

SwissSkills Bern 2014

- So bereiten sich Kandidaten, Experten und die Projektleitung auf den Grossanlass vor
- Das kann ein Sieg an Berufsmeisterschaften bringen
- Alt Bundesrat Adolf Ogi über Wettbewerb, Leistung und Schweizer Weltklasse





Basel

Der Treffpunkt für Bildung

29.–31. Oktober 2014

**Erforschen Sie attraktive Bildungsmedien
und die Welt der Berufsbildung Schweiz.**



Fotos: Impressionen didacta 2012, MCH Messe Schweiz (Basel) AG



**Wir freuen uns über Ihren Besuch
an unserem gemeinsamen Stand,**

→ Halle 1.1., B60!

**Berufsbildung Schweiz
Orell Füssli Verlag**

B C H
F P S

Berufsbildung Schweiz
Formation professionnelle suisse
Formazione professionale svizzera
Formazion prufesiunala svizra

orell füssli Verlag
www.ofv.ch/lernmedien

Liebe Leserinnen Liebe Leser



Die Schweiz spielt in der Weltklasse ganz zuoberst mit – im Sport meistens und im Berufsleben immer. Auch an den letztjährigen Berufs-Weltmeisterschaften in Leipzig haben unsere jungen Berufsleute gross aufgetrumpft: Sie haben neunmal Gold, dreimal Silber sowie fünfmal Bronze gewonnen und im Medaillen- spiegel der WorldSkills hinter Südkorea den zweiten Rang belegt. Einmal mehr durfte ich mit Freude feststellen, dass unser duales Bildungssystem hervorragend funktioniert.

Jetzt herrscht Vorfreude: Im Jahr der Berufsbildung finden die SwissSkills erstmals zentral als vielbeachteter Grossanlass in Bern statt. Diese nationalen Berufsmeisterschaften sind das Hauptthema dieses «Folio». Das ist auch der Grund, warum ich mich gleich doppelt dafür qualifiziert habe, das Editorial dieser Ausgabe zu schreiben: Erstens bin ich bei aller Bescheidenheit nicht das schlechteste Beispiel dafür, dass man es auch ohne akademische Bildung im Leben zu etwas bringen kann. Und zweitens ist mir das sportliche Kräftemessen, wie es in diesem Sommer an den SwissSkills in Bern zelebriert wird, seit Jahrzehnten eine Herzensangelegenheit.

Wer an Berufsmeisterschaften teilnimmt, muss sich dafür qualifizieren. Dafür braucht man nebst Talent auch Tugenden wie Ehrgeiz, Zielstrebigkeit und Durchhaltewillen. Wer dann in Bern eine Medaille oder sogar den Meistertitel gewinnt, wird für seine Entbehrungen belohnt. Wer nicht reüssiert, lernt mit dieser Niederlage umzugehen, sie wegzustecken und sich neue Ziele zu setzen. Auch als Verlierer kann man gestärkt aus einem Wettkampf hervorgehen. So gesehen sind Berufsmeisterschaften ebenso wie Skirennen, Fussballspiele und andere sportliche Wettkämpfe eine hervorragende Lebensschule.

«Es geht nicht darum, wer zuerst auf dem Gipfel ist, sondern dass alle dort oben ankommen», habe ich im Jahr 2000 als Bundespräsident in meiner Eröffnungsrede am WEF gesagt. Die Schweizer Berufsbildung sorgt dafür, dass alle den Gipfel erreichen können. Die vielen Medaillen an internationalen Wettkämpfen sind nämlich bloss die Spitze des Eisberges. Ohne eine breite und gesunde Basis wären unsere Besten nicht an der Weltspitze. So gesehen können sich von den vielen Erfolgen an WorldSkills alle Lernenden und Lehrpersonen ein schönes Stück abschneiden.

Ich wünsche Ihnen faszinierende SwissSkills mit vielen herausragenden Leistungen.

Sportliche Grüsse
Adolf Ogi, Alt Bundesrat

inhalt

● thema

6 Leistung als Tugend und Chance

BCH-Vizepräsident Christoph Thomann über Berufswettbewerbe, Leistungswille und Schulkultur

8 Karin Bischoffs Weg

Die Berufs-Schweizer-Meisterin und -Weltmeisterin ist heute, fast 20 Jahre danach, selbstständige Unternehmerin

10 Wir kandidieren!

Warum nehmen junge Menschen den Aufwand einer Berufsmeisterschaft auf sich? Vier SwissSkills-Teilnehmer geben Auskunft

16 Herausforderung SwissSkills Bern 2014

Interview mit Michael Stocker, Projektleiter der SwissSkills Bern 2014

20 Betriebe kämpfen mit

Eine Teilnahme an Berufsmeisterschaften bedeutet für die Kandidaten – und auch für ihre Betriebe – viel Zusatzarbeit



● campus

26 Umweltbildung

EHB-Forschungsprojekt zur Vermittlung umweltrelevanter Inhalte an Berufsfachschulen

28 Werner Lustenberger

Der SIBP-Gründungsdirektor wird 90 Jahre alt. Eine Würdigung

30 Lehrabbruch im Baugewerbe

Studie des Schweizerischen Baumeisterverbandes zu Lehrvertragsauflösungen im Baugewerbe

36 QV-Stolpersteine

Martin Schönbächler über die häufigsten Schwierigkeiten auf dem Weg zum Berufsabschluss

● berufsbildung

53 Treffpunkt Formation

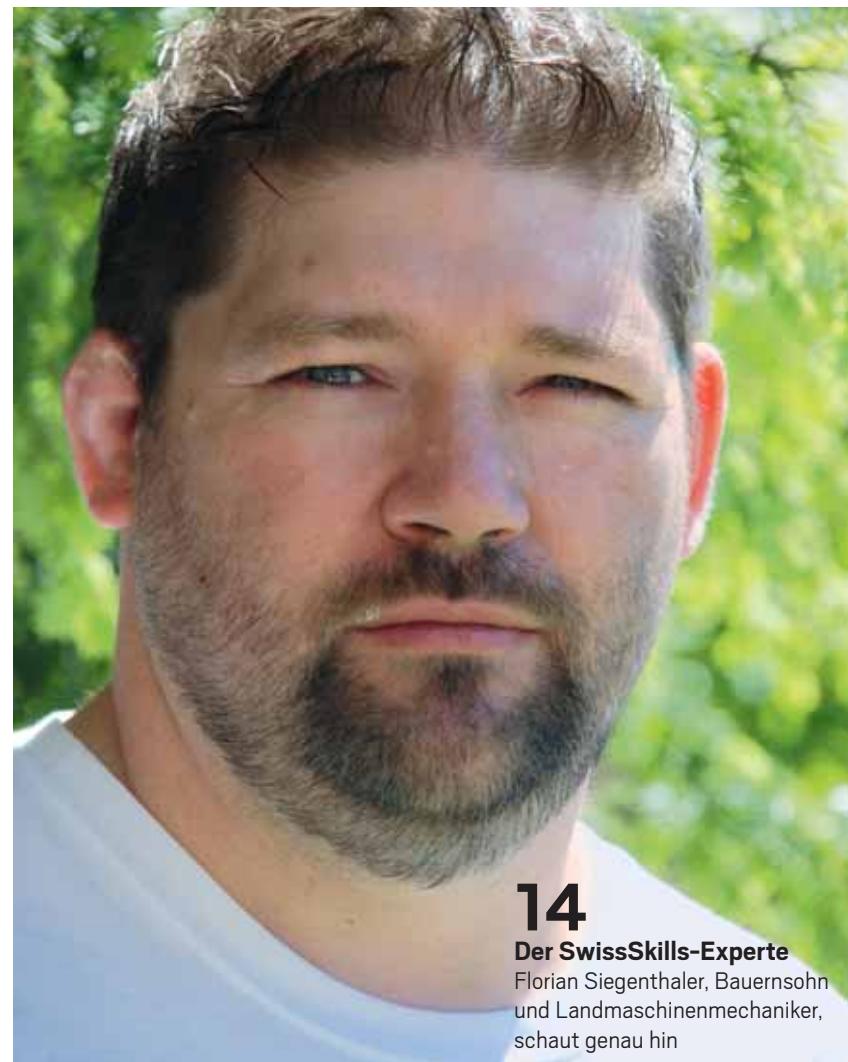
Der BCH lädt an den SwissSkills Bern 2014 gemeinsam mit dem LCH und weiteren Playern aus dem Bildungsbereich Lehrpersonen in die eigene Lounge ein

54 Unsere Partner - Samsung

Daniel Périsset, Head of Enterprise Business beim BCH-Platin-Partner Samsung, über die Digitalisierung der Schweizer Bildungslandschaft

60 Talent-und Innovationsförderung

Das SBFI unterstützt das Projekt «Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung» von Schweizer Jugend forscht



8**Das bringt der Sieg**

Karin Bischoff war Schweizermeisterin und Weltmeisterin in Bekleidungsgestaltung

**25****Dieter Euler**

Braucht es eher Breite oder Tiefe in Schule und Unterricht?

**45****Pausengespräch**

Alain Biner lernt in schwindelnder Höhe

**48****Frau Lieb und der Kuchen**

Die Brugger BFGS hat zu Unterrichtszwecken einen professionellen Kurz-Spielfilm gedreht

**rubriken****03 Editorial****06 Thema****25 Campus****45 Pausengespräch****52 Agenda****53 Berufsbildung****62 Schlusspunkt**

Berufsmeisterschaften – Leistung als Kultur in die Schulen tragen

Oft ist das Vermitteln von Wissen und Kompetenzen nicht die wichtigste Aufgabe von Lehrpersonen an Berufsfachschulen. Wesentlich anspruchsvoller ist es, Lernende zu motivieren und zu begeistern. Berufsmeisterschaften können dabei helfen. Text **Christoph Thomann**

Die Motivation zur Leistung, die Leistungsbereitschaft, bildet die wichtigste Voraussetzung für einen effizienten und nachhaltigen Lernerfolg. Bei manchen Lernenden, ja auch bei ganzen Klassen, vermisst man jedoch die nötige Bereitschaft, Leistungen zu erbringen, und der Lehrer fühlt sich als Kämpfer gegen Windmühlen. Besonders gefährlich sind Lernende, die sich für hochbegabt halten und zeigen, dass sie Lernen nicht nötig haben. Wenn diese Lernenden als Alphatierchen den Klassengeist prägen, wird die Leistungsverweigerung schnell zur Klassenkultur. Leidtragend sind dann die Schwächeren, die ein leistungsorientiertes Lernen bitter nötig hätten und bei denen, das EFZ gefährdet wird. Nicht zu vergessen ist die Wirtschaft, der so gut qualifizierte Fachkräfte entgehen.

