen die 21 deutsch- und mehrsprachigen Kantone den Artikel 62 der Bundesverfassung umsetzen, die Ziele der Schule zu harmonisieren. Der Lehrplan sieht bei den fächerübergreifenden Themen neben den Themen «Berufliche Orientierung» und «Nachhaltige Entwicklung» auch einen Bereich «ICT und Medien» vor. Die Zielsetzungen des überfachlichen Themas ICT und Medien werden in der Kurzform wie folgt beschrieben: «Schülerinnen und Schüler können an der Mediengesellschaft selbstbestimmt, kreativ und mündig teilhaben und sich sachgerecht und sozial verantwortlich verhalten.» Gegenüber heute werden ICT und Medien mit der Einführung des Lehrplans 21 einen deutlich höheren Stellenwert erhalten. Es stellt sich damit die Frage, welche Kompetenzen die Berufsschulen in Zukunft von den Berufslernenden erwarten können.

Der detaillierte Lehrplan führt für ICT und Medien drei Kompetenzbereiche

an. Der Kompetenzbereich «Kennen und Einordnen von Medien» umfasst neben dem Erkennen der Wirkungen von Medien auch Kompetenzen, welche der Informatik zugeordnet werden können. So sollen die Schülerinnen und Schüler einfache Datenstrukturen sowie den Aufbau und die Funktionsweise von informationsverarbeitenden Systemen verstehen und auch selbst eigene kleine Programme erstellen können.

Datenschutz und Sicherheit

Im Kompetenzbereich «Auswählen und Handhaben von Medien» sind die Bedienung von Geräten und Programmen als ICT-Anwenderkompetenzen ein Thema wie auch Datenschutz und Datensicherheit sowie Chancen und Risiken. Im dritten Kompetenzbereich «Sich-einbringen mittels Medien» geht es um Aspekte der Medienbildung sowie die Nutzung von Medien zur Kommunikation und Kooperation.

Wird der Lehrplan 21 konsequent umgesetzt, dürfen Berufsschulen in ein

paar Jahren davon ausgehen, dass die Berufslernenden einen deutlich besser gefüllten ICT- und Medien-Rucksack aus der Volksschule mitbringen. Insbesondere könnte man davon ausgehen, dass die Lernenden grundlegende ICT-Anwenderkompetenzen und ein kompetentes Bewegen in der Medienwelt mitbringen.

Die Behandlung von Grundkonzepten der Informatik (z.B. Algorithmen, Programme) ermöglicht es den Lernenden auch, sich in der immer noch rasch ändernden Welt von Computer und Internet besser zurechtzufinden. Diese hohen Erwartungen dürften aber in der Praxis wohl kaum eingelöst werden. Im Folgenden werden die primären Gründe für diese nicht sehr optimistische Sichtweise dargelegt.

Fehlende Verbindlichkeit

ICT und Medien sind im Lehrplan als fächerübergreifendes Thema definiert. Auf den ersten Blick klingt die zugrundeliegende Argumentation überzeugend: ICT und Medien kommt in der heutigen

Informationsgesellschaft ein so grosser Stellenwert zu, dass diese Kompetenzen in allen Fächern gefördert werden müssen. Erst auf den zweiten Blick erkennt man den Pferdefuss: Mit der gleichen Begründung könnten Mathematik oder Sprachfächer als sehr wichtige und deshalb fächerübergreifende Themen definiert werden. Das wird wohlweislich nicht getan, weil Lesen, Schreiben und Rechnen Kulturtechniken darstellen, die für die Teilhabe an der Gesellschaft und die Berufsmarktfähigkeit von zentraler Bedeutung sind.

Der wahre Grund für die Ansiedlung der Auseinandersetzung mit digitalen Medien als fächerübergreifendes Thema dürfte in der Schwierigkeit liegen, den bestehenden historisch gewachsenen Fächerkanon einer grösseren Revision zu unterziehen. Für ein neues Unterrichtsgefäß wie etwa «Information, Kommunikation und Kooperation» (mit ICT, Medien und Informatik als Teilen) ist die Zeit offensichtlich noch nicht reif.

Genauso mussten in den Anfängen der Industriegesellschaft Fächer wie Physik, Chemie und Biologie länger um ihren berechtigten Platz im «Bildungskanon» kämpfen. Die Positionierung im fächerübergreifenden Bereich hat für ICT und Medien ganz konkrete Auswirkungen, speziell im 3. Zyklus auf Sekundarstufe I. Kein Themenbereich fühlt sich federführend verantwortlich für die Förderung der festgelegten Kompetenzen. Explizite und ausreichende Zeitfässer dürfen nur in wenigen Kantonen festgelegt werden.

Und in der Ausbildung der Lehrpersonen wird einem fächerübergreifenden Kompetenzbereich ebenfalls nur beschränkte Bedeutung beigegeben. Wie bis anhin dürften also ICT und Medien in vielen Schulen nur ein Mauerblümchen-dasein zukommen.

Fehlende fachliche Kompetenz

Aufgrund des geringen Stellenwertes als fächerübergreifender Themenbereich wird auch in Zukunft der Grossteil der angehenden Lehrpersonen Themen rund um ICT, Medien und Informatik in ihrer Ausbildung nur in geringem Umfang antreffen. Die Folge ist, dass den Lehrpersonen die fachliche Kompetenz zur Vermittlung grundlegender Kompetenzen im Umfeld digitaler Medien fehlen wird. Genau wie in anderen Bereichen kann man von den Lehrpersonen auch nicht erwarten, dass sie diese Kompetenzen

quasi nebenbei erwerben. Es geht ja längst nicht mehr nur um den Erwerb von Bedienerkompetenzen bei der Nutzung von Programmen wie Office, Mail oder Suchmaschinen. Genau wie bei anderen, für die Allgemeinbildung wichtigen Themen würde es um die Vermittlung der grundlegenden Konzepte hinter digitalen Medien gehen. Drei einfache Beispiele aus ganz unterschiedlichen Bereichen unseres digitalen Alltags sollen die Gewichtung von Produktwissen und Konzeptwissen illustrieren:

1. E-Mail versenden

Heute macht das Versenden von E-Mails kaum mehr jemandem Probleme, das notwendige Anwenderwissen bringen die Lernenden auch an eine Berufsschule mit. Die meisten Leute verschicken aber E-Mails noch immer analog zum Vorgehen beim Schreiben eines Briefes mit der alten Schreibmaschine. Zuerst kommen Absender und Adressat, dann Betreff und erst dann der eigentliche Inhalt des E-Mails. Allzu schnell passiert es dann, dass durch Drücken einer falschen Tastenkombination ein E-Mail abgeschickt wird, bevor der Text fertiggestellt ist. Das informatische Grundkonzept «Inhalt, Struktur, Layout» besagt, dass man zuerst den Inhalt des E-Mails erstellt und erst dann die Adresse einfügt. Tönt banal, ist aber ein schönes Beispiel, dass die meisten von uns im Alltag noch mitten im Leitmedienwechsel – hier vom Brief zum E-Mail – stehen.

2. Fotos versenden

Die Smartphones machen es heute einfach, schnell ein paar Fotos zu schiessen und diese auch gleich zu versenden. In der Regel wird das ohne Rücksicht auf die Dateigrösse der Fotos gemacht, im Gegenteil: je mehr Megapixel umso besser. Dass sich unnötig grosse Bilddateien in längeren Übertragungszeiten und oft auch höheren Kosten für Sender und Empfänger niederschlagen, wird kaum zur Kenntnis genommen. Hier wären grundlegende Kenntnisse zu Bildformaten wie Auflösung und weiteren Parametern hilfreich. Auch Kaufentscheide für eine neue Digitalkamera würden, basierend auf solchem Konzeptwissen, bewusster gefällt.

3. Datenspeicherung in der Cloud

Die vielen, oft kostenlosen Cloud-Dienste wie DropBox, Google Drive, Wuala oder SkyDrive ermöglichen heute auf einfache Art die Speicherung und den Austausch

von Dateien jeglicher Art. Vordergründig ist die Bedienung dieser Dienste einfach, aber der Teufel steckt wie oft auch hier im Detail: Benutzer setzen ihr Smartphone in den Herstellerzustand zurück und löschen dabei gleich auch ihre bei einem Cloud-Dienst gespeicherten Daten auf allen anderen persönlichen Geräten. Benutzer verwechseln Plattformen für den Datenaustausch wie etwa DropBox mit Backup-Systemen, überschreiben unabsichtlich auf dem lokalen Rechner eine Datei und sind bass erstaunt, dass der Dateiinhalt auch im vermeintlichen Cloud-Backup verloren ist. Kenntnisse zu Netzwerken, Client-Server- und verteilten Systemen wären auch hier hilfreich bei der kompetenten Nutzung dieser Dienste.

Die «Digital Natives» kommen

Eine kompetente Umsetzung des Lehrplans 21 im Bereich ICT, Medien und Informatik bedingt, dass zuerst die Lehrpersonen die Gelegenheit erhalten, das erforderliche Konzeptwissen zu erwerben. Genauso wie es nicht reicht, das Einmaleins und ein paar weitere Rechenregeln zu beherrschen, um in der Schule Mathematik zu unterrichten, sind Anwenderkompetenzen seitens der Lehrpersonen allein nicht ausreichend für einen qualitativ befriedigenden und zukunftsgerichteten Unterricht im Themenfeld digitale Medien.

Bei allem Pessimismus in Sachen Auswirkungen des Lehrplans 21 auf das mitgebrachte Vorwissen der Berufslernenden gibt es aber auch eine – vom Lehrplan und der Schule unabhängige – Entwicklung. Die Jugendlichen, die sogenannten Digital Natives, bringen zunehmend mehr ICT-Anwenderkompetenzen mit. Diese Entwicklung wird durch den Trend zu mobilen und damit allgegenwärtigen Endgeräten wie Smartphones oder Tablets verstärkt.

Das Prinzip «Bring your own device» in Firmen und Schule fördert die Anwenderkompetenz der Nutzer zusätzlich. Der Leitmedienwechsel von der Buchdruck- zur Informationsgesellschaft wird deshalb vor der Schule nicht haltmachen. Aber auch hier gilt: Gut Ding will Weile haben!



Werner Hartmann
ist Mathematiker, Didaktiker,
Autor und derzeit Vizepräsident
des Vereins Swiss Educ.



Dank IQS elektronisch erfasst: Berufs- und Weiterbildungszentrum Lyss

Die Erfahrungen des BWZ Lyss mit dem elektronischen Qualitätsmanagement

«Lernen öffnet neue Wege» schreibt das Berufs- und Weiterbildungszentrum (BWZ) Lyss im hauseigenen Infoblatt «kompakt». Dem stimmt Qualitätsleiter Erich Brunner vermutlich zu. Denn seit er elektronisches Qualitätsmanagement im Einsatz kennen gelernt hat, geht das BWZ Lyss tatsächlich neue Wege. Text Beni Krieger*

Schicken wir es gleich voraus: Das Qualitätsmanagement an Schweizer Schulen ist auf vielerlei Art Teil und Pflicht des Schulalltags. Doch der Aufwand, allen alles mitzuteilen und alle Dokumente präzise auf den neuesten Stand zu bringen, ist enorm. Kein Wunder: Das moderne Schulsystem ist Reformbemühungen unterworfen, die so eng aufeinander folgen, dass ihre Umsetzung fürs Lehrpersonal und die Schulleitungen zu erheblichem Mehraufwand führt.

Probleme und Ängste

Ein elektronisches QM-System mit gutem Dokumentenmanagement kann helfen. Doch nicht wenige Lehrpersonen betrachten solche Werkzeuge mit Argwohn. Da bricht Angst vor noch mehr Arbeit in einer Branche durch, die sich ohnehin über immer grösseren bürokratischen Aufwand und immer weniger Bewegungsfreiheit in der Berufsausübung sorgt. «Die Lernenden kommen zu kurz!» ist dabei das meistgehörte Argument.

Die Frage ist daher: Erleichtert ein kontrollierendes System allen den Beruf? Oder geht es nur darum herauszufinden,

wer etwas falsch macht? Hans-Peter Kost, Chef der Zofinger Softwareschmiede IQS, formuliert es so: «Es geht nicht darum, Fehler zu finden, sondern sie zu vermeiden.» Kosts digitales Paradepferd ist IQSoft. Dieser elektronische Assistent zum Qualitätsmanagement läuft in über 1000 Schweizer Unternehmen und Institutionen. Und nach Spitälern und Behörden setzt seit einiger Zeit – und als eine der ersten Schulen – nun auch das BWZ Lyss auf das modular aufgebaute Software-Paket.

Logische Entwicklung

Für Erich Brunner, Qualitätsleiter beim BWZ Lyss, war QM per Software ein logischer Schritt, denn sein «Unternehmen» blickt nicht erst seit gestern vorwärts. Schon 1999 liess sich das BWZ Lyss nach ISO 9001 zertifizieren, notabene gegen grosse interne Widerstände und als allererstes Berner Bildungszentrum. Andere Zertifizierungen und viele Audits folgten. Das Thema «Saubere, leicht zugängliche Dokumentation» war damit aber nicht vom Tisch. 2010 entschied sich Brunner zum qualitativen Rundumschlag: «Es war an der Zeit, unser Qualitätsführungssystem

auf einen neuen Stand zu bringen. Wer bis dahin ein Dokument suchte, musste die Dokumentennummer kennen. Und was die Papier-Dokumentation betraf: Manche neuen Dokumente wurden ausgeliehen und nie mehr zurückgegeben.»

Klare Anforderungen

Auch das dreimal jährliche Rundschreiben mit einer langen Liste aktualisierter Dokumente war kein Zuckerschlecken. «Das hat immer viel Arbeit gemacht», erinnert sich Brunner. Und komplett war es auch nicht, wie er an einem scheinbar harmlosen Detail verdeutlicht: «Schauen Sie, heute reden wir nicht mehr von Lehrlingen oder Lehrtöchtern oder Azubis, sondern sind gesetzlich gehalten, von Lernenden zu sprechen. Das allein in allen Dokumenten korrekt zu ändern – es ging nicht mehr.» Folgende Kriterien waren für die Evaluation der angestrebten Lösung massgebend:

- Einfache Navigationsoberfläche für die Mitarbeitenden
- Bisherige Dokumente möglichst beibehalten (Word, Visio, Excel)
- Eventuell stufenweises Übertragen in eine neue Oberfläche (Navigation)

- Einführungsphasen müssen schrittweise möglich sein (modulares System)
- Prozessabläufe (zum Beispiel für Nachweise) sollen in der Software erfasst werden können
- Suchmöglichkeiten müssen vorhanden sein (möglichst Volltextsuche)

Präsentation überzeugt

Zur Lösung seiner Aufgaben prüfte Erich Brunner 2011 mehrere Software-Pakete. Überzeugen konnte ihn schliesslich vor allem IQSoft, nicht zuletzt dank der Produktpräsentation der IQS AG in Lyss, welche selbst den Schul-Informatiker – eine gegenüber Software-Einführungen aus gutem Grund skeptische Spezies – beeindruckte. Das Programm wurde angeschafft. Online ging IQSoft allerdings erst 2012.

Brunner gesteht: «Wir haben viel weniger Ressourcen gebraucht als erwartet. Hätten wir das vorher realisiert, hätten wir früher mit IQSoft angefangen.» Ein wertvolles Statement, denn der zu grosse Respekt vor dem Arbeitsaufwand bei der Integration von QM-Software hat schon manchen Q-Leiter bewogen, mit der Einführung zuzuwarten.

Keine Herkules-Arbeit

Und wie gross ist eben dieser Aufwand wirklich? Wie kompliziert ist das Programm? Wie viele Schulungen waren vor der Aufschaltung notwendig? Wer IQSoft schon kennt, weiss: Das Format des Doku-

mentes spielt keine Rolle. IQSoft unterstützt bestehende Systeme. Alle Ursprungsdaten sind nach wie vor vorhanden, nun aber per Mausklick analysierbar. Und was die Erfassung der notwendigen Datensätze betrifft: «Das macht bei mir eine Angestellte im 2. Lehrjahr. Sie hatte das nach 5 Minuten drauf und fand alles, was sie sonst noch zum Programm suchte, in den IQSoft-Handbüchern. Die sind gut. Und die Volltextsuche hilft bei Daten-Aktualisierungen erheblich.»

Express-Schulung

IQSoft erlaubt die freie Gestaltung der Startoberfläche. Brunner hat sie im Stil der Schule gehalten und bildet das gesamte Intranet auf einer Seite ab: «Die Oberfläche von IQSoft ist ja eh intuitiv. Ich gestaltete also einen siebenseitigen Leitfaden mit vielen Bildern und machte 15 Minuten Schulung mit 45 Hauptlehrern. Mehr Zeit bekam ich nicht. Bei den Nebenamtslehrern dauerte es 30 Minuten. Da hat mich einer etwas gefragt. Natürlich habe ich dann noch eine Nachschulung für dieselben Leute organisiert. Es kamen zwei Personen.»

Seither ruft man im BWZ Lyss erfassete Daten mit dem Dokumentenmanagement via IQSoft ab. Wenn sich ein Dokument ändert, erhalten darüber nur noch die betroffenen Personen eine Email. Und zwar automatisch. Die Nachverfolgung (History) ist immer gemacht. Externe Referenten, meist Berufsleute, freuen sich, dass



Erich Brunner Eidg. Dipl. Berufsfachschullehrer und Schreinermeister, Qualitätsleiter BWZ Lyss.

sie alles leicht und schnell finden. Und auch Lehrkräfte, die nicht aus der Industrie kommen, sowie der Rektor der Schule seien begeistert, so der Qualitätsleiter. Nachweise, Prozessvorschriften, Normen? Alles per Klick aktualisier- und überprüfbar. Nervöse Audit-Vorbereitungsphasen, vielerorts vor Audits gang und gäbe, gibt es in Lyss dagegen nicht.

Mehr Freude an der Arbeit

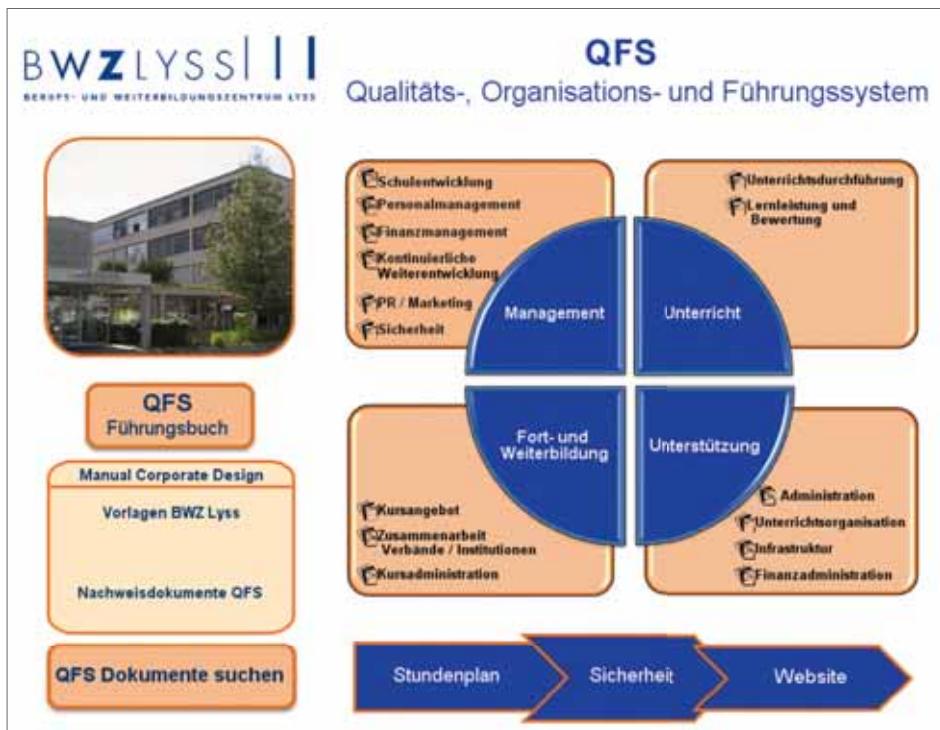
Einfacher Schule machen dank elektronischem Prozessmanagement: Für Erich Brunner ist das absolut messbar. «Q-Arbeit macht jetzt wieder Freude», sagt er. Als nächstes plant er den Einsatz des IQSoft Moduls BPM (Businessprozess-Modellierung). Dank der modularen Struktur des Programms (man kauft und nutzt nur, was man braucht) könnte er sich dafür Zeit lassen. Aber vielleicht läuft auch BPM auf Anhieb so rund, dass er längeres Warten im Nachhinein bedauern würde. ■

* **Beni Krieger** Texter/Konzepter, dietexter gmbh, krieger@dietexter.ch

IQS AG

Seit 20 Jahren am Markt und auf der Erfolgsspur: «The Quality Maker», das Team der IQS AG in Zofingen. Inzwischen betreuen die zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 1000 Kunden. Dank striktem Kundenfokus erneuert sich IQSoft permanent weiter. Die Managementsoftware iqsoft.ch dokumentiert Prozesse, verknüpft Informationen, stellt sie übersichtlich dar und integriert Normforderungen, Arbeitssicherheit, Risikomanagement und IKS in einem gesamten Managementsystem. Die IQSoft Module sind vollständig vernetzt und integriert, können aber trotzdem step by step nach Bedarf lizenziert werden. IQSoft-Kunden partizipieren ohne Wartungsgebühren an den Weiterentwicklungen.

Top-Prozesslandkarte des BWZ



Rassismus bei uns? – (k)ein Thema!

2000 Lernende des BBZ Gesundheit und Soziales sowie des BBZ Wirtschaft, Informatik und Technik, Sursee, setzten sich im Rahmen einer Projektwoche mit Vorurteilen, Werthaltungen und alltäglichen Konflikten zwischen Kulturen und Rassismus auseinander. Text: Irene Deon



Im Fokus der Projektwoche im September stand der verdeckte, subtile Rassismus, wie ihn die angehenden Fachpersonen im Alltag erleben. Etwa die Zurückhaltung einer Patientin bei der Pflege oder die Disanziertheit eines Kunden bei der Beratung

bis hin zu versteckten Anspielungen bezüglich mangelnder Fachkompetenz. Höhepunkt dieses Projektes war das Forumtheater Rookie. Die Theatergruppe Maralam (www.maralm.net) spielte zuerst drei Szenen aus dem Lehrlingsalltag: Die persönlichen Beziehungen, Schulkonflikte und Probleme am Arbeitsplatz standen im Zentrum und verlangten nach Lösungen. Danach entschieden die Lernenden, welche Szene sie aktiv als Regisseure mitgestalten wollten, wo sie den Profischauspielern Anweisungen geben oder selber als Schauspieler ins Spielgeschehen eingreifen wollten.

Grenzen spielerisch austesten

Für die angespielten Konflikte gab es zahlreiche Lösungsmöglichkeiten – nicht nur konstruktive, sondern auch destruktive wie Schlägereien und Wortgefechte. Die Lernenden erhielten die Möglichkeit,

Grenzen spielerisch auszutesten, ohne mit Konsequenzen rechnen zu müssen. Reale Probleme, Emotionen, eigene Vorstellungen und Werthaltungen kamen dabei zum Vorschein. Spass am Spiel und Mut zum öffentlichen Auftritt waren aber ebenso wichtig. Im Unterricht wurden zudem die Herausforderungen der multikulturellen Gesellschaft thematisiert und Lösungsansätze für ein gelingendes Zusammenleben diskutiert.

Träger dieser Theaterproduktion waren der BCH und der Arbeitnehmerverband Travail.Suisse sowie das Staatssekretariat für Bildung Forschung und Entwicklung.

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung und die Hirschmann-Stiftung ermöglichten dank ihrer grosszügigen finanziellen Unterstützung die 13 Aufführungen im Pfarreiheim Sursee. ■

Symposium «Jugend von heute – und ihre Medien»

vom Freitag, 29. November 2013 in St.Gallen

Die JAMES-Studie der ZHAW (2012) zeigt, dass 95 Prozent der Schweizer Jugendlichen eigene Handys besitzen, 79 Prozent davon Smartphones; 89 Prozent das Internet täglich oder mehrmals pro Woche nutzen, 79 Prozent regelmässig fernsehen und 82 Prozent ein eigenes Profil in einem Sozialen Netzwerk haben.

Digitale Medien faszinieren – sie dienen der Unterhaltung, der Pflege sozialer Kontakte, stillen den Wissenshunger und sind zum ständigen Begleiter in allen Lebensbereichen geworden. Schnell wird aber die Frage nach der «Medienkompetenz» gestellt und auf Gefahren wie Cybermobbing, Pornografie und Gewaltdarstellungen hingewiesen. Welche Kom-

petenzen sind es aber nun genau, die Jugendliche im professionellen Umgang mit Medien erwerben müssen?

Am Symposium 2013 in St.Gallen erhalten Berufsbildungsverantwortliche aus Betrieben, überbetrieblichen Kursorten und Berufsfachschulen sowie andere Interessierte vielfältige Informationen aus Forschung und Praxis. Es referieren Prof. Dr. habil. Daniel Süss (ZHAW), Prof. Dr. Sabine Seufert (IWP-HSG) und Prof. Dr. Thomas Merz (PHTG). Ein Höhepunkt im Programm ist sicher der Talk mit Dr. h. c. mult. Roger de Weck, dem Generaldirektor SRG SSR. In Foren erhalten die Teilnehmenden Einblicke in Medienprojekte aus betrieblichen und schulischen Kon-

texten sowie in Forschungsergebnisse. Als «Perlen der Berufsbildung» werden in diesem Jahr die Projekte «Radiobus» der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi und «tink.ch», das Online-Magazin von Jugendlichen für Jugendliche ausgezeichnet.

Die Kooperationspartner im Ostschweizer Kompetenzzentrum für Berufsbildung (OKB), die Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG), das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St.Gallen (IWP-HSG) und das ZbW freuen sich, Sie am Symposium 2013 in St.Gallen begrüssen zu dürfen.

Anmeldung unter:
www.berufsbildung-ost.ch



Auto Gewerbe Verband Schweiz
Union professionnelle suisse de l'automobile
Unione professionale svizzera dell'automobile



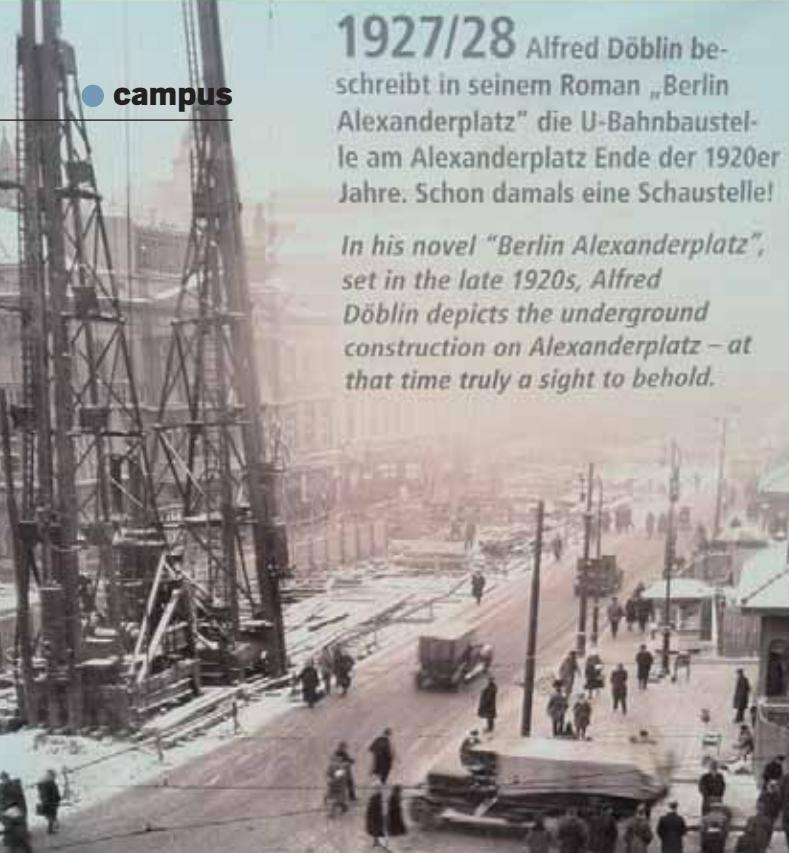
AUTOBERÜFE HABEN ZUKÜNT MISSION POSSIBLE

Starte deine Mission in einer AGVS-Garage. Wir brauchen dich. Willkommen in der faszinierenden Welt der Autos! Das Autogewerbe ist auf der Suche nach Jungstars, die Spass an modernster Technik haben. In einer Garage findest du täglich Abwechslung und herausfordernde Tätigkeiten. Die Lehre in einem der sechs Autoberufe ist der Startschuss für deine Karriere in einer vielseitigen Branche. Autoberufe haben Zukunft. www.autoberufe.ch



1927/28 Alfred Döblin beschreibt in seinem Roman „Berlin Alexanderplatz“ die U-Bahnbaustelle am Alexanderplatz Ende der 1920er Jahre. Schon damals eine Schaustelle!

In his novel “Berlin Alexanderplatz”, set in the late 1920s, Alfred Döblin depicts the underground construction on Alexanderplatz – at that time truly a sight to behold.



Berlin Alexanderplatz 1927 und 2013: es wird gebaut. Eine Stadt im stetigen Wandel.



Bilder: Christoph Gerber

«Training for Societies in Change»

Vom 5.-9. August fand in Berlin die 85. Internationale Konferenz der SIEC-ISBE statt. Die Gastgeber, Sabine Gillitzer von SIEC Deutschland und ihr Team, begrüssten Teilnehmer aus Australien, Belgien, Dänemark, Finnland, Grossbritannien, Polen, Österreich, Südafrika, Südkorea, Schweiz, Schweden, den USA und sogar von den Faröer Inseln. Text: Christoph Gerber

Das Motto der Konferenz, «Training for Societies in Change», passte perfekt zum Austragungsort. «Change» – oder eben Wandel – ist eine Konstante in der beruflichen Bildung und ebenso in Berlin: Die Stadt vibriert unter den vielen Baumaschinen, die sie noch Jahre nach der Wiedervereinigung fest im Griff haben.

Ein treffendes Bild: Genauso nehmen wir die grosse Dynamik, aber auch den Zeitaufwand in den Entwicklungsprozessen der beruflichen Bildung wahr.

Debatte unter Sozialpartnern

Mit interessanten Referaten von Professor Jürgen van Buer, dem Lehrstuhlinhaber für Wirtschaftspädagogik an der Humboldt Universität, und Knut Diekmann vom DIHK, der die Berufsbildungspolitik der EU beleuchtete, startete die Konferenz. In einem von Michaela Feuerstein vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) moderierten Gespräch diskutierten Lena Behmenburg von der Bundesvereinigung

der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA und Mathias Anbuhl vom Deutschen Gewerkschaftsbund über das deutsche Duale System der Berufsbildung aus der Perspektive der Sozialpartner.