Erfolge sind zentral

Der Grund für die Leistungsverweigerung liegt aber tiefer. Motivation hat viel mit Erfolgserlebnissen zu tun, mit der Erfahrung, dass der Leistungseinsatz auch einen (persönlichen) Gewinn bringen kann. Wo aber dieser Erfolg, ja nur schon die Hoffnung auf Nutzen, fehlt, da verdirrt die Motivation schnell. Und: bei vielen Jugendlichen war die Schule ein Weg, der nicht gerade mit Erfolgen gepflastert war. Ausser vielleicht dem Lob der Eltern oder einem vernünftigen Zeugnis erleben sie kaum einen direkten Nutzen aus ihren jahrelangen Lernbemühungen.

Diese oft frustrierende Situation wird noch deutlich verstärkt durch unsere sattierte und übersättigte Gesellschaft mit ihrer (scheinbaren) Perfektion. Was gibt es da für Jugendliche noch zu leisten, das nicht schon besser und billiger vorhanden und zu kaufen ist? Alles scheint ohne Leistung erreichbar zu sein, und die ganze Werbung zielt auf Bequemlichkeit. Früher

baute man noch in mühsamer Kleinarbeit Flugzeug- und Schiffsmodelle, oder man strickte und nähte sich selber schöne Kleider. Heute lässt sich das alles billig kaufen – und besser ist es auch noch. Warum soll man sich da noch anstrengen?

Ein Blick in ferne Länder, dorthin, wo echte Armut herrscht, zeigt ein ganz anderes Bild. Dort ist das Lernen, das Streben nach Bildung, oft die einzige Chance, der namenlosen Masse der Armut zu entkommen und ein besseres Leben zu erreichen. An diesen Schulen ist Motivation für die Lehrpersonen kein Thema. Die Hoffnung auf Erfolg tragen alle in sich und kämpfen um Wissen und fachliche Kompetenz.

Der Wert der Arbeit

In der dualen Bildung, in der Produktion des Betriebes, erleben Jugendliche oft zum ersten Mal, dass ihr Tun einen Sinn und auch einen (finanziellen) Wert bekommt. Sie erleben zum ersten Mal eine Wertschätzung für ihre Arbeit, den Stolz, etwas geleistet zu haben. Hier liegt die Stärke der Berufsbildung – und die Motivation stellt sich oft von selbst ein. Leider überträgt sich diese Leistungsorientierung nicht immer auf den Schulbetrieb; besonders schwierig wird es, wenn der Bezug zur Praxis nicht erreicht wird. Hier sind die Lehrpersonen immer noch gefordert.

Eine Unterstützung können hier auch Berufsmeisterschaften bieten. Mir ist immer noch jene Klasse in Erinnerung, die sich anfangs despektierlich zur Regionalmeisterschaft in Informatik äusserte: «Was soll ich mich da anstrengen – und das noch an einem freien Samstag?» Als ich dann jedoch mit den Resultaten in die Klasse kam und verkünden konnte, Hans, wie ich ihn hier nennen mag, habe ausgezeichnet abgeschnitten und sei zur Schweizer Meisterschaft eingeladen, schlug die Stimmung augenblicklich um. Plötzlich war Hans der

Held der Klasse – und Leistung war wieder salonfähig.

Nutzen wir darum Regional- und Schweizer Meisterschaften, um die Kultur der Leistung wieder in die Schulen zu tragen. Machen wir die Regionalmeisterschaft zur Schulkultur und internen Leistungsschau, an der die Lernenden zeigen können, welche Fachkompetenz sie erreicht haben. In gesunder Konkurrenz sollen die Lernenden Leistung als etwas Tolles und Befriedigendes erfahren. Gemeinsam mit der zuständigen OdA sind Aufgaben zu stellen, die den wesentlichen Anforderungen des Berufes in Theorie und Praxis entsprechen. Und es ist jedes Mal erstaunlich zu sehen, zu welchen Leistungen Jugendliche wirklich fähig sind, wenn sie sich von einer Sache begeistern lassen!



Christoph Thomann, BCH-Vizepräsident



Melde dich
jetzt bei uns!

JUNG FRISCH & FRÜNDLICH

Eine Grundbildung bei Volg –
ist doch naheliegend. www.volg.ch

Volg
frisch und fröhlich



Karin Bischoff: die einstige Schweizer- und Weltmeisterin in Bekleidungsgestaltung ist heute Unternehmerin.

Eine Medaille – mehr als Gold

Was bringen gute Rangierungen an Berufsmeisterschaften im späteren Berufsleben? Das Beispiel Karin Bischoff zeigt: Ein Sieg verändert alles. Für die Bekleidungsgestalterin waren die ersten Ränge an den Schweizer- und Weltmeisterschaften vor bald 20 Jahren ausschlaggebend für die spätere Unternehmensgründung. Text: **Lucia Theiler**

Karin Bischoff hat es geschafft. Mit ihrem Unternehmen und Couture-Atelier «Die Manufaktur GmbH», das sie zusammen mit ihrer Geschäftspartnerin Kathrin Baumberger führt, ist sie eine der ersten Adressen in St.Gallen und Zürich für massgeschneiderte Mode. Sie ist Arbeitgeberin von zwei Mitarbeiterinnen, Ausbildnerin von zwei Lernenden, Expertin an den WorldSkills (Berufsweltmeisterschaften) und dieses Jahr bei den Berufsmeisterschaften in Taiwan Gastjurorin. Talent alleine reicht für eine solche Karriere kaum. Ohne harte Arbeit und Beharrlichkeit wäre der Erfolg nicht möglich geworden. Und ohne die Siege an den SwissSkills 1996 und den WorldSkills in St.Gallen 1997 auch nicht. «Ohne den Sieg 1997 hätte ich mich kaum selbstständig gemacht», sagt Karin Bischoff. Er habe ihr Selbstvertrauen gegeben und Bestätigung.

Dennoch liegen zwischen dem Sieg und der Unternehmensgründung rund 10

Jahre. Karin Bischoff hat nach der Ausbildung und Berufserfahrungen in Genf und Zürich die Textilfachschule in Wattwil besucht. «Ich hatte damals von der Schneiderei etwas genug und wollte Neues dazulernen», sagt sie. Ihr Studium in Textillogistik führte sie nach dem Abschluss in den elterlichen Betrieb. Bischoff Textil AG zählt zu den international renommiertesten Stickereiherstellern. Karin Bischoff machte innerhalb der Firma ein Praktikum in den USA und übernahm später Aufgaben in verschiedenen Abteilungen und Tochterfirmen in St.Gallen und Thailand.

Die Zeit war reif

Nach Veränderungen innerhalb der Firma war für Karin Bischoff die Zeit reif, selbst unternehmerisch tätig zu werden. «Viele Leute erinnerten sich noch an mich und die Berufsweltmeisterschaften. Für St.Gallen war das ein grosser Anlass, der gut besucht wurde.» Zudem berichteten die

Medien über die WM und über Bischoff. «Heute werden die Teilnehmer für Medienauftritte geschult. Damals stand ich plötzlich vor einer Fernsehkamera und gab Interviews.» Der Ruhm von damals verhalf der Geschäftseröffnung wohl zu etwas mehr kostenloser Publicity: Dass aus der ehemaligen WM-Siegerin nun eine Unternehmerin wurde, war zumindest den lokalen Medien Berichterstattungen wert.

Am Anfang arbeitete Bischoff von zu Hause aus, dann in einem Zentrum für Jungunternehmer. Dank der guten Auftragslage konnte sie bereits nach einem Jahr eine Teilzeitmitarbeiterin anstellen, dann auch eine Lernende. Zusammen mit Design-, Textil- und Bekleidungsfachleuten gründete sie später die Manufaktur GmbH. Das Unternehmen bietet nebst Couture und Masskonfektionen auch eine eigene Kollektion und entwirft und produziert Bekleidung für Unternehmen und Gruppen (Corporate Fashion).

Karin Bischoffs Spezialität ist individuelle Damenbekleidung nach Mass und Wunsch der Kundin. Seit wenigen Jahren bedient die Manufaktur aber auch vermehrt Männer. «Männer sind Wiederholungstäter. Wenn sie einmal die Massbekleidung entdeckt haben, kommen sie immer wieder», erzählt Bischoff aus ihren Erfahrungen.

Eine besondere Liebhaberei der Manufaktur sind Theaterkostüme. Rentabel ist dieses Geschäftssegment allerdings nicht immer. «Man muss ein bisschen abwägen. Einige Sachen können wir aus Freude machen, dafür müssen andere lukrativer sein», sagt sie.

Expertin und Trainerin

Taktieren, eine Strategie entwickeln – auch das sind Aspekte, die an Berufsmeisterschaften wichtig sind. «Ich hatte 1997 die Aufgabe, nach einem bestimmten Schnittmuster eine Jacke und ein Kleid zu fertigen», erinnert Bischoff sich. Gewonnen habe sie nicht nur wegen des soliden Handwerks, sondern auch wegen der guten Arbeitsplanung und der zielführenden Arbeit nach relevanten Kriterien.



Nadja Humbel (rechts): Bischoffs Mitarbeiterin war Weltmeisterin in London und nimmt heuer an den EuroSkills teil

«Eine Meisterschaft ist etwas ganz anderes als der Berufsalltag. Man muss vor der Arbeit die Bewertungskriterien genau studieren und vor allem das machen, was Punkte bringt», sagt sie. Berufsfachleute, die von Karin Bischoff für Meisterschaften trainiert werden, lernen solch taktisches Vorgehen. «Zudem muss jemand der Typ sein für eine Meisterschaft. Er muss dem Druck standhalten können», sagt Karin Bischoff.

Bei ihren zwei bisherigen Kandidatinnen hat sich das Training jeweils bewährt: Sie gewannen an den WorldSkills in London Gold und in Leipzig Bronze. Ihre Mitarbeiterin Nadja Humbel, die Weltmeisterin von London, wird dieses Jahr an den EuroSkills teilnehmen. «Wir machen zum ersten Mal mit. An den EuroSkills ist es ein Teamberuf, der eher auf industrielle Fertigung und Kollektionsgestaltung ausgelegt ist. So müssen wir erst mal unseren Standort bestimmen und dürfen noch nicht zu viel erwarten», sagt Karin Bischoff.

Nebst Trainerin ist sie auch Expertin. Für die SwissSkills in Bern hat sie die Prüfungsaufgaben mitgestaltet und wird die Jury betreuen. ■



MSc FH in Industrial Technologies, Abschluss 2022

Das Technorama ist einer der grössten ausserschulischen Lernorte der Schweiz, nicht nur für clevere Girls. Jetzt das grosse Workshop-Angebot in den neuen Laboren entdecken!