Am Abend des 5. August hiess Staatssekretärin Sigrid Klebba von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft bei einem Empfang im Berliner Rathaus die Konferenzteilnehmer auch offiziell willkommen.

Spannende Schulbesuche

In den folgenden Tagen bestritten SIEC-ISBE-Mitglieder das pädagogische Programm mit diversen Präsentationen und Workshops. Das Konferenzmotto wurde unter verschiedensten Blickwinkeln und immer mit Fokus auf der beruflichen Bildung bearbeitet. Auch die Networking Sessions, bei denen Ideen für internationale Projekte entwickelt wurden, stiessen auf reges Interesse.

Die Schulbesuche am 7. August waren ein besonderes Glanzlicht für die internati-

onalen Gäste: Die Oberstufenzentren für Handel, Büro und Dienstleistungen, Industrie und Datenverarbeitung, eine Berufsschule in Berlin Kreuzberg mit über 6000 Lernenden sowie die Annedore Leber Oberschule, eine Berufsschule mit sonderpädagogischer Aufgabe, nahmen sich viel Zeit für uns Besucher.

Die Betriebsbesichtigungen bei der S-Bahn-Berlin, dem Cornelsen Verlag und der Landesbank Berlin kamen sehr gut an. Die Gäste aus Ländern ohne duale Berufsbildungssysteme waren überrascht über das hohe Niveau der Berufsbildung.

In der Closing Session faszinierte PD Hendrik Berth von der TU Dresden die Gäste, als er die Ergebnisse einer soziologischen Langzeitstudie, die noch zu DDR-Zeiten begonnen hatte, vorstellte. Diese Studie ist weltweit einzigartig und zeigt, wie Menschen mit einem kompletten Wechsel des politischen und wirtschaftlichen Systems fertig werden.

Aber auch die Vorträge von Karin Küssner von der Nationalen Agentur Bil-

dung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) zur Transparenz und Anerkennung von beruflichen Qualifikationen in der EU und das Referat von Isabelle LeMoullour vom Bundesinstitut für Berufsbildung Deutschland (BIBB) über die Systeme der Berufsbildung in Europa, fanden interessierte Zuhörer.

Was habe ich aus dieser Konferenz mitgenommen?

- Als Vorstandsmitglied von BCH habe ich mich bestens vernetzt mit Lehrpersonen und unterschiedlichsten Fachpersonen aus Institutionen der beruflichen Bildung aus Europa, Asien, Afrika und den USA. Ich konnte ihnen das schweizerische Berufsbildungssystem näher bringen und profitierte selber in unterschiedlichster Weise vom Know-how der beruflichen Bildung in andern Wirtschaftsräumen.
- Ein Seitenwechsel und der Fachaustausch auf internationaler Ebene sind erfrischend, motivierend und anregend. Es ist faszinierend zu sehen, welche Themen auch ausserhalb der Schweiz in der Berufsbildung zentral sind und welche Themen in der Schulentwicklung z.T. auch ganz anders umgesetzt werden.
- An der Lehrstellenkonferenz 2011 gaben die Verbundpartner ein gemeinsames Bekenntnis zur Steigerung der beruflichen Mobilität und zur Förderung des Fremdsprachenerwerbs in der Berufs-



Brandenburger Tor: Dieser Ort hat schon manchen gesellschaftlichen Wandel erlebt! Bemerkenswert ist sicherlich, dass vielen Teilnehmern zunächst nicht bewusst war, dass die Konferenz weitgehend im ehemaligen Ostteil der Stadt stattfand. Im Bezirk Mitte hat der bauliche Wandel nach dem Fall der Mauer das Bild schon so stark verändert, dass sich kaum mehr erahnen lässt, wie es 1989 noch aussah.

bildung ab. Diese Stossrichtung ist absolut richtig gewählt: Wir müssen alles unternehmen, damit die Schweiz das hohe Niveau in der Berufsbildung halten kann. Dazu gehört auch, dass sich die Lehrpersonen bewegen – auch ausserhalb der Landesgrenzen.

Die nächste Konferenz findet in Helsinki statt: 86th Annual International Conference Helsinki, Finland Arcada University of Applied Sciences August 3-8, 2014 (full program), August 3-6, 2014 (pedagogical program only). Theme: Service Design-
<http://siec-fi.directo.fi/>



Das Lernenden-Team der Lehrwerkstätten der S-Bahn Berlin führte uns professionell und in englischer Sprache (!) durch den Betrieb.

Links:

- <http://www.siec.de/index.php/internationale-konferenz-berlin-2013>
- <http://www.siecisbe.org/index.php>
- <http://siec.ch>
- CEDEFOPEuropean Centre for the Development of Vocational Training
<http://www.cedefop.europa.eu/de/index.aspx>
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
<http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund
<http://www.dgb.de>
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung
<http://www.bibb.de>
- NA-BIBB Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung
<http://www.na-bibb.de>

«Ich will nicht ein cooler, sondern ein guter Lehrer sein»

Cornel Gautschi (39) ist ABU-Lehrer und Fachbereichsleiter am Standort Bahnhof des Berufsbildungszentrums Luzern. Die Freizeit verbringt er am liebsten mit den beiden kleinen Töchtern und alten Fahrzeugen. Und ab und zu im Tatoo-Studio. Interview: Lucia Theiler

Cornel Gautschi, in der Pause muss man um Ihre Gunst ja richtig kämpfen. Was wollen denn all die Leute von Ihnen in der kurzen Zeit?

«Ach, tausend Sachen. Die Anliegen drehen sich um die Administration, aber auch um Lernende. Jeder will mir noch schnell eine Information geben «zwischen Tür und Angel». Über Mittag bin ich darum nie in der Mensa, sonst komme ich gar nie zur Ruhe (lacht).»

Man munkelt, Sie hätten heimliche Liebschaften.

«Die Tätowierungen, oder? Die sind zwar nicht sichtbar, aber längst bekannt. Die meisten Lehrpersonen wissen, dass ich viele nicht sichtbare Körperstellen wie Brust, Bauch, Rücken, Oberarme und Beine tätowiert habe. Die erste Tätowierung schenkten mir meine Eltern zum 18. Geburtstag, ein keltisches Muster. Seither sind diverse Lebensphasen auf meinem Körper visualisiert.»

Warum stellen Sie diese nicht zur Schau? Tatoos sind Mode. Sogar Justin Bieber hat welche. Sie wären ein noch coolerer Lehrer.

«Ich will ja nicht ein cooler, sondern ein guter Lehrer sein! Ich habe den Eindruck, gerade Teenager lassen sich ein Tattoo stechen, ohne zu wissen, welche Bedeutung es für sie persönlich hat. Sie machen es, weil es Trend ist oder um mit einem ‹Bad Guy›-Image aufzufallen. Alle seriös arbeitenden Tatoo-Künstler, die ich kenne, stechen übrigens das erste Symbol nur auf Körperstellen, die man nicht sieht; also sicher nicht auf den Hals oder die Hand. Eine Tätowierung sollte etwas sein, das nur einem selbst gehört. Aus diesem Grund muss man schon in der gleichen Badi wie ich sein, damit man meine Tatoos zu Gesicht bekommt.»

Denken Sie, Sie würden durch offensichtliche Tätowierungen an Respekt einbüßen?



Cornel Gautschi schwärmt vom Design der 1950er-, 1960er- und 1970er-Jahre und fährt eine 50-jährige Moto Guzzi.

sen? Immerhin führen Sie 6 Klassen und als Fachbereichsleiter 18 Kollegen.

«Ich denke nicht, dass sichtbare Tätowierungen ein Problem wären. Ich bin seit bald 20 Jahren Lehrer, seit fünf Jahren leite ich den Fachbereich. Ich habe Vertrauen aufzubauen und eine gute Gesprächskultur schaffen können. Bestimmt werde ich mich weiterhin meiner ‹heimlichen Liebschaft› widmen. Der Bauch müsste noch fertig werden. Es fehlen noch einige letzte Details, damit das Bild vollkommen ist.»

Lehrer gelten als schwierig führbar. Wie ist das am Standort Bahnhof in Luzern?

«ABU-Lehrer sind oftmals über den Lehrerberuf sozialisiert. Sie kennen keine andere Rolle als jene des Chefs im Klassenzimmer. Fachkundelehrer hingegen bringen Erfahrungen aus ihren Branchen mit und wissen um Hierarchiestufen und vorgefertigte Entscheidungen aus der Praxis. Da ist es sicher einfacher, Entscheidungen zu fällen und durchzubringen. In der ABU ist hierarchisches Verhalten selten gewünscht. Ich pflege darum einen demokratischen Führungsstil. Über die Freiräume fordere ich aber auch Eigenverantwortung ein. Bisher ist das gut gelungen. In ganz wenigen Fällen entscheide ich selbst.»

Welches war ein solcher Fall?

«Beispielsweise die Wahl des ABU-Lehrmittels. Wir hatten jahrelang am Standort Bahnhof die Lehrmittelfreiheit, welche durch diverse Klassenwechsel eigentlich gar keine mehr war. Wir haben intensiv diskutiert und über Jahre keinen Konsens gefunden. Nun habe ich entschieden, dass wir ab diesem Schuljahr alle mit dem gleichen Lehrmittel arbeiten. Erstaunlicherweise ist der Entscheid fast diskussionslos und von vielen Lehrpersonen gar freudig hingenommen worden.»

Zurück zu den Leidenschaften. Es gibt noch andere.

«Ja. Ich mag alte Sachen, vor allem Fahrzeuge – Autos und Motorräder –, aber auch Militärvelos und Solex'. Zum Beispiel habe ich eine Honda aus dem Jahr 1977 umbauen lassen und fahre eine 50-jährige Moto Guzzi.»

Ist das nicht unverantwortlich? Sie haben zwei kleine Töchter ...

«Ich fahre ja langsam, vorsichtig vorausschauend. Mir gefallen Form und Design aus den 50er-, 60er- und 70er-Jahren. Darauf möchte ich nicht verzichten. Zurzeit

spiele ich wegen einer Verletzung kein Fussball, darum ist die Töfffahrt umso wichtiger als Ausgleich.»

Warum ist es trotzdem besser, im Jahr 2013 knapp 40 Jahre alt zu sein, als anno 1950?

«Form und Design waren damals schöner, aber den alltäglichen Luxus der heutigen Zeit im Vergleich zu damals und

auch die heutigen Rahmenbedingungen möchte ich nicht missen.»

Sagen wir, es wäre nochmals das Jahr 1990. Würden Sie nochmals Lehrer werden wollen?

«Ja, unbedingt. Ich unterrichte wahnsinnig gerne. Obwohl ich zugeben muss, dass ich dieses Interesse erst mit dem Beruf entdeckt habe. Ich ging damals ins Semi,

weil ich mich für die Arbeitswelt einfach nicht reif genug fühlte. Dank guten Noten war das Lehrerseminar naheliegend. Meinen Lernenden sage ich heute oft, dass sie als Lernende in der Arbeitswelt Erfahrungen machen, um die ich sie etwas beneide. Ich würde gerne wissen, wie das ist, ein Handwerk zu erlernen, den Berufsalltag mit der Schule vereinen zu müssen und so weiter.» ■

Unverschuldet verschuldet?

Das Lernspiel EventManager bringt Jugendlichen den Umgang mit Geld näher und hat angepasste Lerninhalte für die Volksschule sowie für Berufsschulen/Gymnasien. Bei Anmeldung erhalten Sie kostenlos gedruckte Lehrmittel.

Es können tolle Preise gewonnen werden.

Mehr erfahren Sie unter: www.postfinance.ch/eventmanager

PostFinance 
Besser begleitet.



Die Pädagogische Hochschule Zürich ist ein Kompetenzzentrum für Bildung und Schule.

Für die Studiengänge im Bereich Berufsbildung an der PH Zürich suchen wir auf den 1. August 2014

Dozent/in 50% für die Bereiche Sozialisation von Jugendlichen / Interaktionsprozesse im Unterricht

Ihre Aufgaben

- Konzipieren, Planen, Durchführen und Evaluieren von Lehrveranstaltungen
- Begleitung und Beratung der Studierenden
- Durchführung von Leistungsnachweisen und Prüfungen
- Forschungs- und Entwicklungsaufgaben innerhalb der Berufsbildung
- Verfassen von Publikationen und Unterlagen für die Studierenden

Ihr Profil

- Abgeschlossene Hochschulausbildung im thematischen Bereich
- Anstellung und Diplom als Berufsfachschullehrperson
- Erfahrung in der Aus- oder Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen
- Erfahrung im Umgang mit modernen Unterrichtsmedien

- Weiterbildung im didaktischen-fachwissenschaftlichen Bereich und in der Erwachsenenbildung sowie
- Erfahrung mit Unterrichts- oder Schulentwicklungsprojekten erwünscht

Unser Angebot

- Anspruchsvolle Tätigkeit im anregenden Umfeld einer grossen pädagogischen Hochschule
- Dynamisches Team
- Fortschrittliche Anstellungsbedingungen
- Attraktiver Arbeitsplatz mit moderner Infrastruktur direkt beim HB Zürich

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung bis 25. Oktober 2013 an: Pädagogische Hochschule Zürich, Frau Simone Schmid, Assistentin Abteilungsleitung Sekundarstufe 2, simone.schmid@phzh.ch.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Christoph Städeli, Leiter Abteilung Sekundarstufe 2, christoph.staedeli@phzh.ch, 043 305 66 02.



Team on Board: Lernende der Technischen Berufsschule Zürich stechen gemeinsam in See

Bilder: Team TBZ

Teamentwicklung – auf dem Weg zu einem integrativen Modell

Seit zehn Jahren werden an der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) Projektwochen zu Teamentwicklung für Berufslehrende aus dem Bereich Informatik und Optik angeboten. Was mit einer Idee angefangen hat, hat sich zu einem erfolgreichen Konzept gemausert. Text: André Frey

Schon gegen 1000 Berufslehrende kamen in den Genuss eines Anlasses oder einer Projektwoche zur Teamentwicklung. Zwei konkrete Projekte Team on Board und die Teamentwicklungsstage für erstsemestrige Berufslehrende werden im Folgenden vorgestellt. Zum Schluss wird der Versuch unternommen, zentrale Bausteine für ein Modell zum Projekt der Teamentwicklung zu skizzieren, die wiederum als konzeptionelle Grundlage für andere Projekte dienen können.

Projektwoche Team on Board

Der Umgang mit Heterogenität bei Berufslehrenden fordert Lernende und Lehrende gleichermaßen heraus (vgl. Helmke, 2009, S. 250ff). Soziale Spannungen in der Klasse führen oft zu aggressivem Ausgrenzungsverhalten gegenüber anderen. Für die Lehrperson ist dies oft nicht direkt sichtbar, aber latent in den Verhaltensweisen der Lernenden spürbar, was sich u.a. dadurch zeigt, dass die Klasse insgesamt schwieriger zu führen ist. Weitere integrative Defizite können sich u.a. in einer negativen Leistungsbereitschaft innerhalb der Klasse äußern. Auch eine fehlende Lernmotivation und Identifikation mit der eigenen Klasse und der Schule als Institution sind Faktoren, die den Umgang mit Heterogenität erschweren. Eine Projekt-

woche bildet eine ideale Möglichkeit, um eingeschliffene Verhaltensweisen in der Klasse aufzubrechen und neue Schnittstellen für Begegnungen und Interaktionen untereinander zu eröffnen. Gesellschaftliche und kulturelle Fairness innerhalb der Klasse sollen dabei gezielt gefördert werden. Insgesamt soll sich die Klasse als Team besser verstehen. Mit der Projektwoche Team on Board versucht die Abteilung Informations-Technik der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) diesem Anspruch gerecht zu werden.