Dienstag bis Sonntag von 10 bis 17 Uhr, an Feiertagen montags geöffnet.

www.technorama.ch

 swiss science center
TECHNORAMA

«An den SwissSkills werde ich alles geben»

Wer an den SwissSkills teilnimmt, gilt als ambitioniert und zielstrebig. Doch einen karriereorientierten Nutzen erhoffen sich unsere vier Gesprächspartner nicht. Für sie steht die Erfahrung im Vordergrund. Interview: **Lucia Theiler**

«Folio»: Warum lernen Sie genau diesen Beruf?

Luc Dürig: «Ich wollte unbedingt einen handwerklichen Beruf lernen, das war für mich schon immer klar. Ich habe mir diverse Berufe angeschaut. Im Nachbardorf gab es einen Hufschmied, bei dem ich auch geschnuppert habe. Die Wahl zum Hufschmied war für mich wirklich die richtige. Wir werden für den sogenannten Normalbeschlag ausgebildet, wir lernen aber auch Beschläge für Pferde mit spezifischen Problemen anzufertigen, oder solche für Sportpferde.»

Selina Giacomini: «Ich bin früher Cross-Country-Bikerennen gefahren. Mein heutiger Chef war damals mein Trainer. Zuerst wollte ich Gestalterin Werbetechnik lernen, nach einer Schnupperlehre als Fahrradmechanikerin habe ich mich dann aber umentschieden.»

Anja Roffler: «Ich war in meinem Lehrbetrieb früher Kundin. Meine Familie hat hier immer die Sportausrüstung gemietet. Daher war für mich klar, dass ich die Lehre in diesem Betrieb machen möchte. Da ich selber sehr sportbegeistert bin, war dieser Beruf naheliegend.»

Caroline Abromeit: «Ich kam ganz unerwartet auf die Idee – durch meine Schwester. Eigentlich wollte ich immer ins Kaufmännische. Ich hatte mit Pflege früher nichts zu tun. Heute kann ich mir keinen besseren Beruf vorstellen, weil man immer mit Menschen und ihren individuellen Bedürfnissen zu tun hat.»

Wie kommt es, dass Sie an den SwissSkills teilnehmen?

Luc Dürig: «An einem Lehrlingswettkampf in St.Gallen konnte ich mich für die SwissSkills qualifizieren. In der Branche ist es üblich, dass man an Wettkämpfen teilnimmt. Es ist Teil der Berufsmentalität. Auch wenn nicht alle an Wettkämpfen teilnehmen, wissen die meisten ein wenig Bescheid, wer beispielsweise Weltmeister ist, oder wie solche Berufswettkämpfe ablaufen. Mein Chef war auch ein guter Wettkampf-Schmied. Dass ich an Wettbewerben teilnehme, ist für mich daher naheliegend.»

Selina Giacomini: «Der Berufsschullehrer hat mich auf den Wettbewerb aufmerksam gemacht. Er meinte, das wäre doch etwas für mich. Pro Schulhaus konnte bei uns

Luc Dürig, Hufschmied



Selina Giacomini, Fahrradmechanikerin (Bild: Gabriela Meissner)



nur einer gehen. Im Zwei-Rad-Betrieb sind wir acht Schulhäuser.»

Anja Roffler: «Ich finde es eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, darum will ich teilnehmen. Wir müssen an den SwissSkills wie auch an der Prüfung ein Verkaufsgespräch durchführen. Ich hatte an der Schule in dieser Disziplin die beste Note und habe mich darum qualifiziert.»

Caroline Abromeit: «Die Ausbildnerin hat eine Umfrage gemacht, wer sich interessiert. Sie sagte, sie finde es gut, wenn man mitmacht. Ich habe dann ein Bewerbungsdossier eingereicht und konnte an der Qualifikation teilnehmen. Ich dachte eigentlich, dass ich sowieso nicht weit komme und war ganz überrascht, dass ich mich qualifizierte. Aus jedem Kanton können zwei FaGe teilnehmen. Wir sind also einige, die im Wettbewerb stehen.»

Welche Erwartungen haben Sie?

Luc Dürig: «Ich werde alles geben. Ich kenne die 12 Konkurrenten, darunter sind viele starke Hufschmiede. Das Niveau ist schon sehr hoch.»

Selina Giacomini: «Ich möchte sicher viele Erfahrungen sammeln. Ich werde auch alles geben, um einen der vorderen Plätze zu erreichen. Natürlich bin ich schon sehr glücklich, überhaupt an den Swiss-Skills teilnehmen zu können.»

Anja Roffler: «Ein gutes Verkaufsgespräch zu machen ist für mich das Ziel. Gewinnen wird schwierig, denn die Konkurrenz ist gross, und wir kommen aus diversen Branchen. Ich kenne zwar das Wertungsraster, doch bei der Bewertung eines Verkaufsgesprächs ist halt vieles auch subjektiv.»

Caroline Abromeit: «Ich möchte den Beruf gut repräsentieren und Spass haben. Wenn ich noch eine gute Platzierung erreiche, umso besser.»

Anja Roffler, Detailhandelsfachfrau



Wie wird sich die Teilnahme auswirken auf die spätere Stellensuche?

Luc Dürig: «In unserer Branche hat die Teilnahme keine Auswirkung darauf. Was für die Stellensuche zählt, ist die Arbeit im Betrieb.»

Selina Giacomini: «An einem solchen Wettbewerb kann man sicher wertvolle Kontakte knüpfen, vielleicht entdeckt man auch eine Weiterbildung oder einen anderen Beruf. Im Lebenslauf macht sich die Teilnahme am Wettbewerb sicher gut.»

Anja Roffler: «Man kann es in die Bewerbung mit einfließen lassen, das macht sicher einen guten Eindruck. Aber viele Unternehmen kennen diesen Wettbewerb nicht.»

Caroline Abromeit: «Ich hoffe es. Ich habe zwar den Eindruck, die SwissSkills seien gar noch nicht so bekannt. Aber das ändert sich vielleicht noch.»

Wie bereiten Sie sich vor?

Luc Dürig: «Wir müssen Mustereisen anfertigen. Sobald feststeht, was für welche das sind, werde ich an den Samstagen und den Feierabenden üben.»

Selina Giacomini: «Ich arbeite in einem kleineren Betrieb und darf vor dem Wettkampf in einem Grossbetrieb mitarbeiten gehen. Ich werde dort in der Garantieabteilung sein. Das ist für mich nochmals ein zusätzliches Training.»

Anja Roffler: «Ich darf im Betrieb üben, also im Geschäftsalltag. Zusätzlich machen die Ausbildner mit mir Trainings. Mein Chef übernahm in einem Rollenspiel beispielsweise auch schon den Part des sogenannten Störfaktors.»

Caroline Abromeit: «Bei uns spielen Laienschauspieler die Patienten. Wir bekommen ihre Krankenakte und müssen dann halt agieren wie im Berufsalltag. Ich übe mit meiner Ausbildnerin noch jene Dinge, bei denen ich noch nicht sattelfest bin. Zudem hatten wir im Kanton zwei

Caroline Abromeit, Fachfrau Gesundheit



Lernabende, organisiert von der OdaSanté, der Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit. Ich achte im Berufsalltag nun vor allem darauf, dass ich alles genau so mache, wie es verlangt wird. Mehr kann ich nicht tun.»

Wie gehen Sie mit der Nervosität um?

Luc Dürig: «Ich habe schon einige Wettkämpfe gemacht und bin nicht mehr so nervös. Die gute Vorbereitung gibt mir Sicherheit.»

Selina Giacomini: «Die Nervosität gehört dazu. Alle sind nervös. Ich kenne das Ambiente auch von den Bikerennen und von Showauftritten im Ropp-Skipping. Das ist Seilspringen als Sport mit vielen coolen Tricks und verschiedenen Disziplinen.»

Anja Roffler: «Tief durchatmen. Ansonsten habe ich keine Strategien.»

Caroline Abromeit: «Ich werde sicher nervös sein, denn es werden viele Leute da sein, die genau zuschauen. Meine Eltern kommen. Sie sind mein ruhiger Pol. Zudem werden auch meine Ausbildner mich begleiten. Obwohl: Ich erwarte nicht, dass jemand wegen mir kommt.»

Inwiefern bekommen Sie aus Ihrem beruflichen und privaten Umfeld Unterstützung?

Luc Dürig: «Als ich mich qualifiziert habe, war die Freude in meinem privaten und beruflichen Umfeld schon gross.»

Selina Giacomini: «Natürlich positiv. Freunde und Familie werden auch am Wettbewerb zuschauen.»

Anja Roffler: «Meine Ausbildner und meine Eltern kamen auch mit an die Vorausscheidung in St.Gallen. Sie werden wahrscheinlich auch in Bern dabei sein. Sie sind alle nervöser als ich.»

Caroline Abromeit: «Alle sind sehr stolz und freuen sich. Dass ich mitmache, war für viele eine Überraschung. Nicht, dass ich die Dinge normalerweise nicht zu Ende bringe. Aber gerade in Situationen, wo es um etwas geht, kriege ich oftmals Angst und ziehe mich zurück. Dass ich die Meisterschaft nun doch durchziehe, freut mein Umfeld – und das wiederum unterstützt mich.» ■

Die vier Interview-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer

Luc Dürig, Hufschmied EFZ, Melchnau, Lehre abgeschlossen bei Waffenschmiede Zürcher, Hettwil; Selina Giacomini, Dietikon, Fahrradmechanikerin EFZ, 3. Lehrjahr bei Bikeshop Chlösterli, Urdorf; Anja Roffler, Seewis-Pardisla, Detailhandelsfachfrau EFZ, 2. Lehrjahr bei Caprez Sport, Grünsch; Caroline Abromeit, Unterentfelden, Fachfrau Gesundheit EFZ, 3. Lehrjahr, Regionales Pflegezentrum, Baden



ABU-Kompakt – Recht + Gesellschaft

Willkommen in der Welt des Lernens

Suchen Sie ein kompaktes Werk für den allgemeinbildenden Unterricht?

ABU-Kompakt das Grundlagenbuch in 4 Teilen führt in die Teilbereiche der Wirtschaft, des Rechts und der Gesellschaft ein. Ergänzt wird es durch ein Arbeitbuch mit passenden Aufgabenstellungen und einem separaten Buch für Gesetztexte und Lösungen.



Cornelsen Schulverlage Schweiz AG

Verlagshaus Bächerstrasse
8832 Wollerau

Telefon 044 786 72 00
bestellungen@cornelsen.ch

Grundlagenwerk

978-3-06-028264-7
CHF 45.90

Arbeitsbuch

978-3-06-028267-8
CHF 39.90

Gesetztexte

978-3-06-028266-1
(Auflage 2014)
CHF 8.70

Lösungen

978-3-06-028268-5
CHF 86.90

Cornelsen



Basel

Der Treffpunkt für Bildung
Messe Basel
29. bis 31. Oktober 2014

www.didacta-basel.ch

**Ideen, Inspiration
und Information**



«Geht mit leichtem Herzen an die SwissSkills!»

Lieber «mechen» statt misten: Florian Siegenthaler hat die Werkstatt dem heimischen Bauernhof vorgezogen. Als Landmaschinenmechaniker-Experte will er an den SwissSkills in Bern nicht nur prüfen, sondern auch gegen Vorurteile ankämpfen. Text: Sarah Forrer

Sein Lachen ist tief, seine Stimme auch. Sein Bart kurz und kräftig wie sein Haar. Der Oberkörper bullig vom täglichen Handieren mit tonnenschweren Traktoren. Wenn es so etwas wie einen Prototyp für Landmaschinenmechaniker gibt – dann passt Florian Siegenthaler rein äusserlich gut ins Bild. Als Bauernsohn in der Roman die aufgewachsen, entschied er sich rasch einmal für die Lehre rund um Traktore, Pflüge und Heugebläse. «Ich war schon immer technisch interessiert», sagt der 37-Jährige in fast astreinem Berndeutsch. Nur wenn man genau hinhört, fällt der französische Akzent auf. «Anders als bei

Tieren lässt die Mechanik Spielraum. Wenn man ein Loch falsch bohrt: tant pis! Dann versuchst du es noch einmal», so Siegenthaler.

«Es gibt immer eine Lösung!»

Dazu kommt: Der ehemalige Ringer ist ein Tüftler. Oft kommt es vor, dass er auf einen Bauernhof fährt und nicht weiss, was an der Erntemaschine nicht funktioniert. Dann geht es darum, alle Möglichkeiten auszutesten. «Es gibt immer eine Lösung – man muss sie nur lange genug suchen!» Diese Einstellung kam Siegenthaler auch bei Marcel Boschung AG zugute. Für das

Traditionsunternehmen stellte der damals 20-Jährige Werkstatthandbücher und Schulungsunterlagen für verschiedene Maschinen her. Rund um die Welt reiste er, um Personal zu unterrichten und Maschinen zu flicken. «Ich kam von Norwegen über Holland bis in den Iran», so Siegenthaler.

Ganze zwölf Jahre arbeitete er für Boschung – dann hatte er genug. Nicht zuletzt aus geopolitischen Gründen. «Anfänglich konnte ich das Werkzeug oder Ersatzteile meist im Handgepäck bei mir tragen», so Siegenthaler. «Heute ist nicht mal mehr eine Wasserflasche erlaubt.»



Landwirtschaft und Mechanik: Landmaschinenmechaniker kennen beide Bereiche



Florian Siegenthaler, SwissSkills-Experte

Bereits zu Boschung-Zeiten unterrichtete Siegenthaler in Aarberg an der Berufsfachschule. «Ich gebe mein Wissen gerne

an die Jungen weiter», sagt der 37-Jährige. Als perfekter Zweisprachler ist er auch an den SwissSkills in Bern ein begehrter Mann – nicht nur als Fachmann. «Bei den letzten Meisterschaften habe ich für den einzigen Lehrling aus der Westschweiz die Aufgaben und die Gespräche mit den Experten übersetzt.»

Ruhe bewahren

Dem diesjährigen Grossanlass sieht er gelassen entgegen. «Es kommt schon gut», sagt Siegenthaler lachend und nimmt einen Schluck Kaffee. Aus der Ruhe bringt ihn nicht so schnell etwas. Und schliesslich hat er als Lysser in Bern ein Heimspiel – fast kommt es ihm wie ein Familientreff vor. «Man kennt sich. Wir sind eine kleine Nische», sagt er. Umso wichtiger findet es Siegenthaler, das Rampenlicht des Mega-Events zu nutzen. «Wir können zeigen, was man als Landmaschinemechaniker alles macht», betont er. Und das sei viel mehr, als sich die meisten vorstellten. «Man unterschätzt uns gerne.» Die Vielfalt sei extrem gross: Kalkulieren, Rechnen, Schemen lesen, Diagnosen erstellen – mit oder ohne Computer. Dazu

kommt die Fülle an Maschinen; vom Rasenmäher bis hin zum Mähdrescher. Das macht es für die 15 Kandidaten, welche sich für die SwissSkills qualifiziert haben, nicht leicht. An sechs Posten müssen sie ihr Können unter Beweis stellen. 90 Minuten haben sie für jede Aufgabe Zeit. Wenig, findet Siegenthaler. «Der Zeitdruck ist gross. Die Aufgaben sind kompliziert. Es ist eine grosse Herausforderung für die Jungen. Aber schliesslich ist es eine Schweizer Meisterschaft», betont er. Was rät Siegenthaler den Teilnehmern? «Sie sollen mit leichtem Herzen an die Prüfung gehen.» Ruhe bewahren sei das A und O. Und sie müssten dran bleiben – auch wenn es nicht auf den ersten Versuch klappt.

Kandidaten brauchen «Biss»

Siegenthaler betont: «Biss ist wichtig.» Das kann er selbst gebrauchen: Vor einem Jahr hat er die Werkstattleiterschule begonnen. Ende 2016 ist er voraussichtlich fertig. Einen eigenen Betrieb schliesst er nicht aus. Oder, wie er es mit seiner welschen Gelassenheit ausdrückt: «Man weiss nie, was im Leben passiert.» ■

**STUDIEREN SIE
AN DER HSR,
UND DIE ZUKUNFT REISST SICH UM SIE.**

BACHELORSTUDIENGÄNGE

- Elektrotechnik
- Erneuerbare Energien und Umwelttechnik
- Informatik
- Maschinentechnik | Innovation
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Bauingenieurwesen
- Landschaftsarchitektur
- Raumplanung

www.hsr.ch/bachelor

Nächster Infotag am
08. November 2014



«Es ist alles viel grösser geworden»

Michael Stocker ist Projektleiter der SwissSkills Bern 2014. Unter seiner Ägide arbeiten derzeit rund 20 Personen für die 1. Schweizer Berufsmeisterschaft im September – für den Anlass selber sind Freiwillige sowie auch Sponsorengelder nach wie vor willkommen. Interview: Renate Bühler

Wie wird man Projektleiter eines Grossanlasses wie SwissSkills Bern 2014? Haben Sie auch sonst Berührungspunkte mit der Berufsbildung?

«Eigentlich kam ich per Zufall zu diesem Job – aber durch einen sehr schönen Zufall! Früher durfte ich bei BERN-EXPO Gastveranstaltungen leiten. 2010 fragte uns dann der Kanton Bern an, ob wir bereit wären ein Bewerbungsdossier für SwissSkills 2014 für den Kanton Bern auszuarbeiten. Darauf initialisierten wir das gemeinsam mit dem Kanton und den Berner KMU. Tatsächlich hatten wir dann das Glück, unser Projekt im Stiftungsrat vorstellen zu dürfen und schliesslich erhielten wir den Zuschlag. Das heisst: seit 2010 bin ich voll in die SwissSkills Bern 2014 involviert und in das Projekt hineingewachsen.»

Ja, ich kenne die duale Berufsbildung durchaus: ich habe selber eine Berufslehre absolviert. Ende der Schulzeit wusste ich nicht so genau, was ich lernen möchte; ich machte verschiedene Schnupperlehren, eine als Koch und eine als Werkzeugmechaniker, und zuletzt entschied ich mich für das KV in der Mühlenbranche. Später absolvierte ich verschiedene Weiterbildungen.»

Wer waren Ihre Konkurrenten um den Austragungsort?

«Es war eine schweizweite Ausschreibung; Tessin, Bern und Basel durften ihre Projekte im Stiftungsrat vorstellen.»



Michael Stocker, Projektleiter der SwissSkills Bern 2014

Ab wann und bis wann dauert Ihr Einsatz als Projektleiter? Und was machen Sie beruflich, wenn der Anlass über die Bühne gegangen ist?

«Also, jetzt führen wir den Anlass erst mal durch (lacht). Wie lange es danach bis zum Projektabschluss geht, weiss ich nicht mit Sicherheit, aber wohl ungefähr bis März 2015. Richtig fertig ist für mich die Sache erst, wenn alles vollumfänglich abgebaut, der Schlussbericht vom SBFI abgenommen und mit den Sponsoren alles geregelt ist. Grundsätzlich bin ich Angestellter der Bernexpo und gehe ganz stark davon aus, dass ich dorthin zurückgehe und hoffentlich bald wieder an einem spannenden Projekt mitarbeiten kann. Wobei: eine Geschichte in der Grössenordnung der SwissSkills Bern 2014 gibt es nicht alle Tage.»

Man spricht ja schon von einer Neuauflage der SwissSkills – vielleicht für das Jahr 2018. Wie konkret sind diese Pläne?

«Wir würden es sehr begrüssen, wenn wir den Brand SwissSkills Bern weiterführen könnten. Man könnte auf etwas aufbauen, das jetzt gerade neu entsteht. Die SwissSkills Bern werden ja erstmalig in diesem Rahmen durchgeführt. Allerdings hängt es von verschiedenen Faktoren ab, ob eine Neuauflage kommt: von den Besuchern, der Finanzierung, wie die Zufriedenheit der Berufsverbände sein wird – wir dürfen nicht vergessen, dass die Verbände selber ein Riesenengagement an den Tag legen. Eine ein- oder zweijährige Durchführung ist allein schon vom Aufwand der Berufsverbände her nicht machbar; aber alle drei oder vier Jahre wäre es realistisch. Zuletzt entscheidet natürlich der Geldgeber über eine weitere Austragung; also hauptsächlich der Bund beziehungsweise das SBFI.»

Sprechen wir über Geld. Ist die Finanzierung gesichert? Im Mai fehlte noch ein erklecklicher Betrag.