Dazu reisen die Teilnehmenden der Projektwoche an die anatolische Küste. Dort stoßen sie auf eine fremde Kultur und verbringen sieben Tage auf hoher See. Sie wohnen auf schönen türkischen Zweimastern, sogenannten Gulets, die eigens für solche Reisen umgebaut sind. Das Schiff bildet für eine ganze Klasse das Zuhause, auf dem geschlafen, gegessen und gelernt wird. Im Rahmen des Moduls 213 aus dem Modulbaukasten Informatiker werden verschiedene Themengebiete zur Teambildung praxisnah auf den Schiffen durchgearbeitet und mit einer individuellen und einer Teamprüfung abgeschlossen. Die Modulnote wird im Portfolio der Berufsausbildung eingetragen. Die Reflexionen der Lernenden zu Aspekten der Teamentwicklung bilden den individuellen Teil der Qua-

lifikation. Tägliche Feedbacks der Betreuenden unterstützen dabei den individuellen Lernprozess der Jugendlichen massgeblich. Mit der Teamprüfung am Ende der Woche können die Lernenden zeigen, wie gut sie sich im Team organisieren und ressourcenorientiert auf eine Lösung hin arbeiten können. Der Tagesablauf wird durch das gemeinsame Essen und den dreimal täglich stattfindenden Sportunterricht strukturiert.

Einen Höhepunkt der Projektwoche bildet der neu eingeführte 24h-Tag auf einer Hochseeyacht. Hier sind eine optimale Ressourcennutzung auf engstem Raum, das eigene Können und das Hand-in-Hand-Arbeiten eine unverzichtbare Voraussetzung für einen erfolgreichen Segeltag und ein positives Teamerlebnis. Hier kann das ganze Spektrum an sozialen Interaktionen zwischen den Teilnehmenden während einem ganzen Tageszyklus erfahren werden. Unter echten Belastungssituationen lernen sich dabei die Jugendlichen und deren Betreuende kennen. Immer von Mittag zum nächsten Mittag (24h) können die Teams der Gulets auf zwei Segelyachten ihre Abenteuer bestreiten. Dabei bestimmen die beiden Segelteams autonom die nautische Reiseroute und den Ankerplatz am Abend. Einzig der nächste Treffpunkt mit den Mutterschiffen (Gulets) am folgenden Tag um 13.00 Uhr ist definiert und muss eingehalten werden. Ein Teamerlebnis mit stark prägendem Charakter!

Positives Echo

Der 24h-Tag auf hoher See wurde 2012 mit einer Umfrage intern evaluiert. Diese zeigt deutlich, dass die Lernenden mit der engen Betreuung und dem Feedback zu Ihren Reflexionen mehrheitlich zufrieden sind und sie in ihrem Lernen positiv unterstützt wurden. Mehr als 95% der Lernenden fühlten sich nach eigenen Aussagen wohl auf den Schiffen. Das Konzept einer selbstverantwortlichen Gestaltung des eigenen Wohlbefindens mit Einkaufen, Kochen etc. beurteilten mehr als zwei Drittel der Lernenden als ideale Möglichkeit, ihr Team besser kennenzulernen. Das gemeinsame Segeln und Navigieren kam bei den Lernenden vor allem als Teamerlebnis sehr gut an. Fast 80% der Befragten schätzen ein, dass sie sich als Team weiterentwickeln konnten und ihr Zusammenhalt gestärkt wurde. Auch das gegenseitige Verständnis nahm bei mehr als der Hälfte der Lernenden zu, bei einem Drittel der Antwortenden blieb das gegenseitige Verständnis unverändert erhalten. Gut ein Drittel der Befragten fühlten sich nach dem 24h-Tag besser in die Gruppe integriert, bei knapp der Hälfte blieb das Gefühl einer besseren Integration unverändert. Der Grossteil der Antwortenden (92%) würden die Projektwoche weiterempfehlen.

Neuer Blick auf die Lehrpersonen

Aussagen von Lehrenden und Lernenden bestätigen diese positive Analyse, wenn auch aus verschiedenen Blickwinkeln. Aus Aufsätzen zur Projektwoche wie über Rückmeldungen an die Verantwortlichen sind nachfolgend ein paar persönliche Aussagen von Lernenden zusammengefasst: Die Vorfreude auf die grossen Segelschiffe ist riesig – «Wie sieht es dort aus, wie gross ist die Gulet und die Segelyacht wirklich, und mit wem teile ich die Kabine?» sind häufige Fragen, welche die Jugendli-

chen zu Beginn der Reise bewegen. Auch das erste Mal in der Türkei und die Konfrontation mit der anatolischen Kultur ist für manche eine neue Erfahrung. Besonders die herzliche Kommunikation mit der türkischen Crew auf der Gulet wird als ein wichtiges und positives Erlebnis empfunden. Während der Woche bleibt auch viel Zeit, einmal längere Gespräche mit den Klassenkameraden zu führen. Aber auch die Gelegenheit, Emotionen anderer mitzuerleben und eigene Konflikte auszutragen, bringt die Klasse näher zusammen und hilft, das gegenseitige Verständnis zu fördern. Die Klasse wächst während der Woche immer stärker zu einer «Familie» zusammen, in der man sich wohl fühlen kann. Für viele ein besondere Erfahrung. Dazu gehört auch, dass die Jugendlichen die Lehrpersonen und Betreuer/innen während der Woche auf eine andere Art und Weise kennenlernen. Allfällige Feindbilder können so abgebaut werden, und sogar der Blick auf die Schule verändert sich. Für manche ist auch die Möglichkeit, einmal konzentriert an einem Thema zu arbeiten, eine wertvolle Lernerfahrung. Auf die eigenen Reflexionen zum behandelnden Thema wird regelmäßig Feedback gegeben, so dass eine kontinuierliche Vertiefung und Auseinandersetzung mit dem eigenen Lernen möglich wird.

Bunt gemischtes Leitungsteam

Für Lehrpersonen und Betreuende stehen oft andere Aspekte im Vordergrund. So wird zum Beispiel die heterogene Zusammensetzung der Leiterteams als Chance und Bereicherung empfunden – es werden jung und alt, bekannt und unbekannt, wie auch Mann und Frau sinnvoll miteinander in Teams kombiniert. Für die ganze Flotte steht zudem ein sogenannter «Commander» für die Leiterteams zur Verfügung, der nicht in das Unterrichtsgeschehen eingebunden ist. Eine wichtige Ansprechperson und Figur, welche die Geschicke der ganzen Flotte während der Projektwoche leitet. Die ganze Organisationsstruktur ist in einem Masterplan dokumentiert. Dieser gibt

Weiter Seite 36

Teambildend kann auch der gemeinsame Sprung ins kalte Wasser sein



Auskunft über die einzelnen Aktivitäten der insgesamt sieben Schiffe. Auf hoher See ist die Kommunikationsmöglichkeit unter den Schiffen und den Leitern nicht immer gegeben – Lehrpersonen und Betreuende tauschen sich über Funk aus. Für die meisten ist diese Retro-Erfahrung im Gegensatz zu unserem heutigen modernen Kommunikationsalltag mit Smartphones (Telefon, Chat, Videotelefonie etc.) eine ganz spezielle. Für Lehrpersonen ist die Gestaltungsfreiheit im Unterricht ein hohes Gut. Darum entwickelt sich während der sieben Tage auf der Gulet sehr schnell eine eigene Schiffskultur und -heit, die gehegt und gepflegt wird. So unterscheiden sich die

wicklungschance, sich neu zu orientieren und sich mit einem neuen Umfeld zu identifizieren. Je nach Bildungs- und Lernerfahrungshintergrund wird diese Phase aber auch als problematisch empfunden. Die Klasse hat sich zu Beginn einer Berufslehre in der Schule z.B. noch nicht gefunden und kämpft mit Identifikationsproblemen. Eigene Stärken und Schwächen sind noch nicht sichtbar. Die abwartende Haltung einzelner Lernender verbirgt oft deren Charakter und das Lernpotenzial, um das es u.a. bei einer neuen Klasse wirklich geht. Schüchternheit und Unsicherheit bestimmen (noch) das Verhalten innerhalb einer Klasse. Eine fehlende Integration der eigenen Person in die neu sich formierende Lerngruppe (Klasse) zeigt sich schon früh in vielen negativen Facetten, die das Lernen beeinflussen können. Latente Ausgrenzungsmechanismen gehören dabei zum Schulalltag. So gehört ein Lernender plötzlich zu einer Gruppe, ein anderer aber wird aus irgendwelchen Gründen ausgeschlossen. Zum Teil geschehen diese Mechanismen völlig willkürlich und ad hoc. Für die Lehrperson meistens unergründlich.

An diesem Punkt setzt das Projekt der Teambildungstage der TBZ an. Ziel dieser Tage ist die Förderung der Integration des Einzelnen in ein Klassenteam zu einem frühen Zeitpunkt des Unterrichts. Zu diesem Zweck wird ein Tag organisiert, an dem während der Begehung einer Höhle eine authentische Begegnung und Auseinandersetzung mit dem Gegenüber möglich gemacht werden soll. Oberhalb Solothurn, auf dem hinteren Weissenstein, findet sich eine geeignete Trockenhöhle, das Nidlenloch. Der Projektinhalt der Teamtage wurde für Informatiker/innen und Optiker/innen zusätzlich spezifiziert, so dass nebst der Begehung der Höhle zusätzlich eine Teilvermessung der Höhle den Anspruch auf ein konkretes Teamprodukt einfordert. Ein 360° Panoramafoto der ganzen Klasse in einer Caverne beweist die Teilnahme an diesem speziellen Teamevent. Ich war dabei... Dieser Anlass fordert jeden Einzelnen heraus, die Welt einmal unter anderen Perspektiven zu erleben und im Team gemeinsam eine Aufgabe zu bewältigen.

Zusammen in Stille und Finsternis

Die Klassen werden durch Lehrpersonen und einen ortskundigen Führer begleitet. Die Begehung der Höhle erfordert einige Sportlichkeit, die aber von allen geleistet werden kann. Die ewige Dunkelheit der Höhle wird nur durch das eigene mitgeführte Licht durchbrochen. Löscht das Licht einmal, so wird es absolut dunkel, da kein Restlicht in die Höhle dringt. Kein Handy und kein Funk stören die ewige Ruhe der jahrtausendealten Gesteine, nur sich selbst und die nächsten in der Gruppe hört und spürt man. Die Welt erscheint auf einmal viel kleiner, aber umso intensiver und faszinierender. Die Orientierung in dieser Unterwelt ist von zentraler Bedeutung und wird in bestimmten Situationen zu einer echten Herausforderung. In der Höhle bewegen wir uns in einem dreidimensionalen Raum ohne Bezugspunkte, wo es rauf und runter geht. Dazu werden wir ein kleines Stück der Höhle mit einem Polygonverfahren vermessen, um so eine kleine Karte der Höhle zu erstellen und später im Trigonometrieunterricht nochmals aufarbeiten. Das Projekt Teambildungstage wird von der Hirschmannstiftung unterstützt.



Praxisnahe Theorie: die Lernenden analysieren ihre Teamentwicklung

Gulets mit ihren Passagieren schon nach wenigen Tagen markant, da viele verschiedene Individuen ihren kulturellen Beitrag auf dem Schiff leisten.

Seit mehreren Jahren wird die Projektwoche Team on Board erfolgreich durchgeführt. Jedes Jahr nehmen über 100 Jugendliche aus verschiedenen Berufsrichtungen (Optik und Informatik) der Abteilung Informations-Technik der TBZ an der Projektwoche teil. Insgesamt sind ca. 36 Lehrpersonen und Betreuende über zwei Wochen verteilt im Einsatz. Ohne das grosse Engagement aller Beteiligten wäre dieses Projekt nicht realisierbar. Jedes Jahr von Neuem bietet sich so eine grosse Gelegenheit für alle, sich auf ein Abenteuer sondergleichen einzulassen.

Teambildungstage Nidlenloch

Schon seit drei Monaten gehen die neuen Berufslernenden im Bereich Informatik und Optik in den regulären Berufsschulunterricht an der TBZ in Zürich. Erstaunlich oft kennen sich die Lernenden kaum und wissen selten die Namen ihrer Kameradinnen und Kameraden, mit denen sie ein bis zwei Tage pro Woche während den nächsten vier Jahren die Schulbank drücken werden. Diese latente Anonymität zeigt sich häufig nur versteckt. Die beteiligte Lehrperson ist oft noch mit anderen strukturellen Begebenheiten einer neuen Klasse beschäftigt. Darum wird diesem Aspekt oft zu wenig Beachtung geschenkt. Für Lernende bildet die Anfangsphase in der Berufsfachschule jedoch eine zentrale Ent-

Darum entstehen für die Teilnehmenden keine zusätzlichen Kosten.

Die Reaktionen auf den Höhlenevent sind mehrheitlich positiver Natur. So zeigen sich die Klassen nach dem Event aus der Sicht der Lehrperson offener und zugänglicher, da sie selbst einen gemeinsamen Erlebnishintergrund mit der Klasse vorzuweisen hat. Die Jugendlichen können sich während des Events auf einer für alle neutralen Basis kennenlernen und sehen wie jeder tickt. Das gemeinsame Erlebnis prägt die Einstellung gegenüber der Schule und dem schulischen Gegenüber. Mit dem Teambildungstag werden schon zu Beginn der Lehre viele authentische Schnittstellen geschaffen, an die wieder angeknüpft werden kann, um im Unterricht als Klasse und individuell im Prozess der Teamentwicklung vorteilhaft weiterzukommen.



Im Dunkeln tappen: Abenteuertrip auf dem Weg zum Gruppengefühl

Teamentwicklung – ein integratives Modell

Was vor ungefähr zehn Jahren als erste Idee formuliert wurde, hat mittlerweile Konzept. Über die Jahre wurde das Projekt der Teamentwicklung für Berufslehrende kontinuierlich weiterentwickelt. Einzelne Projektteile wurden ausgetauscht und erweitert, angepasst und verbessert oder auch einfach ersatzlos gestrichen. Im Projektteam sind bis heute noch zwei der drei Gründungsmitglieder engagiert. Vor zwei Jahren erfuhr das Projekt eine wichtige inhaltliche Ergänzung: Der Gedanke der Integration wurde neu ins Projektkonzept aufgenommen und über den 24h-Segeltag mit Unterstützung der Hirschmannstiftung etabliert. Für das Konzept der Teamentwicklung stellt dieser soziokulturelle Aspekt einen wichtigen Entwicklungsschritt bei der Bildung eines ersten Modells dar. Vier zentrale Bausteine sind für ein Teamentwicklungsprojekt gemäß unserer Erfahrung von Bedeutung:

1. Authentischer Kontext – Projekt, Team, Individuum

Für die praktische Auseinandersetzung zum Thema der «Teamentwicklung» ist ein geeignetes authentliches Umfeld erforderlich. Die Zeit- und Ortsgebundenheit, wie auch das soziokulturelle Setting spielen dabei eine wichtige Rolle: Die Teilnehmenden sollen sich nicht aus der Situation stehlen können und dabei in geübte Verhaltensmuster zurückfallen. Auch der Teamkontext soll möglichst natürlich und aus der Sache heraus gegeben sein. Die Teams sollen sich also aus der Problemstellung heraus bilden und dann gemeinsam agieren können. Für den persönlichen Kontext ist es wichtig, dass Schnittstellen bereitgestellt sind, an die individuell angeknüpft werden kann. Damit wird die Möglichkeit gegeben, einen persönlichen Bezug zum Projektinhalt herzustellen. Dies steuert massgeblich das individuelle Wohlbefinden. Die Verantwortung im Projekt, auf der Team- und auf der individuellen Ebene soll nach Möglichkeit verteilt sein, so dass nur in Kooperation untereinander das Team, das Individuum und das Projekt als Ganzes weiterkommen.