«Man muss das Gesamte sehen. 2010 wusste man noch nicht, ob der Anlass bei den Berufsverbänden ankommt; wir gingen von einem Aufwand von 13,3 Millionen aus. Anschliessend führten wir Marktabklärungen durch und stellten fest, dass die Verbände sehr interessiert sind. Dann verschickten wir die Anmeldeunterlagen, und jetzt ist das gesteckte Ziel eigentlich vollständig erreicht. Wir gingen von 60 teilnehmenden Berufsverbänden aus, jetzt sind es deren 63; wir rechneten mit 700 Wettkämpfern und haben

jetzt über 1000, wir präsentieren 134 Berufe – damals setzten wir uns 100 zum Ziel. Das heisst, es ist alles viel grösser geworden. Entsprechend braucht es auch viel mehr Fläche: 2010 gingen wir von 60 000 Bruttoquadratmetern aus, heute sind es über 80 000. Das ist alles super – aber es braucht natürlich auch mehr Geld. Die Projektleitung verfügt jetzt über ein Budget von mehr als 15 Millionen Franken. Dies setzt sich folgendermassen zusammen: 60 Prozent bezahlt der Bund, 20 Prozent der Kanton Bern und 20 Prozent die Wirtschaft. Wenn man aber die Aufwendungen der Berufsverbände mitrechnet, sprechen wir von einem Betrag zwischen 50 und 60 Millionen Franken. «Unsere» 15 Millionen sind also nur ein kleiner Teil des Ganzen. Und ja: wir sind immer noch auf Sponsorensuche. Dennoch ist der Anlass aber gesichert.»

Um wie viel Geld geht es noch?

«Derzeit fehlen noch ungefähr 500 000 Franken. Aber wichtig ist, dass wir sagen können: Der Anlass findet statt, und zwar in guter Qualität. Die Wirtschaft muss über vier Millionen Franken an Sponsorengeldern aufbringen; das ist in der heutigen Zeit extrem viel. 3,5 Millionen Franken haben sie schon gebracht: Das zeigt, dass «das duale Berufsbildungssystem» in der Wirtschaft ein grosses Thema ist, welches man weiter ausbauen könnte. Der Gradmesser sind jeweils auch die WorldSkills, wo sich zeigt, wie leistungsfähig unsere Jungen sind – und sie schliessen ja immer zuvorderst ab.»

Zur Organisation der SwissSkills Bern 2014: Wie viele Personen arbeiten während der Projektierungs- und Aufbauphase mit Ihnen an diesem Grossanlass? Wie managt man eine solche Kiste?

«Wir haben eine Projektstruktur mit entsprechenden Unterlagen aufgebaut bzw. erstellt. Die Anzahl Mitarbeitender variiert je nach Projektstand. Derzeit haben wir ungefähr 20 Leute, davon etwa 12 in Vollzeit. Der Rest wird mit Temporärstellen und externen Fachleuten ergänzt. Wir haben entsprechende Bereiche gegründet: Marketing, Besucherführung, Technik, Signalisation und so weiter, einfach alles, was es zum Gelingen des Anlasses braucht. Ganz wichtig ist auch die Gastronomie – da braucht es immer Leute, die Erfahrung haben und so etwas «handeln» können.

Wir wissen, dass wir nur diese eine Chance haben, den Anlass sauber über die Bühne zu bringen. Während den vier Veranstaltungstagen kann man allfällige Fehler nicht mehr korrigieren. Das muss einfach von Anfang an klappen.»

Auf der Homepage suchen Sie nach Volunteers, die am Anlass selber zum Einsatz kommen. Wird der Einsatz vergütet? Und haben Sie schon genügend Freiwillige gefunden?

«Ja, während dem Anlass arbeiten wir dann natürlich mit einem grösseren Team: Wir brauchen zwischen 250 und 300 Volunteers, die sich über die Homepage anmelden können. Willkommen sind alle ab 18 Jahren – die Alterslimite gibt das Arbeitsrecht vor. Bis zum jetzigen Zeitpunkt haben wir schon 220 Personen gefunden; weitere sind

aber immer willkommen. Es gibt keine finanzielle Entschädigung für die Freiwilligen, aber Kleidung und Verpflegung sind gratis. Und sie können wertvolle Erfahrungen an einem einmaligen Anlass sammeln.»

Melden sich vor allem Studierende?

«Nein, es geht querbeet: Lehrpersonen, Pensionierte, Jugendliche – das Spektrum ist sehr breit.»

Man erwartet rund 200 000 Besucherinnen und Besucher an den SwissSkills Bern 2014 – wie kommen Sie auf diese Zahl?

«Als wir 2010 das Bewerbungsdossier zusammenstellten und auch die Besucherzahl berechneten, stützten wir uns auf die Erfahrung mit den WorldSkills 2003 in St. Gallen. Bei einem nationalen Anlass sollten 200 000 Besucherinnen und Besucher eigentlich möglich sein. Es ist ein ambitioniertes Ziel, aber wir sind davon überzeugt, dass wir das erreichen können.»

Und wie soll sich die Besuchermenge zusammenstellen? Vor allem aus Oberstufenschülern, die an der Berufswelt schnuppern wollen?

«Nicht nur! Wir haben verschiedene Zielpublika: einerseits tatsächlich die Sek 1 (7. bis 9. Schuljahr); andererseits aber auch Berufsfachschulen, und ganz wichtig ist natürlich auch das breite Publikum, alle Berufsinteressierten. Wir schreiben Lehrpersonen an, damit sie mit ihren Klassen kommen, und dann haben wir auch die Eltern im Blick – sie sind die wichtigsten Beeinflusser während der Lehre! Der Eintritt, bei Bezug des Tickets bis 31. August 2014, ist kostenlos.»

Gibt es auch ein Rahmenprogramm? Was wird den Besuchern geboten – abgesehen von spannenden Berufswettkämpfen?

«Am 17. September ist die Eröffnungsfeier in der Post Finance Arena, wir rechnen mit 6000 bis 7000 Leuten. Ab dem 18. September finden dann alle Berufsmeisterschaften statt, also das eigentliche Herzstück. Während dieser Zeit haben wir auch das House of SwissSkills der Stiftung SwissSkills auf dem Bundesplatz, wo wir auf die Meisterschaften aufmerksam machen und über den Anlass informieren wollen – Live-Schaltungen auf das Wettkampfgelände inbegriffen. Damit will man auch die breite Bevölkerung auf den Anlass neugierig machen. Die Berufsverbände können das Haus an sich für Apéros und dergleichen mieten. Aber vorab gibt es dort Informationen über die Stiftung SwissSkills selber und über die Berufsverbände. Weiter werden auf dem Waisenhausplatz rund 20 Skulpturen stehen, die je einen Beruf symbolisieren.»

Am 21. September steigt dann natürlich die grosse Abschlussfeier in der Post Finance Arena mit den Siegerehrungen; wir gehen davon aus, dass wir 230 Medaillen überreichen können.

Während dem Anlass finden auch zwei Sonder schauen statt. Wir bauen auf rund 1000 Quadratmeter Fläche die «Stadt der Höheren Berufsbildung» auf, welche die Durchlässigkeit unseres dualen Berufsbildungssystems zeigen soll. Es gibt 9 Berufsfelder mit 18 Karrierestatio-

nen. Die Biografien von sechs fiktiven Personen werden dargestellt. Die Besucher können auf ihren Spuren durch die Bildungslandschaft wandern und so die verschiedenen Möglichkeiten der höheren Berufsbildung und Weiterbildung kennen lernen. Das ist eine tolle Sache.

In der zweiten Sonderschau stellen sich rund 20 Kleinst-Berufsverbände vor, so etwa die Hufschmiede, Seilbahnerinnen und Korbflechtwerkgestalter. Dann gibt's noch den Treffpunkt Formation für die Lehrpersonen, an dem nebst anderen Verbänden auch der BCH mitmacht.»

Was ist aus Ihrer Sicht die grösste Herausforderung im Zusammenhang mit SwissSkills Bern 2014?

«Wir erstellen 1000 Arbeitsplätze und jeder hat etwas andere Bedürfnisse: der Gartenbauer arbeitet mit Kies, Erde und Steinen, mit Holz und Wasser – und das ist nur einer von über 60 Berufsverbänden. Das alles unter einen Hut zu bringen ist eine grosse logistische Herausforderung! Sehr aufwendig sind weiter die Bewirtung von rund 200000 Gästen und das Besuchermanagement.»

Gibt es Bereiche, die Ihnen jetzt, rund zwei Monate vor der effektiven Veranstaltung, noch Bauchweh bereiten?

«Die ganze Planung ist eigentlich im grünen Bereich. Klar, es gibt noch Dinge, die geregelt werden müssen: Mit der Verpflegung und den Unterkünften etwa sind wir noch nicht am Punkt, aber wir sind – auch bei diesen Bereichen – so weit fortgeschritten, dass wir wissen, dass es klappen

wird. Es ist alles auf dem Schlitten und bereitet mir daher auch keinen Kummer.»

Gibt es heute schon Teile, die fixfertig und bereit für die Wettkämpfe sind?

«Ja, im Marketing etwa bieten wir Fan-Tickets an; die sind schon erhältlich. Und sobald wir die Anmeldung der Wettkämpfer durch die Berufsverbände erhalten, publizieren wir sie auf unserer Website und jeder Fan kann dort sein Ticket holen und so seinen Favoriten unterstützen. Das wird bereits genutzt. So können die Kandidierenden Werbung für sich machen, und wer zuletzt am meisten Fans auf den Platz holt, erhält einen schönen Preis.»

Macht Ihnen Ihre Aufgabe grundsätzlich Spass – oder überwiegt momentan der Stress?

«Mein Job ist sehr spannend! Immerhin stellen wir den weltgrössten Anlass der dualen Berufsbildung punkto Breite der Berufe auf die Beine! Das ist man sich gar nicht so bewusst. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es noch ein bisschen wie ein Puzzle: zuerst waren da ganz viele Einzelstücke, und jetzt fügt es sich zu einem grossen Ganzen zusammen. Man sieht, wie etwas, an dem man drei Jahre mit verschiedenen Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Bildung zusammengearbeitet hat, Form annimmt. Das ist natürlich sehr interessant!» ■

Mehr Informationen: www.swissskillsbern2014.ch



**ENTDECKE
DEIN POTENZIAL**

**OBA OSTSCHWEIZER
BILDUNGS-AUSSTELLUNG**

**29. AUGUST BIS
2. SEPTEMBER 2014
ST.GALLEN**

**Olma-Gelände
Eintritt gratis**

OBA
Ostschweizer
Bildungs-
Ausstellung

www.oba.sg

Olma Messen
St.Gallen

Die neue Orell Füssli-App



Ab sofort veröffentlicht der Orell Füssli Verlag sein neues App. Über dieses wird der Verlag auch seine elektronischen Lernmedien publizieren. Die Lösung ermöglicht es, E-Books auch offline zu betrachten – auf Android und iOS-Geräten. Zusätzlich steht ein Webreader für Windows- und Mac-Geräte zur Verfügung.

Aspekte der Allgemeinbildung in der neuen App des Orell Füssli Verlags



E-Book Fr. 29.-
ISBN 978-3-280-03821-5
(E-Book auch einzeln erhältlich)



Buch Fr. 47.-
ISBN 978-3-280-04094-2
(Buch auch einzeln erhältlich)



Bundle Fr. 59.-
EAN 7640145173240

Das E-Book gehört zu den ersten, die auf der neuen Plattform zur Verfügung stehen werden. Interaktive Features wie die Suchfunktion oder speicherbare Notizen gehören zur Grundausstattung und werden laufend durch weitere Elemente ausgebaut.

Halten Sie ab August im Google Play Store oder im App Store von Apple Ausschau nach dem neuen «Orell Füssli»-App.



Melina Gerber von den Pflegezentren der Stadt Zürich PZZ an den kantonalen Vorausscheidungswettbewerben. Foto: OdA G ZH

Übung macht die Schweizer Meisterin

Die SwissSkills finden zwar erst im September statt; die Kandidatinnen und Kandidaten bereiten sich aber seit Monaten intensiv auf die Wettkämpfe vor – gerade auch mit Hilfe ihrer Betriebe. So etwa die 14 Fachfrauen Gesundheit. Text: Luca D'Alessandro, OdASanté

«Bei meiner Arbeit stelle ich immer häufiger fest, dass ich mir selbst über die Schulter schaue. Dabei frage ich mich jeweils, ob ich alles richtig gemacht hätte, und wo ich mich allenfalls verbessern könnte.» Seit gut zehn Monaten weiß Melina Gerber, dass sie zu den 14 Fachfrauen Gesundheit gehört, die an den Schweizer Berufsmeisterschaften SwissSkills Bern 2014 die Chance auf eine Medaille wahrnehmen dürfen. Das Ticket hat sie sich anlässlich der Zürcher Vorausscheidungswettbewerbe gesichert, welche im November 2013 unter der Leitung der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich OdA G ZH an der kantonalen Berufsmesse durchgeführt wurden.

Sowohl für die Vorausscheidungswettbewerbe als auch für das bevorstehende nationale Ereignis hat Melina Gerber die verschiedenen Kursangebote der OdA G ZH wahrgenommen, etwa die Vorbereitung auf einen möglichen Medienauftritt. Die Ausbildungsverantwortlichen der Pflegezentren der Stadt Zürich PZZ, wo sie gegenwärtig als Fachfrau Gesundheit angestellt ist, stehen hinter ihrer Kandidatin. So auch Peter Lehmann: «Wenn Melina am Ende die Goldmedaille holt, ist das eine grossartige Auszeichnung für uns alle.» Aus diesem Grund sorgt er dafür, dass sie hin und wieder aus der Routine ausbrechen kann. «Wir bieten ihr die Gelegenheit, während einer Woche auf

einer chirurgischen Abteilung die Abläufe im Spital kennen zu lernen. Je nach Aufgabe, die sie an den SwissSkills Bern 2014 erhält, könnte nämlich gerade dieses spezifische Wissen gefragt sein. Je mehr sie weiß, desto flexibler kann sie auf die Anforderungen reagieren.» Flexibilität im Umgang mit Stress und Zeitdruck erlernt Melina Gerber anhand eines Mentaltrainings, welches sie von ihrem Arbeitgeber angeboten bekommt.

Stärkung des Images eines jungen Berufs

Ramona Spichtig und Alexandra Najar, Kandidatinnen aus den Kantonen Obwalden und Luzern, haben in den vergange-

nen Monaten ihr Wissen sowohl auf praktischer als auch auf theoretischer Ebene vertieft. Sie wurden für sechs Schulungsmodulen à je zwei Stunden aufgeboten und mit realen Praxissituationen vertraut gemacht. Diese basieren auf den Prüfungsbedingungen. «Es herrscht gute Stimmung, sowohl bei den Kandidatinnen als auch bei den Arbeitgebern», sagt Tobias Lengen, Geschäftsführer der Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG. «Man ist gewillt, mit gemeinsamen Kräften das Image des immer noch jungen Berufs FaGe zu stärken.»

Die Werbetrommel gehört zur Vorbereitung dazu

Elina Schranz von der Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken fmi AG lebt ihren Beruf inzwischen auch ausserhalb ihres Schichtplans. «In meinem Alltag hat sich einiges verändert», sagt sie, «nicht beruflich, vielmehr in Bezug auf die Rolle, die ich seit meiner Nominierung wahrnehme.» Die Kandidatin aus Frutigen ist zu einer Berufsbotschafterin avanciert. Immer wieder wird sie im Betrieb und zu Hause auf die Schweizermeisterschaft angesprochen. «Das motiviert. Ich röhre eifrig die Werbetrommel.» Das Engagement scheint sich auszuzahlen. Bis Ende Juli wurde das Fan-Profil von Elina Schranz auf swiss-skillsbern2014.ch bereits 260-mal angeklickt – im Vergleich zum Durchschnitt liegt sie damit weit vorne.

Rita Svoboda, Berufsbildungsverantwortliche der Spitäler fmi AG, unterstützt das Vorhaben und setzt viel daran, dass

Elina Schranz in Bern gute Chancen auf einen Podestplatz hat. «Ich habe für sie ein Vorbereitungspaket geschnürt, welches zwei Transferbegleitungen auf der Abteilung beinhaltet.» Damit könne sie sich auf die Wettbewerbssituation optimal einstimmen.

Ursina Iselin, die zuständige Projektleiterin Events der kantonalen Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Bern, stellt fest, dass alle drei Berner Kandidatinnen ihre Vorbereitungen intensiviert haben. «Sie besuchen fachspezifische Trainings bei uns und im Betrieb, um die wichtigsten Kompetenzen zu vertiefen. Außerdem sind die Kandidatinnen für ein ganztägiges Medientraining angemeldet, wo sie sich auf die vermehrten Medienanfragen vorbereiten können.» Sie lernen ihre Botschaften so zu formulieren, dass sie verständlich und eindeutig daherkommen.

Tatsächlich hat das Medieninteresse in den letzten Monaten zugenommen. Tobias Lengen bestätigt dies: «Das Interesse seitens der Medien und die vielen Interview-Wünsche sind in der Tat speziell.»

Bewertungssystem hat die Feuerprobe überstanden

Die Vorbereitungsarbeiten orientieren sich im Wesentlichen an den Wettbewerbsaufgaben, welche von einer Fachgruppe, bestehend aus sechs Chefexpertinnen und Leiterinnen von kantonalen überbetrieblichen Kurs-Zentren, erarbeitet worden sind; dies im Auftrag der Nationalen Dach-Organisation der Arbeits-

welt Gesundheit OdASanté. Obwohl die Details zu den Wettbewerbsaufgaben unter Verschluss gehalten werden, können die Kandidatinnen ungefähr erahnen, was auf sie zukommt. «Der nationale Wettbewerb gestaltet sich in seinen Grundlagen ähnlich wie die kantonalen Vorausscheidungswettbewerbe», sagt Marlise Willareth, Vorsitzende der Fachgruppe. «Die Aufgabenstellungen und das Bewertungssystem haben sich anlässlich der kantonalen Wettbewerbe bewährt. Darauf können wir bauen.»

Bewertet werden am Wettkampf nicht ausschliesslich die einzelnen Tätigkeiten, sondern der ganze Prozess. Der Wettkampf findet in einem Patientenzimmer, einem Stationsbüro und einem Lagerraum statt. Jede Kandidatin betreut zeitgleich zwei Klientinnen oder Klienten. Es sind dies geübte Simulationspatientinnen und -patienten, die sich eigens auf diese Aufgabe vorbereitet haben.

Die Wettkampfsequenz bildet den klassischen Pflegealltag ab. Jede Kandidatin erhält eine spezifische Aufgabenstellung, welche die Bereiche Pflege und Betreuung sowie Medizinaltechnik gleichermaßen abdeckt. Ziel ist es, den Arbeitsablauf anhand der Klientendokumentation zu planen und die Aufgaben unter Berücksichtigung der individuellen Anliegen der Klientinnen oder Klienten durchzuführen.

Unterstützt und motiviert

Eine Herausforderung, der die 14 Kandidatinnen grundsätzlich mit Zuversicht entgegensehen. Allein schon, weil sie wissen, dass ihre Arbeitgeber und die kantonalen Organisationen der Arbeitswelt inklusive der Experten und Expertinnen aus den ÜK-Zentren ihnen den Rücken stärken, wertvolle Unterstützung leisten und mitfeiern. «Vereinzelt sind in den Stationen Fan-Poster von mir aufgemacht. Außerdem wurden im Intranet unseres Spitals sämtliche Interviews von mir aufgeschaltet», sagt beispielsweise Jessica Hofmann, Kandidatin aus Langenthal. Sie geniesst das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen: «Das motiviert mich und spornt mich an, noch besser zu werden.» Auch das gehört zur Vorbereitung dazu. ■

Mehr Informationen:

www.odasante.ch/swissskillsbern.html

Pavillon von OdASanté an den SwissSkills Bern 2014

Mit OdASanté ist erstmals die Gesundheitsbranche an Berufsmeisterschaften dabei: 14 Fachfrauen Gesundheit FaGe aus den Kantonen Aargau, Appenzell, Basel-Stadt und Baselland, Bern, Luzern, Obwalden, St.Gallen und Zürich stellen vom 17. bis 21. September 2014 im Pavillon von OdASanté in Halle 1.2 von Bernexpo ihr Können unter Beweis. Ihr Ziel: Eine Medaille und den Ruf, zu den Besten ihres Berufs zu gehören.

Die Kandidatinnen

Carolin Abromeit – Regionales Pflegezentrum Baden
Renata Franco – Schulthess Klinik Zürich
Melina Gerber – Pflegezentrum Gehrenholz Zürich
Jennifer Heidolf – Universitäts-Kinderspital beider Basel UKBB
Jessica Hofmann – Spital Region Oberaargau SRO AG Langenthal
Teuta Kuqi – Stadtspital Waid Zürich
Anita Looser – Alters- und Pflegeheim Risi Wattwil
Alexandra Najar – Luzerner Kantonsspital
Larissa Oliver – Spitex Sissach und Umgebung
Gerda Schlegel – Gemeindealtersheim Chräg Urnäsch
Flavia Schönen – Inselspital Bern
Elina Schranz – Spitäler fmi AG Frutigen
Ramona Spichtig – Kantonsspital Obwalden
Lisa Sulmoni – Zentrum für Pflege und Betreuung Reusspark Niederwil

Neu im Wettbewerb: die Kaufleute

Die Schweiz sucht ihre besten Jungfachkräfte – und erstmals kämpfen auch Kaufmanns-talente um den Berufsmeistertitel: der Bereich Dienstleistung und Administration (D & A) nimmt an den SwissSkills in Bern teil. Text: **IGKG**

Der Wettbewerb wird von der Interessen-gemeinschaft Kaufmännische Grundbil-dung Schweiz (IGKG Schweiz) und vom Kaufmännischen Verband (KV Schweiz) getragen. Das Konzept für die Meister-schaft der Kaufleute D&A orientiert sich

an generalistischen Handlungskompeten-zen, die für die Ausbildungs- und Prü-fungsbranche D&A typisch und für die berufliche Mobilität der jungen Kaufleute zentral sind. An den Berufsmeisterschaf-ten für die Kaufleute D&A nehmen 24 Per-sonen teil. Nach den SwissSkills Bern 2014 wird darüber entschieden, ob künftig regelmässig Schweizer Meisterschaften für Kaufleute stattfinden sollen.