2. Integration ins Team – soziokulturell, emotional, kognitiv

Bei Integration sollte eigentlich eher von einer Nicht-Ausgrenzung gesprochen werden. Besonders heterogene Voraussetzungen bei den Teilnehmenden erfordern ein zusätzliches Engagement, damit sie als Team erfolgreich funktionieren können. Erst wenn diese individuellen Unterschiede sichtbar und erfahrbar werden, kann aktiv das individuelle und das Gruppenverhalten gesteuert werden, da viele Handlungsschemata im Alltag unbewusst ablaufen. Ein fremdes soziokulturelles Umfeld erleichtert dabei das Sichtbarmachen von Integration und Ausgrenzung. Wichtig ist, dass alle die Chance bekommen, ihre Stärken und Schwächen zu zeigen, sei dies nun beim Kochen, im Sport oder bei kulturellen Anlässen. Und auch die kognitive Heraus-

forderung darf nicht fehlen, da es für die persönliche Horizonterweiterung auch einen theoretischen Bezug braucht.

3. Kooperative Problemlösung im Team – persönliche und gemeinsame Ressourcen, Teamentwicklung

«Im Team zu sein» bedeutet u.a. sich selber und die anderen im Team wahrzunehmen und adäquat einzuschätzen zu können. D.h. jeder nimmt sich als persönliche Ressource wahr, die dem Team förderlich sein kann. Auch die gemeinsamen Ressourcen sollen erfahrbar werden, so dass das Team mehr als die Summe seiner Teile leisten kann, was sich schön am Konzept der Kooperation zeigt lässt. Hier spielt der Zugang zur und die Erarbeitung der theoretischen Konzeption von Teamentwicklung eine zentrale Rolle (Teamdynamik, Normen, Konflikte, Kommunikation, Gender). Praktische Übungen zu einzelnen Aspekten und Funktionsweisen von Teamentwicklung können den Teilnehmenden einen erleichterten Zugang vermitteln.

4. Nachhaltige Reflexion – persönliche und soziale Auseinandersetzung, Feedbackkultur als Lernschleife

Ohne einen eigenen authentischen Zugang zum Unterrichtsstoff bleibt das Lernen an Ort stehen. Es braucht eine persönliche, aber auch eine soziale Auseinandersetzung um im Lernen nachhaltig weiterzukommen. Dazu können strukturelle Mittel wie etwa Tagebücher oder Testattheften die Lernenden in ihrem Lernprozess unterstützen. Diese persönliche Auseinandersetzung soll unbedingt im nächsten sozialen Umfeld erweitert werden, so dass ein weiterer Abgleich mit den Peers möglich wird, um sich zur Sache und sich im Team besser einschätzen zu können. Hier können z.B. halbstrukturierte Diskussionen oder auch formlose Gespräche zum Lerninhalt die persönliche Auseinandersetzung aktivieren. Auf der Stufe von Reflexionen braucht es in der Regel zusätzlich die Komponente des Feedbacks einer betreuenden Person. Die Feedbacks sollen nach Möglichkeit kontinuierlich erfolgen, so dass eine sogenannte Feedbackschleife entsteht, an der sich die Lernenden orientieren und weiterentwickeln können.

Was macht nun aber ein gutes Gesamtprojekt aus?

Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten. Am ehesten liegt der Schlüssel zu einem erfolgreichen Teamentwicklungsprojekt im Netzungsgrad der einzelnen oben skizzierten Bausteine. Je mehr diese ineinander übergreifen und miteinander vernetzt sind, desto eher wird das Projekt als eine Einheit mit Sinn und Zweck wahrgenommen. Dieses skizzierte integrative Modell kann und soll als konzeptionelle Vorlage dienen, um andere Teamentwicklungsprojekte zu planen und umzusetzen. Wir bleiben am Ball und hoffen auf weitere spannende Abenteuer. (af)



Wenn Weltmeisterinnen und Weltmeister das Bundeshaus betreten, wird Bundespräsident Ueli Maurer zum Fan

Bilder: SwissSkills

Standing Ovations im Bundeshaus

«Es sind tolle, leistungsbereite Leute», sagte Bundespräsident Ueli Maurer über die 39 jungen Berufsleute, die erfolgreich an den diesjährigen Berufs-Weltmeisterschaften teilgenommen hatten. Anlässlich des Bundeshaus-Empfangs liessen er und Nationalratspräsidentin Maja Graf sich von den Erlebnissen an der Berufs-WM in Leipzig berichten. Text: SwissSkills

Wir haben Weltmeister auf den Tribünen», begrüsste Nationalratspräsidentin Maya Graf am 12. September das erfolgreiche Schweizer Team im Parlament. «Die Schweiz wurde dank ihrem Einsatz bestes europäisches Team und holte den zweiten Nationenplatz. Das ist eine grossartige Leistung», würdigte Graf die Besucher. «Wir sind stolz auf Sie.» Der versammelte Nationalrat erhob sich nach dieser Ankündigung und applaudierte minutenlang in Richtung der Besuchertribünen. Dieser Erfolg stelle der dualen Berufsbildung in der Schweiz das beste Zeugnis aus, sagte die Nationalratspräsidentin. «Es ist mir ein Anliegen, Ihnen die herzlichste Gratulation und Anerkennung der Bundesversammlung auszusprechen.»

Der offizielle Empfang durch Bundespräsident Ueli Maurer gehörte ebenso dazu wie das obligate Gruppenbild unter

den drei Eidgenossen. Beim anschliessenden Apéro zeigte sich Ueli Maurer sehr interessiert und liess sich die Erlebnisse der Kandidaten eins zu eins erzählen. Ohne Berührungsängste plauderten die jungen Berufsleute mit dem Bundespräsidenten, beantworteten seine konkreten Nachfragen. Prisco Egli, Weltmeister bei den Bauschreinern, zeigte ihm gar Handytotos vom Wettkampf und seinem Weltmeisterstück.

Zwei linke Hände

Beim Bundespräsidenten hinterliessen die jungen Frauen und Männer einen «von A bis Z positiven Eindruck», wie er sagte. Tolle, leistungsbereite Leute seien sie, nicht verbissen, sondern mit Freude bereit, Ausserordentliches zu leisten. Dass er augenscheinlich beeindruckt war, erstaunt nicht, denn auf die Frage, in welchem Beruf er sich selber eine Wettbewerbsteilnahme

vorstellen könne, meinte der diplomierte Buchhalter lachend: «Es könnte eigentlich nichts Handwerkliches sein, denn ich habe zwei linke Hände und erst noch alles Dauermen dran. Deshalb bewundere ich die jungen Berufsleute für ihre Fingerfertigkeit.»

«Unglaubliche Ehre»

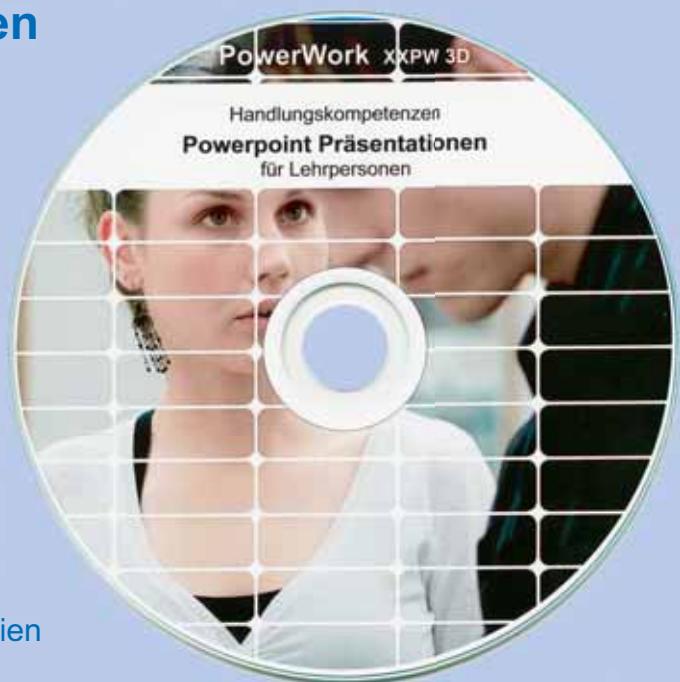
Die 39 Heldinnen und Helden von Leipzig störte es nicht. Sie genossen diesen Anlass als Schlussbouquet des Weltmeisterschaftsjahres 2013. Eine unglaubliche Ehre sei es, hier sein zu dürfen, sagte Silvan Melchior, Weltmeister bei den Elektronikern, und ergänzte: «Es freut uns sehr zu sehen, dass wir auch auf höchster politischer Ebene grosse Unterstützung geniessen.» Im Bundeshaus durften er und seine Delegationskolleginnen und -kollegen diese sogar in Form von Standing Ovations im ehrwürdigen Nationalratssaal entgegennehmen. ■

PowerWork

Überfachliche Kompetenzen für Berufsleute



Neu:
Powerpoint Präsentationen
für Lehrpersonen



XXPW 3D
über 350 aufbereitete Folien
CHF 60.–

Bestellung

Swissmem Berufsbildung
Brühlbergstrasse 4
CH-8400 Winterthur
Telefon 052 260 55 55
Fax 052 260 55 59
vertrieb.berufsbildung@swissmem.ch
www.swissmem-berufsbildung.ch

Bestellcode: XXPW 3

Neuausgabe 2013
A4, Broschur, CHF 35.-

Bestellcode: XXPW 3D

CD mit Powerpoint Präsentationen
CHF 60.–

Inhalte

1. Wirtschaftliches Denken und Handeln

Branche, Kunden, Produkte, Produktlebenszyklus, Wertschöpfung,

2. Arbeitstechniken

Arbeitsplanung, Zeitmanagement, Projektmanagement, Sechs-Schritte-Methode (IPERKA), Prioritäten setzen, Effektivität und Effizienz, Dokumentation, Soziale Netzwerke

3. Persönlichkeit und Selbstmanagement

Motivation und Leistungsbereitschaft, Umgangsformen, Flexibilität, Umgang mit Belastungen und Veränderungen

4. Kommunikation und Beratung

Verhandlungsführung, Argumentation, Erfolgreich telefonieren, E-Mails, Reklamationen

5. Präsentationstechnik

Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen, Einsatz von Medien, Wirkungsvolles Auftreten

6. Lerntechniken

Funktionsweise des Gehirns, Motivation und Konzentration, Lerntypen, Lernstrategien, Lesetechnik, Kreativitätstechniken, Prüfungsvorbereitung

7. Teamfähigkeit und Konfliktbewältigung

Zusammenarbeit mit Fachleuten, Internationale Projektteams, Umgang mit Konflikten

8. Umweltschutz

Gefährdung der Umwelt, Klimawandel, Persönliches Verhalten



Weltmeister Thomas Siegenthaler mit dem SPV-Präsidenten Silvio Boschian (links) und Plattenleger-Chefexperte Roger Dähler (rechts)

Besuch in der Weltmeister-Schmiede

Das Dutzend ist voll: Seit der Eröffnung seines Bildungszentrums in Dagmersellen 1991 konnte sich der Schweizerische Plattenverband schon über zwölf Medaillen an WorldSkills freuen. Ein Augenschein in der Weltmeister-Schmiede. Text: **Marcel Siegenthaler**

Herzliche Gratulation: Vor dem Bildungszentrum des Schweizerischen Plattenverbandes (SPV) in Dagmersellen hängt ein grosses Transparent. Die Gratulation geht an Thomas Siegenthaler, der in diesem Sommer an den WorldSkills in Leipzig Gold gewonnen hat. Es war dies bereits die sechste Goldmedaille für den SPV, seit dieser 1991 sein Bildungszentrum eröffnet hat. «Das ist für uns natürlich ein toller Leistungsausweis», sagt Andreas Furgler, der Geschäftsführer des Verbandes. Seit in Dagmersellen alle Kräfte konzentriert seien, habe man «durchschlagenden Erfolg».

Man fühlt ihn, den Spirit im Bildungszentrum am Keramikweg. Hier haben sich die WorldSkills-Medaillengewinner während der Ausbildung wie alle anderen Ler-

nenden zwei Mal pro Jahr zur Erfolgskontrolle eingefunden. Hier treffen sich regelmässig alle Experten der Branche. Hier findet die Meisterschule statt. Und hier hat sich Thomas Siegenthaler intensiv auf die Welttitelkämpfe vorbereitet. Vom Verband hat er dabei eine grosse Unterstüt-

zung erfahren dürfen und von Hans Zimmerli, Fachinstruktor und Coach der Meisterschafts-Teilnehmer, viele wertvolle Tipps erhalten. Zudem arbeitete Thomas Siegenthaler mit dem Mentaltrainer der Rollstuhlsportlerin Edith Hunkeler zusammen. «So wurde Thomas zum Ice Man», erzählt Andreas Furgler stolz.



Andreas Furgler zeigt die Medaillentafel des SPV

Wir sind Bildung

Der Plattenverband zeigt, wie dynamisch, effizient und erfolgreich Berufsverbände sein können. Er beschäftigt 23 Angestellte, davon mehr als die Hälfte mit Vollzeitstellen. Sie alle leben das Motto «Wir sind Bildung». Eine der Stärken des Verbandes ist die Verankerung der Berufsbildung in der Geschäftsführung. «So haben wir effiziente Strukturen, kurze Wege und keinen Rei-

bungsverlust in Bezug auf Zuständigkeiten», sagt Andreas Furgler. «Wir können immer schnell agieren», ergänzt Carole Schäfer, die Projektleiterin Berufsbildung.

Der SPV ist ein kleiner Verband mit rund 460 Mitglieder-Betrieben. Andreas Furgler sieht «ein Potenzial von ungefähr 2000 Firmen, die im Verband mitmachen könnten». Leider seien aber «viele Plattenleger als Alleinunternehmer unterwegs» und würden in der Verbands-Mitgliedschaft «eine Last» sehen.

Eine Art Heimat

Während der Lehre und später während der Meisterschule: Immer wieder kommen die Berufsleute nach Dagmersellen. «Wir bieten ihnen eine Art Heimat und schaffen ein Ambiente, in dem man sich wohl fühlt und mit Freude an die Leistungsgrenze geht», sagt Andreas Furgler. Dazu brauche es «eine Kultur von gegenseitigem Respekt». Wichtig für den Verband sei aber auch die ehrenamtliche Tätigkeit in verschiedenen Kommissionen. Speziell erwähnt Andreas Furgler zudem den SPV-Präsidenten Silvio Boschian und Daniel Frei, den Präsidenten der Berufsbildungskommision. «Das sind Typen, die dem Verband wirklich etwas bringen.»

Mission Brasilien 2015

In Dagmersellen werden viele Berufsleute mit Migrationshintergrund ausgebildet. Laut Andreas Furgler hat es unter ihnen «viele super Typen, die von zu Hause aber nicht immer die gleiche Unterstützung wie die Schweizer erhalten». Auf der Tafel mit den Namen der WorldSkills-Medaillengewinner findet man denn ausschliesslich Schweizer Namen wie Siegenthaler, Moser und Gugger. Das soll sich ändern: «Künftig wollen wir an Berufsmeisterschaften auch einen <Ic> aufs Podest bringen», sagt der Geschäftsführer. Dieses Ziel will er mit speziellen Stützkursen erreichen.

Nach der WM ist vor der WM: Die «Mission Brasilien» hat beim Schweizerischen Plattenverband bereits begonnen. Nächstes Jahr schickt der SPV 20 Berufsleute an die SwissSkills in Bern, wo es um die Qualifikation für die WorldSkills 2015 in São Paulo geht.

«Die Medaillengewinner sind hervorragende Botschafter für unsere Sache», sagt Andreas Furgler. Man dürfe aber nicht nur sie sehen. Und eines sei trotz aller Professionalität immer noch das Wichtigste: der Spass an der Arbeit. ■

Glänzende Aussichten für Bronze-Mechatroniker

Die Automobilbranche trug drei Medaillen zum 2. Rang des Schweizer Teams an den WorldSkills in Leipzig bei. Nach dem Bronze-Gewinn im Berufsfeld Automobile Technology stehen Lukas Hediger jetzt viele Türen offen.

Ein wenig Erfolgsdruck lastete schon auf Lukas Hediger (22) aus Oberarth SZ. Schliesslich wollte er den Weltmeistertitel erfolgreich verteidigen, den Flavio Helfenstein aus Hildisrieden LU 2011 erobert hatte. Die Krux: Der Schwyzer hatte seine Ausbildung zum Automobil-Mechatroniker in der Fachrichtung Nutzfahrzeuge absolviert, an den WorldSkills war aber PKW-Wissen gefragt.

Lange und intensive Vorbereitung

An sechs Posten mussten je rund 20 Fehler gefunden und behoben werden – von Lenk- und Bremsanlage über Motor-Mechanik bis Schaltgetriebe. Mechanische Kenntnisse waren ebenso gefragt wie analytische Fähigkeiten. Lukas Hediger bewies in Leipzig eindrücklich, dass er über beides verfügt.

Der Automobil-Mechatroniker hat sich lange und intensiv auf die WM vorbereitet und dabei viel Unterstützung von seinem Arbeitgeber Scania und vom Auto

Gewerbe Verband Schweiz (AGVS) erhalten. Entscheidend war jedoch seine eigene Begeisterung. «Die Autoberufe haben bei Eltern, Lehrern und leider auch bei Berufsberatern kein so gutes Image», sagt Lukas Hediger. Das könnte er nicht verstehen, denn: «Es ist ein extrem spannender Beruf, der viel Wissen in Technik und Elektronik vermittelt.»

Wenn man seine Sache gut mache, habe man als Automobil-Mechatroniker glänzende Karriereaussichten. Fähige Leute würden in der Branche dringend gesucht. «Auch das Weiterbildungsangebot ist super. Man hat alle Chancen.»

Unzählige Möglichkeiten

Jetzt will Lukas Hediger die Berufsmaturität in Angriff nehmen. Dann steht wahrscheinlich ein Ingenieur-Studium an. Aber das weiss der WM-Dritte noch nicht genau. Kein Wunder, bietet die Berufswelt für einen erfolgreichen Lastwagenmechaniker doch unzählige Möglichkeiten. ■



Bronzemedaille-Gewinner Lukas Hediger bei der Arbeit

agenda was ist los? was ist neu?

Das ungenutzte Potenzial – Fachtagung der VKM Schweiz

■ Wenig qualifizierte Personen haben ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben als höher Qualifizierte. Die VKM Schweiz (Vereinigung Kompetenzmanagement Schweiz, siehe Seite 14) will das ändern. Die Tagung vom 22. November (09.15 bis 16 Uhr) bietet Personen aus Bildung und Praxis, Wirtschaft und Politik eine Plattform, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Dabei gehen wir die Problematik aus zwei Perspektiven an: Wie kann man das Potenzial der Geringqualifizierten für den Arbeitsmarkt besser nutzen? Und wie kann man verhindern, dass berufserfahrene Personen arbeitslos bleiben, nur weil ein formelles Papier fehlt, das ihre Qualifikation beweist?

Ort: KV Business School Zürich Aula,
Stock D, Limmatstrasse 310, 8037
Zürich

Kosten: 270.00 Normaltarif; 190.00 für Mitglieder der Gesellschaft CH-Q und Inhaber/innen der Zertifikate CH-Q 2, CH-Q 3 und der Zusatzqualifikation CH-Q. Mitglieder SVEB, Mitglieder Travail.Suisse, Mitglieder BCH, Stehlunch, Pausengetränke und Tagungsdokumentation inklusive.

Anmeldung unter www.alice.ch/fachtagung-vkm-schweiz oder per Fax an +41 44 319 71 77, Anmeldeschluss: Freitag, 15. November 2013

Für weitere Informationen:

SVEB (Geschäftsstelle VKM Schweiz),
Nicolette van der Stroom, E-Mail: nicolette.vanderstroom@alice.ch, Tel. +41 44 319 71 62

«ENTSCHEIDEN» im Stapferhaus bis im April 2014 verlängert

■ Die Ausstellung «ENTSCHEIDEN» des Stapferhauses Lenzburg wird wegen grossem Publikumsinteresse verlängert: Sie bleibt bis zum 25. April 2014 geöffnet. Bislang haben über 60 000 Personen die Ausstellung besucht, davon über 10 000 Schülerinnen und Schüler in Begleitung ihrer Lehrpersonen. Die Ausstellung zeigt das Leben als einen Supermarkt der Möglichkeiten. Eine Welt, in der alles möglich scheint, aber wenig sicher ist; sei es in der Liebe, im Berufsleben oder in der Politik. Es geht um Kopf- und Bauchentscheide, verpasste Chancen, den Zufall und das

Schicksal. Die Besucher wägen ab, beziehen Stellung und sammeln Punkte. Am Ende der Ausstellung erhalten sie an der Kasse eine Quittung mit persönlichen Tipps – damit die nächste Entscheidung etwas leichter fällt.

Gerade junge Menschen müssen weittragende Entscheidungen fällen: Wie will ich leben und was soll aus mir werden? Lehre oder Gymnasium? Künstler oder Koch? Auf die Eltern hören, auf die Freunde oder doch mein eigenes Ding machen? Wo hört die persönliche Freiheit auf, wo beginnt die gesellschaftliche Verantwortung? Ein breites Vermittlungsangebot ermöglicht Lehrpersonen, Schülerinnen und Schülern der Stufen Sek I und II eine Auseinandersetzung mit diesen Fragen. Das Angebot umfasst Einführungen, begleitete Rundgänge, eine Jugendspur für jüngere und schwächere Schülerinnen und Schüler – sowie didaktisches Material. Die Lehrperson hat also die Qual der Wahl zwischen verschiedenen Möglichkeiten und Angeboten. Als Entscheidungshilfe organisiert das Stapferhaus deshalb Einführungen für Lehrpersonen, die aufzeigen, wie sich die Ausstellung mit einer Schulklasse erleben lässt. www.stapferhaus.ch

Messe-Neubau

■ Die Igeho, die internationale Fachmesse für Hotellerie, Gastronomie und Ausser-Haus-Konsum, sowie die parallel stattfindenden Fachmessen Mefa und Lefatec finden vom 23. bis 27. November 2013 erstmals in der neuen Halle 1 der Messe Basel statt. Der international anerkannte Salon Culinaire Mondial 2013 belegt mit dem Restaurant Des Nations und den Showküchen die Event Halle im Erdgeschoss. Der vom Basler Architekturbüro Herzog & de Meuron entworfene Neubau verbindet in perfekter Weise Funktionalität und Ästhetik. Der Neubau ist eine beeindruckende architektonische Visitenkarte und bietet den perfekten Rahmen für eine überraschende Igeho 2013. Der Salon Culinaire Mondial gehört zu den fünf Top Culinary Art Shows weltweit. Die 10 besten Nationalmannschaften, 20 Regionalteams und 40 Einzelaussteller kochen in verschiedenen Kategorien um Auszeichnungen und Punkte für die Weltrangliste. Eine internationale Jury bewertet alle Arbeiten und vergibt Medaillen. Weitere Informationen zu Igeho und Salon Culinaire unter www.igeho.ch, www.salonculinairemondial.com

KINOKULTUR

IN DER SCHULE EMPFIEHLT

DIE REISE ZUM SICHERSTEN ORT DER ERDE VON EDGAR HAGEN
MIT UNTERRICHTSMATERIAL

Dokumentarfilm CH, 100 Min. Originalversion mit deutschen Untertiteln

In den letzten 60 Jahren haben sich rund um die Welt mehr als 350'000 Tonnen hochradioaktiver Atomabfälle angesammelt, die für Tausende von Jahren an einem sicheren Ort endgelagert werden müssen. Doch ein Endlager existiert bis heute nicht. Der in der Schweiz lebende Nuklearphysiker und international renommierte Endlagerexperte Charles McCombie gibt dem Regisseur Edgar Hagen Einblick in seine hartrückige Suche, den sichersten Ort der Erde zu finden, um eines der grössten Probleme des modernen Technikzeitalters zu lösen.

Der eindrückliche Dokumentarfilm eignet sich für Schülerinnen und Schüler der **Berufsschulen** sowie der **Sekundarstufe 1 und 2**.

Er bietet für den Unterricht interessante Fragestellung und Aufgaben für eine vertiefte Auseinandersetzung zu verschiedenen Themen der **Kernenergie** und der Endlagerung von **Atommüll**.

Das **UNTERRICHTSMATERIAL** für die Vor- und Nachbereitung des Kinobesuchs kann auf der Webseite www.achaos.ch unter «Kinokultur in der Schule – Downloads» **kostenlos heruntergeladen werden**.

Auf Anfrage werden **FILMGESPRÄCHE** mit am Film beteiligten Personen organisiert.

ANMELDUNG für **Klassenbesuche** ab 40 Personen im Kino, während der Schulzeit, zu reduzierten Eintrittspreisen **und Filmgespräche**: Tel. 032 623 57 07, E-Mail: kinokultur@achaos.ch

INFORMATIONEN ZU WEITEREN FILMEN UND UNTERRICHTSMATERIALIEN IM ANGEBOT VON KINOKULTUR
www.achaos.ch «Kinokultur in der Schule – Die Filme»

Lehrpersonen im Gesundheitswesen suchen dringend neue Vorstandsleute

Am 31. Oktober ist leve-Mitgliederversammlung, und dabei geht es um die Zukunft des Verbandes. Insbesondere sind nach wie vor neue, zusätzliche Vorstandsleute gesucht.

Doris Künzi und Nathalie Casillo, die beiden Vorstandsfrauen, laden zur Mitgliederversammlung der leve ein. Auch Nicht-Mitglieder sind willkommen. Es geht um die Zukunft und die Stärkung der Lehrpersonen im Gesundheitswesen. Gerade in der heutigen Zeit ist die Zusammenarbeit in einem Berufsverband wichtig. Nur so können wir unsere Anliegen durchbringen. Neben der Mitgliederversammlung werden auch zwei weitere wichtige Themen vorgestellt. Doris Künzi und Nathalie Casillo hoffen auf eine rege Diskussion:

- Genderfragen in unserem Beruf
- Zukunftsperspektiven in den Gesundheitsberufen.

Die Hauptthemen der Versammlung:

- Die Aktivitäten des BCH
- Situation der leve heute – was tun?
- Wahl eines neuen Vorstandes
- Werbung von Mitgliedern
- Verschiedenes
- Anschliessend Apéro

Datum: Donnerstag, 31. Oktober 2013
 Zeit: 13–17 Uhr, anschliessend Apéro
 Ort: Technische Berufsschule Zürich (TBZ), Ausstellungsstrasse 70, 8090 Zürich

Anmeldung bitte an folgende E-Mail-Adresse: doris.kuenzi@bluewin.ch

Adresse der leve:

leve

Doris Künzi

Ackermannstrasse 14, 8044 Zürich

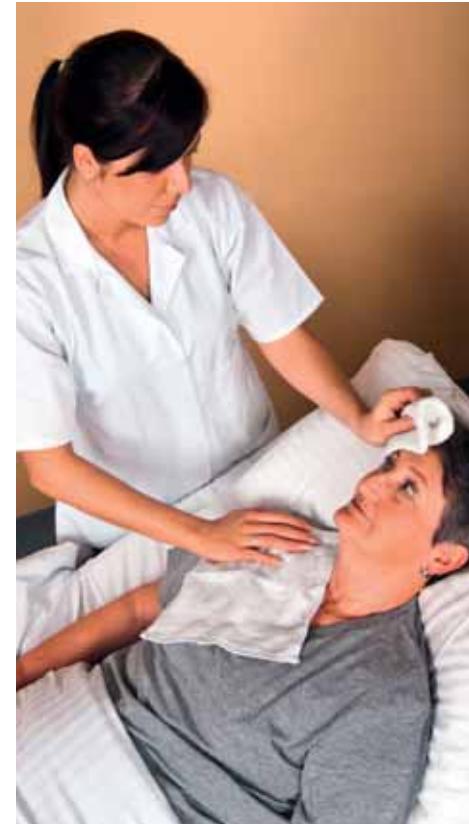
Telefon: 079 375 35 20



Doris Künzi
ist leve-Präsidentin



Nathalie Casillo
ist leve-Vorstandsmitglied



Zurich University
of Applied Sciences

zhaw Life Sciences and Facility Management

Lust auf eine einzigartige Aus- oder Weiterbildung?

■ Bachelor of Science in Facility Management

Facility Management macht's möglich!
www.ifm.zhaw.ch/bachelor

■ Master of Science in Facility Management

Building Personalities in Research and Practice
www.ifm.zhaw.ch/master

■ Weiterbildungsstudiengänge (MAS, DAS, CAS) am Standort Zürich Technopark

Weiterbildung schafft Zukunft - das ist unser Programm
www.ifm.zhaw.ch/weiterbildung



Waedenswil-
Zürich +

Die Berner Sektion des BCH kämpft gegen die Sparwut des Kantons

Die Mitglieder der Fraktion Bernischer Berufsschullehrkräfte (FBB-LEBE), der grössten Kantonalsektion des BCH, trafen sich am 13. September zu ihrer alle zwei Jahre stattfindenden Mitgliederversammlung. Zu reden gab unter anderem die unverhältnismässig hohe Belastung der Berufsbildung im kantonalen Sparpaket 2012–2015. Text Thomas Etter

Die Versammlung und das Rahmenprogramm fanden an der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule (BFF) in Bern statt. Direktor Heinz Salzmann, der auch Präsident der Direktorenkonferenz des Kantons Bern ist, stellte die 125-jährige ehemalige «Mädcheneschule» zusammen mit der Abteilungsleiterin Berufsbildung, Frau Sibylle Muntwiler, interessant und pointiert vor.