über die Zukunft der Schweizer Berufs-bildung und Talentförderung.

«Sind kluge Köpfe wichtiger als gol-dene Hände?», fragt Prof. Dr. Margrit Stamm, Direktorin des Forschungsinsti-tuts Swiss Education, Bern, ehemalige Ordinaria für Erziehungswissenschaften an der Universität Fribourg.

Dr. h.c. Rudolf H. Strahm, Präsident des schweizerischen Verbandes für Wei-terbildung (sveb), alt Preisüberwacher und alt Nationalrat, spricht über «Bil-dungssysteme in der Akademisierungs-falle». Moderiert wird der Anlass von Rahel Eckert-Stauber, Abteilungsleiterin «Allgemeine Bildung» an der Gewerblich-Industriellen Berufsfachschule Solothurn und Autorin des hep Verlages. ■

Referate von Margrit Stamm und Rudolf Strahm

Ort: BernExpo, Kongressraum 2, Foyer 1
Zeit: Donnerstag, 18. September
Anmeldung: per E-Mail: info@hep-verlag.ch oder
telefonisch (031 310 29 29).
Die Teilnehmerzahl ist beschränkt.
www.igkg.ch

hep Verlag lädt zu Referaten

Mit verschiedenen Lehr- und Lernmitteln sowie Apps unterstützt auch der hep Ver-lag, der selber auch KV-Lehrstellen anbie-tet, den Kaufmanns-Wettbewerb. Im Rah-men der SwissSkills Bern 2014 lädt der hep Verlag zu zwei moderierten Vorträgen

WASSERSTRAHLSCHNEIDEN
Power Jet
3753 Oey im Diemtigtal

Bronzepartner von:
BCH FPPS
Berufsbildung Schweiz
Formation professionnelle suisse
Formazione professionale svizzera
Formazion prufesiunala svizra

Spezialprodukte

- Massgeschnittene Schaumstoffeinlagen zum Schutz wertvoller Produkte und Geräte
- Koffer Aurora: Bringt Ordnung in Ihre Büroaccessoires und sorgt für Ihren professionellen Auftritt während Sitzungen, Schulungen oder Kundenbesuchen
Ab CHF 170.– (Preisbeispiel bei 10 Stk.)

Power Jet AG • Burgholz 49 • CH-3753 Oey • Tel. 033 681 22 21 • Fax 033 681 22 31 • info@powerjet.ch • www.powerjet.ch

«Voilà, c'est moi!»

Sie werden im Oktober die Schweiz an den 4. Berufs-Europameisterschaften, den EuroSkills im französischen Lille, vertreten. An einer speziellen Medienschulung in Olten wurden die 13 jungen Berufsleute darauf vorbereitet, wie sie sich optimal im Umgang mit Journalisten und deren Fragen verhalten. Text: SwissSkills

» Warum machst du an diesem Wettbewerb mit? Wie bist du dazu gekommen? Was gefällt dir besonders an deinem Beruf? Wie sehen deine beruflichen Pläne aus?» Solche und ähnliche Fragen werden die 13 Kandidatinnen und Kandidaten vor, während und nach ihrem Einsatz an den EuroSkills Competitions wohl oft beantworten müssen. Die meisten von ihnen haben keine oder wenig Erfahrung mit Medienschaffenden und stehen in diesem Moment erstmal nervös vor Kamera und Mikrofon. In zwei intensiven Workshops zeigten Simon Kopp, erfahrener Fernsehjournalist und -moderator und sein Partner Daniel Deicher den jungen Berufsleuten, worauf sie beim Medienauftritt achten müssen. Anhand eines echten Fernsehinterviews lernten die Medienneulinge unverkrampft und publikumswirksam über sich selbst zu erzählen.

«Es war schon speziell, so vor der Kamera zu stehen», erzählt Bodenleger Raphael Vogel aus Hasle und ergänzt: «Da war es hilfreich zu erfahren, wie man sich hinstellen muss, wie und wie lange man von sich erzählen soll.»

Die Frisurenfrage

Auch Dekorationsmalerin Monika Bieri aus Escholzmatt fand es sehr spannend zum ersten Mal vor einer Kamera zu stehen. Ganz komisch sei es für sie gewesen, sich selber auf dem Bildschirm zu sehen.



Raphael Vogel ist voll konzentriert an der Arbeit.

«Sehe ich wirklich so aus?», habe sie sich gefragt und fügt lachend hinzu: «Nun überlege ich mir, ob ich das nächste Mal meine Haare auf die andere Seite nehme.»

Mentaltraining hilft auch

Im Medientraining wurden die Kandidatinnen und Kandidaten durchaus auch mit kritischen Fragen konfrontiert. Die meisten seien erst schon etwas erschrocken, führt Simon Kopp aus: «Aber man merkt auch hier, dass sie alle Profis sind. Sie schalten schnell um, und niemand hat in dieser Situation etwas gesagt, was heikel hätte werden können.» Die Begeisterung der jungen Leute für ihre Berufe und den Wettkampf haben den erfahrenen Medienprofi beeindruckt: «Sie alle brennen darauf, an diesem Wettbewerb teilzunehmen, das spürt man, und es macht extrem Freude mit ihnen zu arbeiten.»

Helfen mit unerwarteten Situationen umzugehen wird sicherlich auch das Men-

taltraining, das Teamleaderin Silvia Blaser in ihrer Sequenz mit den Delegationsmitgliedern durchführte. Neben einem souveränen Medienauftritt soll dieses jedoch in erster Linie im Wettbewerb selber für die nötige Konzentration und Selbstsicherheit sorgen.

In einer weiteren Sequenz wurden die Kandidatinnen und Kandidaten von SwissSkills über organisatorische Details informiert und konnten ihre offizielle Delegationskleidung zum ersten Mal anprobieren.

Viel Training steht noch an

Noch gut drei Monate bleiben den jungen Berufsleuten, um mit ihren Expertinnen und Experten intensiv zu trainieren und sich optimal auf den Wettbewerb vorzubereiten. Die Schweizer Delegation wird Ende September nach Frankreich reisen, wo dann vom 2. bis 4. Oktober in Lille die EuroSkills 2014 stattfinden. ■



Teamgefühl: Monika Bieri gibt sich ganz in die Hände ihrer Mitstreiter.



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



Ist eine Einkaufsliste
ein gelungener
Lebensentwurf?

SPINAS CIVIL VOICES

Bewusst leben macht glücklich:
wwf.ch/gluecks-experiment



Oberflächliche Breite oder exemplarische Tiefe?

Vielen Kontroversen in der Didaktik werden nicht geklärt, sondern für eine Zeit vergessen! Fach- oder kompetenzorientiertes Lernen, operationalisierte oder offene Lernziele, wissenschafts- oder handlungsorientiertes Lernen – dies sind nur einige Beispiele für Gegensätze, die für die einen faszinierende Prunkworte, für die anderen Reizbegriffe oder gar Schreckensbilder darstellen. Ein Evergreen in dieser reichen didaktischen Geschichte an Kontroversen ist die Frage, ob es in Schule und Unterricht eher darum gehen sollte, ein Sachgebiet umfassend in der Breite abzuhandeln, oder ob in Lehrplan und Unterricht nicht besser dem Prinzip der exemplarischen Tiefe gefolgt werden sollte.

Breite oder Tiefe – damit sind zwei Kontrastchiffren bezeichnet, die sich mit grundlegend gegensätzlichen Verständnissen von Lehren, Lernen und Prüfen verbinden. In pointierter Betrachtung strebt ein breitenorientiertes Lernen nach einer möglichst umfassenden Vermittlung eines Lehrstoffes. Die begrenzte Unterrichts- oder Ausbildungszeit wird eingesetzt, möglichst alle als relevant erachteten Sachverhalte zu thematisieren – notgedrungen oberflächlich, primär lehrerzentriert und bei den Lernenden taxonomisch weitgehend auf die Stufen des Wissens und Verstehens begrenzt. Lehrmethodisch dominieren dann die Instruktion und das auf die Förderung von Behalten und Memorisieren ausgerichtete lehrergesteuerte Gespräch. In der Prüfung werden die vermittelten Inhalte abgefragt, und es wird die Wiedergabe von definierten Fakten und Konzepten erwartet. In der Literatur wird dieser Lernansatz auch als «Surface Learning» bezeichnet.

Tiefenorientiertes Lernen fokussiert sich auf ausgewählte, dann aber in der Tiefe zu bearbeitende Problemstellungen. Wissensstrukturen bzw. Lerninhalte wer-

den nur benötigt bzw. erschlossen, soweit sie für die Bewältigung der Problemstellung erforderlich sind. Der Unterricht konzentriert sich auf die Einführung, Bearbeitung und Reflexion entsprechender Problemstellungen. Prüfungen sind fall- bzw. situationsbasiert, die Problemstellungen sollten möglichst umfassend die höheren Taxonomiestufen des Analyserens, Bewertens und Entwickelns erreichen. In der Literatur wird dieser Lernansatz als «Deep Learning» bezeichnet.

Beide Positionen können sich auf bekannte Vertreter aus der didaktischen Theorie berufen. In kaum einem Lehrbuch fehlt der Hinweis auf die Kontroverse zwischen Ausubel und Bruner. Beide haben letztlich über die gleiche Frage gestritten, wenngleich mit anderen Begriffen. Ausubel favorisierte ein sogenanntes «rezeptives Lernen» und meinte damit ein Lernen, bei dem den Lernenden der gesamte Inhalt in fertiger Form vorgegeben bzw. vermittelt wird. Bruner setzte dem ein sogenanntes «entdeckendes Lernen» entgegen, welches darauf beruht, das der zu lernende Inhalt nicht vorgegeben, sondern von den Lernenden selbstständig entdeckt und zusammengefügt werden muss.

Welche der beiden Lehr- bzw. Lernansätze sind nun besser? Stehen sie unversöhnlich gegeneinander, oder gibt es Brücken zwischen ihnen?