Die Schule unterscheidet sich von anderen Berufsfachschulen im Kanton durch ihre ausgebauten gesundheitlichen (z.B. einziger Schulort für Fachangestellte Betreuung im Kanton Bern) und sozialen Bereiche und durch eine grosse Vielfalt an Angeboten für verschiedene Altersstufen (Brückenangebote für Schulaustretende, Grundbildungen EFZ und EBA für Jugend-

liche und Nachholbildungen und höhere Berufsbildung für Erwachsene). Interessant ist auch das geschichtlich gewachsene kreative und kulturelle Freifachangebot (z.B. Musik), das über die Abteilungen hinweg von verschiedenen Lernenden besucht wird. Zum Abschluss gab es eine Führung durch das unter Aufsicht des Denkmalschutzes renovierte Gebäude an der Sulgeneggstrasse, wo es noch hohe Räume, Holzverkleidungen, kunstvolle Decken und grosse Treppenhäuser zu bewundern gibt, nun kombiniert mit moderner Technik.

Die ordentlichen Geschäfte

Beim geschäftlichen Teil konnte Präsident Thomas Etter als Gäste Theo Ninck, Vorsteher des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, Bruno Rupp, Vizepräsident von Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE) und den neuen Zentralpräsidenten des BCH, Jörg Teusch, begrüssen.

Im Geschäftsbericht 2011–2013 wurde erwähnt, dass der Wechsel des Inkassos des Unterstützungsbeitrages über den BCH reibungslos über die Bühne gegangen ist und sich bewährt hat. Die Rechnungen 2011 und 2012, sowie die Budgets 2013 und 2014 konnten ausgeglichen gestaltet werden, so dass auch die 30 Franken Unterstützungsbeitrag beibehalten werden.

Die Wahlen erfolgten erstmals für eine vierjährige Periode: Sämtliche Fraktionskonferenzmitglieder (ehemals Vorstand) und auch der Präsident wurden mit Applaus wiedergewählt. Offen bleibt noch die Nachfolge des Vertreters der GIB Thun und des BBZ Biel. Hingegen konnte Marcel von Reding (BZI Interlaken) seinen Nachfolger, der sein Amt in einem Jahr antritt, bereits bekanntgeben: Es ist Bernhard Mathyer (Brienz). Im Zweijahresprogramm 2013–2015 findet man die altbekannten grundlegenden Ziele und Forde-

rungen: Harmonisierung der Anstellungsbedingungen auf der Sekundarstufe II und allgemeine Förderung der Wertschätzung und Positionierung der Berufsbildung in Politik und Öffentlichkeit.

Präsident Thomas Etter beklagte sich in diesem Zusammenhang über die unverhältnismässig grosse Belastung der Berufsbildung im Sparpaket 2012–15 und in der laufenden Angebots- und Strukturprüfung 2014 (ASP), die er auch im Berufsbildungsrat und in den Gesprächen mit dem MBA immer wieder auf den Tisch bringen muss. Daneben erklärte er, dass er die Kontrolle und die Durchsetzung von Bestimmungen durch das MBA als manchmal unzureichend betrachtet. So wurden für die Lehrkräfte wichtige Detailfragen zur Bahnspesenentschädigung und zu den Abzügen wegen unverschuldet ausgefallenen Lektionen jahrelang trotz intensiver Mitarbeit seitens der FBB nicht erledigt. Statt den wenigen schwarzen Schafen in den Schulleitungen Druck zu machen und klare Anweisungen zu geben, wurden Entscheide immer wieder hinausgeschoben oder delegiert. Theo Ninck, Vorsteher des MBA, konkretisierte diese Angriffe ausführlich, konnte aber die Bedenken des FBB-Präsidenten nicht ganz zerstreuen.

Interne Organisation überprüfen

Schliesslich hat die Fraktionskonferenz vor, ihre interne Organisation und die Kommunikationswege zu überprüfen und zu optimieren sowie den Informationsfluss zu den Mitgliedern (vorab über den Newsletter per E-Mail) zu verbessern.

Beim abschliessenden Essen im «BuFFet» konnten bei feinem Speis und Trank Kontakte geknüpft und bestehende aufgefrischt, sowie informelle Diskussionen und Gespräche geführt werden, was den Anlass erfolgreich abrundete. ■

Präsident Thomas Etter (links) und Vizepräsident Heinz Kupferschmid leiteten die Konferenz





Die Pädagogische Hochschule Zürich ist ein Kompetenzzentrum für Bildung und Schule.

Für den Studiengang Berufskundlicher Unterricht an Berufsfachschulen (technische, gewerbliche und gesundheitlich-soziale Berufe) an der PH Zürich suchen wir auf den 1. August 2014

Dozent/in für Fachdidaktik der beruflichen Bildung 50%

Ihre Aufgaben

- Konzipieren, Planen, Durchführen und Evaluieren von Lehrveranstaltungen
- Begleitung und Beratung der Studierenden
- Durchführung von Leistungsnachweisen und Prüfungen
- Forschungs- und Entwicklungsaufgaben innerhalb der Berufsbildung
- Verfassen von Publikationen und Unterlagen für die Studierenden

Ihr Profil

- Abgeschlossene Hochschulausbildung
- Anstellung und Diplom als Berufsfachschullehrperson
- Fundierte Kenntnisse des schweizerischen Berufsbildungssystems
- Erfahrung in der Aus- oder Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen

- Erfahrung in der Anwendung moderner Unterrichtsmethoden
- Weiterbildung im fachdidaktischen-fachwissenschaftlichen Bereich und in der Erwachsenenbildung sowie Erfahrung mit Unterrichts- oder Schulentwicklungsprojekten erwünscht

Unser Angebot

- Anspruchsvolle Tätigkeit im anregenden Umfeld einer grossen pädagogischen Hochschule
- Dynamisches Team
- Fortschrittliche Anstellungsbedingungen
- Attraktiver Arbeitsplatz mit moderner Infrastruktur direkt beim HB Zürich

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung bis 25. Oktober 2013 an: Pädagogische Hochschule Zürich, Frau Simone Schmid, Assistentin Abteilungsleitung Sekundarstufe 2, simone.schmid@phzh.ch.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Christoph Städeli, Leiter Abteilung Sekundarstufe 2, christoph.staedeli@phzh.ch, 043 305 66 02.

VERLAG:SKV

Wirtschaftswissen. Seit 1925.



Regeln für das Computerschreiben

Die Referenz zu allen Fragen der professionellen Gestaltung von Briefen, E-Mails und anderen Schriftdokumenten in der vollständig aktualisierten 20. Auflage.

- Grundlagen der typografischen Gestaltung komplett neu und erweitert
- Textbeispiele typografisch überarbeitet

Neu in der Jubiläumsausgabe

- 9 Regeln zur lesefreundlichen und übersichtlichen Gestaltung von Brieftexten
- Praktische Hinweise zur Unternehmenskommunikation

McGarty, Sager, Thiriet, Turtschi

20. Auflage 2013, 132 Seiten, brosch.

ISBN 978-3-286-30580-9

CHF 28.–



Der SVABU-Vorstand (v.l.) Claudia Hegglin, Dominik Stücklin, Harald Pfiel, Mathias Hasler, Simon Haueter, Theres Bernegger, Peter Wyss.

«Gemeinsam sind wir stark»

Mit rund 400 Mitgliedern ist der Schweizerische Verband für allgemeinbildenden Unterricht (SVABU) eine der grössten BCH-Sektionen. Womit befasst sich dieser Verband aktuell? Was beschäftigt seine Mitglieder? Ein Gespräch mit SVABU-Präsident Mathias Hasler. Interview Renate Bühler

Womit befasst sich der SVABU, der Schweizerische Verband für allgemeinbildenden Unterricht, aktuell?

Mathias Hasler: «Mit allem, was schweizweit für die Allgemeinbildung von Belang ist. Im Gegensatz zu den kantonalen Berufsfachschullehrpersonen-Verbänden, die meist nicht nach Berufsgruppen aufgegliedert sind, ist der SVABU ein schweizweit tätiger Verband. Wir leisten auf standespolitischer Ebene all das, was die einzelne Lehrperson nicht leisten kann. ›Gemeinsam sind wir stark‹ – das ist der Grundgedanke jedes Vereins und jedes Verbandes. Derzeit ist der SVABU noch stark Deutschschweiz-lastig; wir haben Mühe – wie etliche andere Verbände auch – in der frankofonen Schweiz Mitglieder zu gewinnen. Wir sind aber der einzige

schweizweit tätige Verband für die Allgemeinbildung. Zurzeit sind wir mit verschiedenen Themen beschäftigt. Von zentraler Bedeutung ist für uns gegenwärtig die laufende Evaluation zum bestehenden Rahmenlehrplan durch das SBFI, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Aus der SKQ-ABU (Schweizerische Kommission für Entwicklung und Qualität der Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung), welche diese Evaluation durchführt, ist eine kleinere Gruppe formiert worden, die vom SBFI ein Mandat zur Erarbeitung von Grundlagen für Revisionsempfehlungen für den Rahmenlehrplan erhalten hat. In dieser Gruppe arbeitet auch SVABU-Vorstandsmitglied Simon Haueter mit. Er vertritt unsere Inter-

ressen und arbeitet mit der Gruppe darauf hin, dass der neue Rahmenlehrplan den Anforderungen der Zeit in didaktischer und fachlicher Hinsicht gerecht wird. Vermutlich ist dieser Teil unserer Arbeit derzeit für unsere Mitglieder am wichtigsten, da ein Rahmenlehrplan eine sehr breite Wirkung entfaltet. Auf dem Rahmenlehrplan basieren schliesslich auch die kantonalen Rahmenlehrpläne, soweit diese existieren, und die Schullehrpläne der einzelnen Berufsfachschulen.»

Das heisst, es kommen in näherer Zukunft grössere Änderungen auf die ABU-Lehrpersonen zu?

«Die Evaluation sollte voraussichtlich im Herbst 2014 abgeschlossen sein, dann sehen wir, wie es weitergeht. Wir sind alle lange genug dabei um zu wissen, dass immer etwas Neues entsteht, wenn breit evaluiert wird und auf der Basis der Evaluation Handlungsempfehlungen erarbeitet und umgesetzt werden.

Diese Neuerungen und Veränderungen sorgen immer für Aufruhr in der Lehrerschaft – man hat sich an etwas gewöhnt, und weiss noch nicht, worauf die neuen Pläne hinauslaufen. Es ist also noch gar nichts klar. Aber wir befinden uns sicher in einer ganz spannenden Phase, in der es sehr wichtig ist, dass wir die Anliegen unserer Mitglieder in aller Deutlichkeit vertreten, damit der neue Rahmenlehrplan, so es denn einen gibt, auch praktikabel sein wird.»

Lernen im «ABU» eigentlich alle das Gleiche? Oder ist auch die Allgemeinbildung noch nach Berufsgruppen spezifiziert?

«Nein, die Allgemeinbildung soll eben gerade allgemein sein. Sie findet im Schulzimmer bei der jeweiligen Lehrperson statt, die den Unterricht vielseitig und auf die Klasse abgestimmt gestaltet. Es gibt einen eidgenössischen Rahmenlehrplan; daraus entwickeln die Kantone oder die jeweiligen Berufsfachschulen je einen Lehrplan für die dreibeziehungsweise vierjährige Lehre EFZ, sowie einen für die zweijährige Berufliche Grundbildung EBA. Die Ausgestaltung liegt also dann bei den Kantonen und/oder den einzelnen Schulen. Dies sind die Leitplanken, damit der ABU-Unterricht nicht beliebig wird.»

Zurück zum SVABU: Offenbar sind die politische Arbeit und die Kommissionsarbeit grundsätzlich die wichtigsten Aufgaben Ihres Verbandes?

«Das ist eindeutig so. Wir haben auch eine Vertretung in der EKBV, der eidgenössischen Kommission für Bildungsverantwortliche. Dort geht es eigentlich vor allem um die Akkreditierung von Ausbildungsgängen zum Beispiel für die Leiter von Überbetrieblichen Kursen, für Berufsschullehrer, für Fachhochschuldozenten und Dozenten Höherer Fachschulen und anderer Bildungsbeauftragter. Die werden alle von der EKBV begleitet und zuletzt bewilligt oder auch nicht bewilligt. Der Sitz in der EKBV gehört dem BCH, den wir als Fachsektion in diesem Gremium vertreten.

Es läuft aber auch sonst viel. Uns freut, dass wir auch vermehrt direkt von Institutionen kontaktiert werden. So hat sich kürzlich die Caritas via BCH an uns gewandt, weil sie eine ganz spezielle App zur Finanzerziehung bei

Jugendlichen programmieren und Lehrkräfte aus dem ABU-Bereich suchen, die diese App auf seine Tauglichkeit prüfen und in der Schulpraxis testen. Wir sind der Ansprechpartner, wenn es um Themen aus der «Allgemeinbildung» geht. Es kommt auch vor, dass Mitglieder aus Kantonalsektionen auf uns zukommen, wenn sie Probleme haben, beispielsweise wegen der unterschiedlichen Besoldung von ABU- und Fachlehrpersonen. In solchen Situationen unterstützen wir auch Eingaben – in diesem Fall beim betreffenden Kanton.»

Wie gross ist der SVABU?

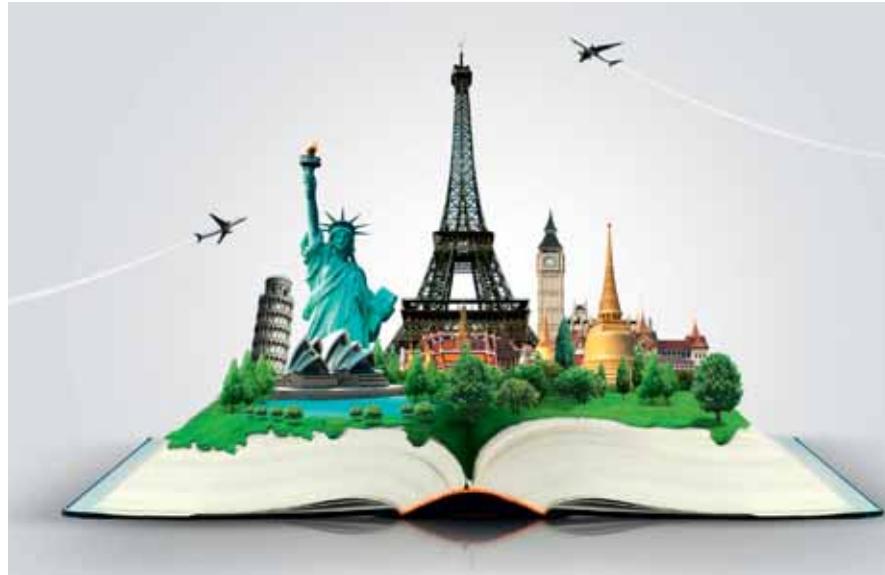
«Mit gut 400 Mitgliedern sind wir kein kleiner Verband und erfreulicherweise nimmt die Mitgliederzahl zu. Letztes Jahr hatten wir einen Anstieg von rund 20 Prozent und dies trotz zahlreichen Pensionierungen und einigen Kündigungen.»

Der SVABU kämpft also nicht – wie so viele andere Verbände und Vereine – mit Nachwuchsschwierigkeiten?

«Doch, auch wir kennen dieses Problem – aber wir tun etwas dagegen. Offen gesagt, unser Erfolg liegt vor allem am grossen Engagement einer Gruppe aus dem Vorstand, die aus Claudia Hegglin, Theres Bernegger, Harald Pfiel und Dominik Stücklin besteht, die das einfach sensационell macht. Sie hatten die Idee, ein Ambassadorensystem aufzubauen, was wir jetzt konsequent umsetzen. Das bedeutet, wir sind daran, in allen Berufsschulen einen Ambassador / eine Ambassadorin zu finden, der / die wichtige Informationen von uns direkt ans Kollegium weiterleitet und an der eigenen Schule möglichst alle Lehrkräfte für den SVABU begeistert. In einigen Kantonen sind wir sehr erfolgreich unterwegs, in andern gibt es noch einiges zu tun. Also, liebe Kolleginnen und Kollegen, man darf sich gerne bei uns melden, wenn man Ambassadorin oder Ambassador werden möchte! Zum Beispiel in den Kantonen Basel, Solothurn oder Bern brauchen wir noch Leute, die mitarbeiten!»

Weiter Seite 48

ABU umfasst unter anderem die Bereiche Sprache, Kommunikation und Kultur



Wie gross ist der Anteil der ABU-Lehrkräfte, die im SVA-BU organisiert sind?

«Das ist sehr schwierig zu sagen, weil keine offizielle Statistik existiert und niemand so genau weiss, wie viele ABU-Lehrpersonen es überhaupt gibt. Gemäss einer Schätzung des SBFI geht man von 2000–3000 Lehrkräften aus. Wir liegen mit unseren 400 Mitgliedern also zwischen 10 und 15 Prozent, haben somit also noch Steigerungspotenzial, aber wir wachsen in einem schwierigen Umfeld. Für dieses Wachstum wird viel Einsatz geleistet, wofür ich allen Vorstandsmitgliedern im Namen des ganzen Verbandes danke. Wir gehen an verschiedenste Veranstaltungen, wie etwa die Hep-Tagungen, wir gehen ans OKB-Symposium in St. Gallen, zeigen uns an andern Veranstaltungen, wo wir kleine Stände unterhalten und für uns Werbung machen können. Dies sind spannende und bereichernde Aufgaben, welche jedoch in der Freizeit übernommen werden. Die Organisation dazu gestaltet sich teilweise schwierig, da wir voll arbeiten, aber bis anhin fand sich immer eine Lösung.»

Was macht der SVABU sonst noch?

«An der Organisation und Ausgestaltung der Veranstaltung ‹Zukunft ABU› die immer im März-April stattfindet, ist auch der SVABU beteiligt. Er hat dort gemeinsam mit der PH Bern und anderen Institutionen das Patronat inne. Uns ist klargeworden, dass man von sich hören lassen muss, wenn man bekannt werden will. ‹Tue Gutes und sprich darüber› ist in der Verbandsarbeit und insbesondere bei der Mitgliederwerbung wirklich nötig. Es reicht nicht, einmal pro Jahr eine GV abzuhalten. Da reist nur ein kleiner Teil der Mitglieder an, was ich auch versteh. Darum haben wir uns etwas ausgedacht: Wir schicken jetzt viermal jährlich an alle unsere Mitglieder mit Email-Adresse einen Newsletter, in dem wir auf Anlässe hinweisen, die interessant sind, zum Beispiel auf eine neue Lehrerführung im Stapferhaus, oder wir machen auf ein Projekt aufmerksam, das wir zusammen mit dem BCH durchführen oder das der BCH selber anzieht. Auch über

Ökologie ist ein Aspekt des Lernbereiches Gesellschaft



Im ABU gilt für alle Lernenden der gleiche Rahmenlehrplan

›Zukunft ABU› haben wir so einen Bericht an unsere Mitglieder verschickt.

Neu haben wir auch ein Stellvertretungsangebot auf unserer Homepage eingerichtet. Auf svabu.ch unter der Rubrik ›Stellvertretungen› können sich Lehrkräfte für Stellvertretungen anbieten und Schulleiter und Fachgruppenvorsteher freie Stellen inserieren. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Schulleitungen und Lehrkräften bedanken, die dieses Tool nutzen und zum Erfolg führen.»

Gibt es nicht schon zu viele solche Newsletter?

«Eigentlich schon, doch unser Newsletter ist explizit auf die ABU-Lehrkräfte zugeschnitten und wir haben auch eine sehr gute Resonanz; das Schreiben kommt sehr gut an bei den Leuten. Natürlich könnte man ihn auch abbestellen – aber das macht kaum jemand.»

Gab oder gibt es weitere Veränderungen beim SVABU?

«Ja, und zwar in der Vorstandarbeit: Der SVABU wurde sehr lange nach dem Vorortsprinzip geleitet. Das heisst, es stellte jeweils ein bestimmter Kanton/eine bestimmte Berufsfachschule die Vorstandsmitglieder; alle paar Jahre wechselte dann der Vorort, und die Berufsfachschulen des neuen Kantons stellten wieder einen Vorstand zusammen – aus mehr oder weniger Freiwilligen. Zuletzt kam der Vorort nach Zug. Dann fand sich, nachdem die Zeit abgelaufen war, keine Ablösung und Zug übernahm die Aufgabe für eine weitere Zeitspanne. Der damalige Vorstand merkte, dass der ›brain drain› zu gross war, denn man kann schlecht alle 3 Jahre das Inkasso, die Homepage und die Zugehörigkeit in den Kommissionen wechseln. Vor drei Jahren rückten wir deshalb vom Vorortsprinzip ab. Heute ist der Vorstand breit abgestützt: diesem Gedanken leben wir auch mit dem Ambassadorenprinzip nach.

Gegenwärtig haben wir Vorstandsmitglieder aus vier Kantonen und wir sind bestrebt, das noch breiter zu fächern.»

Warum ist der SVABU beim BCH?

«Wir sind eine Fachsektion und auf den Allgemeinbildenden Unterricht konzentriert. Für uns ist es natürlich interessant, einen starken Partner zu haben, und der BCH ist der Dachverband aller Berufsrichtungen an den Berufsfachschulen und garantiert uns diese starke Partnerschaft. So können wir gewisse Synergien nutzen, denn es gibt auch Themen, die uns zwar nicht direkt, aber die Berufsfachschulen als Ganzes betreffen.»

Zum Beispiel?

«Etwa, was die Anstellungsbedingungen und Ähnliches betrifft. Das geht die ganze Berufsfachschule an. Oder auch Veränderungen bezüglich der Lektionenblöcke; das trafe alle, auch den ABU und den Sport. Auch die Sportlehrer sind, wie andere Fachverbände, unter dem Dachverband des BCH organisiert, nicht zuletzt genau aus solchen Erwägungen. Es gilt auch hier: ‹Gemeinsam sind wir stark.› Wobei wir in jenen Fragen und Entscheidungen, die unseren Teil angehen, natürlich weiterhin unabhängig sind. Aber wir tragen den BCH gerne mit, weil wir sehen, dass die Berufsbildung als Ganzes in der Schweiz sehr wichtig ist – aus meiner Sicht einer der wesentlichsten Erfolgsfaktoren für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Wenn ich jetzt höre, dass etliche Kantone ihre Maturitätsquote erhöhen möchten, und das zum Teil schon mit Vehemenz umsetzen, finde ich es umso wichtiger, dass jemand wirklich für eine starke Berufsbildung einsteht.»

Sie haben eingangs erwähnt, dass der SVABU Schwierigkeiten hat, in der Romandie Fuss zu fassen. Worauf führen Sie das zurück?

«Das ist schwer zu sagen: Für unseren Verband ist die welche Schweiz so etwas wie ein blinder Fleck. Soviel wir

wissen, gibt es in der frankofonen Schweiz keine eigene Organisation für ABU-Lehrkräfte. Einmal hatten wir ganz kurz ein Mitglied aus Neuenburg; leider trat dieses aber aus persönlichen Gründen bald wieder zurück. Im Tessin haben wir bereits einige Mitglieder, wir sind dort dank einem sehr aktiven ehemaligen Vorstandsmitglied, die heute Ambassadorin ist, gut verankert und bekannt. Mit dem neuen BCH-Präsidenten Jörg Teusch, der in Freiburg arbeitet und zuvor in Lausanne tätig war, sehen wir jetzt eine neue Chance, Kontakte in die Romandie zu knüpfen. Darauf setzen wir grosse Hoffnungen – und vielleicht funktioniert es ja.»

Welche Wünsche hat der SVABU an den BCH?

«Wir erwarten, dass sich der BCH als starker Partner zeigt, der uns Rückendeckung gibt, wenn wir sie brauchen. Auch wäre es sehr schön, und vielleicht ergibt sich das in der Zukunft noch häufiger, wenn gewisse Synergien stärker genutzt werden könnten und der BCH auch gewisse Aufgaben übernehmen würde, die heute die einzelnen Fachsektionen überfordern. Damit meine ich nicht die Mitgliederwerbung oder Ähnliches, aber es gibt Aufgaben, die die Ressourcen einer Fachsektion bei Weitem übersteigen. Beispielsweise die Durchführung einer breit abgestützten, wissenschaftlichen Mitgliederbefragung mit anschließender Auswertung. Wenn man aus allen Kantonen fundierte Rückmeldungen erhalten will, braucht es ein professionelles Tool – und das ist zeit- und kostenintensiv. Und: Wir begrüssen es, wenn der BCH regelmässig zu Bildungsfragen, die sich auf die Berufsfachschulen beziehen, Stellung nimmt und sie in den Medien vertritt.» ■



Mathias Hasler präsidiert den Schweizerischen Verband für allgemeinbildenden Unterricht (SVABU); er unterrichtet in Baden an der Berufsfachschule BBB (BerufsbildungBaden)

INTERAKTIV



DIDACTA SWITZERLAND
Lausanne
EXPO BEAULIEU
20.-22.11.2013
Halle 1, Stand 112

www.interaktiv-lernen.ch

SEIT 1904
SCHWEIZER
MÖBELHERSTELLER

Embru-Werke AG
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

+41 55 251 11 11
interaktiv@embru.ch
www.embru.ch

embru
möbel ein leben lang

vielfältig
vernetzt
lerndynamisch
multimedial
nachhaltig
effizient

«Folio» lesen und gewinnen

Haben Sie diese «Folio»-Ausgabe genau gelesen? Dann sollte das Quiz für Sie kein Problem sein. Die Buchstaben der richtigen Antworten ergeben das Lösungswort. Zu gewinnen gibt es drei Exemplare des Buches «Regeln für das Computerschreiben» aus dem Verlag SKV.



Preise: drei Bücher «Regeln für das Computerschreiben»

«Regeln für das Computerschreiben» ist die Referenz zu allen Fragen der professionellen Gestaltung von Briefen, E-Mails und anderen Schriftdokumenten. Das Buch aus dem Verlag SKV ist 2013 in einer vollständig aktualisierten und um wesentliche Inhalte ergänzten Auflage erschienen. Die 20. Jubiläumsausgabe gestaltete «Agenturtschi» komplett neu.

1. Was bedeutet die Abkürzung FaGe?

- R Fachleute Gemeindewesen
- B Fachmänner und Fachfrauen Gesundheit
- K Familie Germann

2. Wie heisst das Projekt, dank dem sich Angestellte der Post ihre im Beruf erworbenen Kompetenzen für den Erwerb eines Berufsabschlusses anrechnen lassen konnten?

- E QualiPoste
- O ValiPoste
- A DalliPoste

3. Wie heisst das vom BCH mitgetragene Projekt, das Jugendlichen einen sinnvollen Umgang mit Geld vermitteln will?

- D Fit for Finance
- K Geld und Hirn
- G Vorsorgen schützt vor Sorgen

4. Wie viele Medaillen haben Vertreter des Schweizerischen Plattenverband seit dessen Gründung 1991 an WorldSkills gewonnen?

- P 6
- R 9
- E 12

5. Was gab es für das erfolgreiche WM-Team von SwissSkills im Bundeshaus?

- C Kaffee und Kuchen
- N Standing Ovations
- V Lektion in Demokratie

● So machen Sie mit

Schicken Sie eine E-Mail mit dem Lösungswort, Ihrem Namen und Ihrer Adresse an info@bch-fps.ch. Zu gewinnen gibt es drei Bücher «Staat / Volkswirtschaft / Recht». Die Preise wurden vom Orell Füssli Verlag in Zürich zur Verfügung gestellt. Wir wünschen Ihnen viel Glück.



Gewinner der letzten Ausgabe

Je ein Buch «Staat / Volkswirtschaft / Recht» aus dem Orell Füssli Verlag gewonnen haben **Raphaele Rutz** (Rorschach) **Paul Schlatter** (Unterägeri) und **Thomas Manuel Hostettler** (Malters). Wir gratulieren.

Lösungswort:

● Das nächste «Folio» erscheint am 15. Dezember 2013. Thema: Unser Schulhaus

Die lernfreundliche Umgebung

Einst waren es das Sparchlabor, der Videoschnittplatz und das Lernschwimmbecken, heute sind das Smartboard, der iPad-Klassensatz und der regelmässig aufgefrischte Computerraum die Renomierstücke jedes Schulhauses. Was braucht es sonst noch, um aus kahlen Räumlichkeiten angenehme und lernfreundliche Schulhäuser und -zimmer zu machen? «Folio» spürt in seiner nächsten Ausgabe den neusten Technick-Trends in den Klassenräumen ebenso nach wie Pult und Stuhl, den Klassikern der Schulhauseinrichtung.

Ihre Meinung ist gefragt

Die «Folio»-Redaktion will wissen, was die Leserinnen und Leser denken, worüber sie sich freuen, ärgern, sorgen, aufregen. Senden Sie uns Ihre Gedanken und Anregungen an rbuehler@bch-fps.ch. Eine Auswahl der Einsendungen bringen wir gerne im «Folio» oder auf unserer Homepage. Neu finden Sie auf www.bch-fps.ch ein Diskussionsforum zum Hauptthema des aktuellen «Folio». Auch dort ist Ihre Meinung gefragt. Und last but not least freut sich das «Folio»-Team auf Beiträge aus den BCH-Sektionen.



Solution
Expert
Education

Office 365 University

Perfekt für Schule und Uni.



Abonnement

Ideal für Schüler und Studenten, die Office auf bis zu 2 Mac oder PCs sowie 2 mobilen Geräten nutzen möchten.

Word, Excel, PowerPoint, OneNote und Outlook.

Plus

- Verwendung auf mobilen Geräten
- Skype-Minuten weltweit
- SkyDrive + 20 GB Speicher
- Versionsupgrades inklusive

Microsoft Office 365 University

Abo Mac + Win 4-Jahres Lizenz CHF 99.-



Microsoft®

D A T A
QUEST

www.dataquest.ch

le tec

www.letec.ch



Die Standardwerke für den ABU-Unterricht



Neu: Die Fuchs-Reihe
im Orell Füssli
Lernmedienprogramm



6. aktualisierte Auflage 2013/14
480 Seiten, CHF 47.-
978-3-03743-705-6



**Übungsbuch
mit 2 Web-Apps**
3. überarbeitete
Auflage 2012 bis 2016
192 Seiten, CHF 28.-
978-3-03743-722-3



**Lehrerhandbuch
(Lösungen)**
3. überarbeitete
Auflage 2012 bis 2016
328 Seiten, CHF 75.-
978-3-03743-753-7



**Lehrerhandbuch
(Lösungen, Web-Apps
und PowerPoint-
Präsentationen)**
3. überarbeitete
Auflage 2012 bis 2016
328 Seiten, CHF 98.-
978-3-03743-764-3



3 Web-Apps
Mit mehr als 900 Testaufgaben
verlag-fuchs.ch/_app_grundwissen



2. überarbeitete Auflage 2012
160 Seiten, CHF 33.-
978-3-03743-801-5



**Lehrerhandbuch
(Lösungen)**
2. überarbeitete Auflage 2012
60 Seiten, CHF 30.-
978-3-03743-835-0



2. erweiterte Auflage 2008
54 Seiten, CHF 18.-
978-3-03743-910-4