Aus meiner Sicht führen zwei wesentliche Argumente zu einer Favorisierung des «Deep Learning», ohne die Breite völlig aus den Augen zu verlieren. Angesichts der Wissensfülle ist es faktisch unmöglich, die Breite alleine eines einzelnen Fachs oder einer Wissenschaftsdisziplin zu erfassen und in einem Fachunterricht zu vermitteln. Das Problem wächst, wenn die Fächergrenzen überschritten und komplexe, interdisziplinäre Problemstellungen aufgenommen werden. Vor diesem Hintergrund ist jeder Unterricht unver-

meidbar exemplarisch, wenngleich die Breite-Tiefe-Option innerhalb eines zumeist zeitlich begrenzten Rahmens fortbesteht. Dazu kommt, dass die Vorstellung der Ausstattung eines Lernenden mit einem Vorratswissen angesichts der Innovationsrasanz in Wissenschaft und Praxis in keiner Bildungsinstitution mehr überzeugt. Zugespitzt liesse sich sogar sagen, dass die Lernenden in ihrer Ausbildung zu einem grossen Teil mit Fragen konfrontiert werden, die nach ihrer Ausbildung nicht mehr relevant sind. Daher müssen sie lernen, neue Sachverhalte einzuordnen und neue Herausforderungen selbstständig zu bewältigen. Lernen zu lernen lautet das Schlagwort, das nicht erst heute nahezu den Status einer Kalenderblattweisheit erreicht hat.

Was bedeutet dies praktisch? Als versöhnlicher Kompromiss in der Breite-Tiefe-Kontroverse liesse sich der Leitgedanke einer «T-Struktur» verfolgen. Demnach werden die Gegenstände in Schule und Ausbildung im Sinne einer T-Struktur abgebildet und bearbeitet: Der horizontale Balken des T symbolisiert einen (groben) Überblick und Rahmen des jeweiligen Themas. Der vertikale Balken verweist auf exemplarisch ausgewählte Aufgaben- und Problemstellungen, die in der Tiefe bearbeitet werden und bei denen die Lernenden nicht nur neue Sachverhalte, sondern auch das Lernen lernen. So verstanden wäre die Breite-Tiefe-Kontroverse so unsinnig wie die Frage, ob man sich morgens duschen oder die Zähne putzen sollte!



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

Umweltbildung in der beruflichen Grundbildung an Berufsfachschulen

Umweltbildung ist an den schweizerischen Berufsfachschulen seit Langem ein wichtiges Thema. Was braucht es, damit umweltrelevante Inhalte erfolgreich vermittelt werden können? Ein Forschungsprojekt des EHB IFFP IUFFP gibt Antworten.

Text: Katja Dannecker, Regula Stucki, Chantal Volz Zumbrunnen

Ein gesamtschweizerisches Forschungsprojekt des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP hat ergeben, dass Lehrpersonen und Expertenpanels das Vorwissen und die Motivation der Berufsschullehrpersonen als wichtigsten singulären Erfolgsfaktor hervorheben. Dafür wurden im Auftrag des Bundesamtes für Umwelt BAFU 38 berufskundliche Berufsschullehrpersonen aus zehn verschiedenen Berufen interviewt und 76 Schullehrpläne für allgemeinbildenden Unterricht analysiert.

Umweltbildung – übergreifend und konkret

Umweltbildung ist an Schweizer Berufsfachschulen seit Langem ein Thema. Umweltrelevante Inhalte werden laufend in die Bildungsverordnungen der verschiedenen Berufslehren aufgenommen und von den Lehrpersonen im Unterricht

bearbeitet. Die Gespräche mit den Lehrpersonen zeigen, dass sie über den einzelnen Beruf hinaus ein Verständnis für die Natur wecken wollen. «Ich will den Lehrlingen aufzeigen, dass wir mit giftigen Stoffen arbeiten, dass es wichtig ist, Rücksicht zu nehmen, dass sie sich bewusst sind, dass wir Abgase produzieren und damit verantwortungsvoll umgehen wollen», sagt eine Lehrperson, die Automobilfachleute EFZ ausbildet. «Der bewusste Umgang mit giftigen Stoffen mit Bezug auf die Menschen und die Umwelt und das Verständnis dafür zu schärfen und zu verinnerlichen, das wäre mein Ziel.»

Umweltbildung in konkreten Unterrichtssituationen

Wie können Lernende im Unterricht für umweltrelevante Inhalte begeistert werden? Entscheidende Faktoren dafür sind der Abstraktionsgrad des jeweiligen Themas, das Interesse der Lernenden sowie

die gewählte methodisch-didaktische Unterrichtsform. Je abstrakter, komplexer und weiter weg vom beruflichen Alltag ein Umweltthema ist, umso schwieriger gestaltet sich die Vermittlung. Manchmal ist es auch für die Lehrpersonen selber anspruchsvoll, Inhalte in ihren Zusammenhängen zu erfassen und die Informationsflut zu Themen wie Klimaerwärmung oder Umgang mit Schadstoffen zu bewältigen.

Auch die Interessen der Jugendlichen stellen eine Herausforderung dar. Sie befinden sich in einem Alter, in dem sie sehr stark von ihrer Umgebung geprägt sind. So stossen z.B. Mode oder schnelle, PS-starke Autos bei vielen auf ein grösseres Interesse als Elektroautos oder Baumwollprodukte aus fairem Handel. Je stärker hingegen ein Thema in der Öffentlichkeit aufgenommen wird, umso mehr interessieren sich die Lernenden dafür. Die Interviewten geben an, dass der Bezug zur beruflichen Praxis meistens gelingt, jedoch die Umsetzung schwierig ist. «Wenn man den Bezug zum Selbsterleben schaffen kann, ist die Empfänglichkeit und Akzeptanz viel grösser», sagt eine Lehrperson für Elektroinstallateur/-innen EFZ. Ein Beispiel dafür ist das Vorgehen, den Abgaskreislauf zu erklären, indem Schnee geschmolzen, das Wasser verdunstet und der zurückbleibende Dreck gesammelt wird.

Der Unterricht soll sowohl praktisch als auch umfassend sein. Lernende sollen umweltrelevante Aspekte in ihrem Kontext erfassen, wie das Vorgehen einer Lehrperson zeigt, die Elektroinstallateur/-innen EFZ ausbildet: «Wenn es um Technik und Energieerzeugung geht, habe ich Versuchsaufbauten. Es ist für mich wichtig, dass es visuell von den Lernenden

Tabelle 1: Erfolgsfaktoren für die Vermittlung von Umweltbildungs-kompetenzen, Einschätzung Lehrpersonen

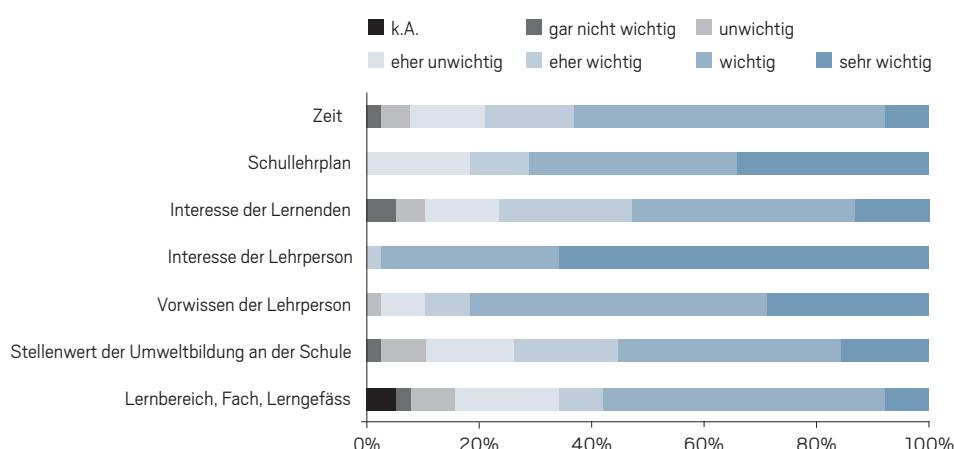
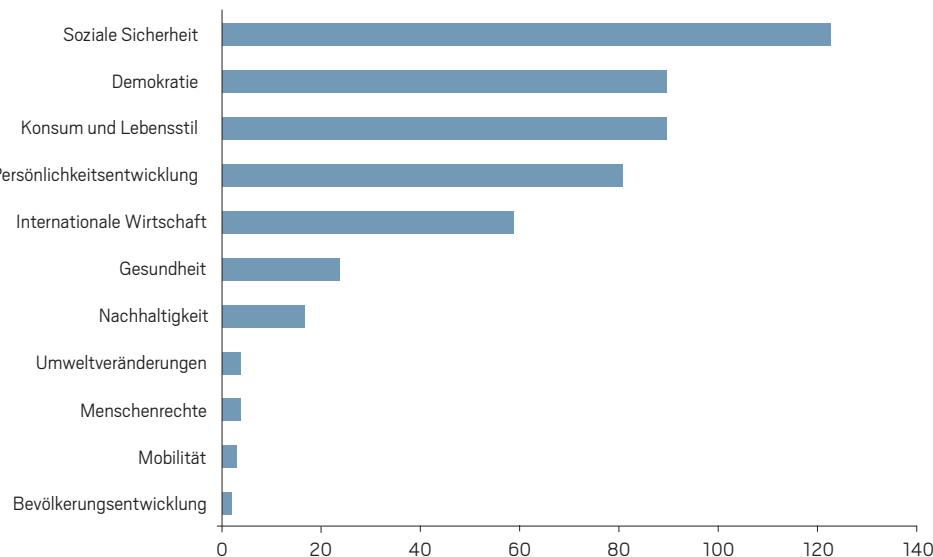


Tabelle 2: Anzahl Nennungen umweltrelevanter Leitideen in 76 allgemeinbildenden Schullehrplänen



erfasst und auch in einem kompletten System gezeigt wird. Ich zeige nicht nur Fragmente, sondern komplett Prozessabläufe vom Anfang bis zum Ende.»

Engagement der Lehrperson als Dreh- und Angelpunkt

Frage man Lehrpersonen, welcher Faktor für sie der wichtigste bei der Bearbeitung umweltrelevanter Aspekte ist, nennen sie die engagierte Lehrperson, die bereit ist, Inhalte überzeugend und kontinuierlich zu vertreten. Denn in Bildungsverordnung und Schullehrplan seien oftmals wenig Zeit für deren Vermittlung vorgesehen: «Es braucht weiterhin engagierte Lehrpersonen, denen das auch wichtig ist – wenn es einem wichtig ist, dann kommt es auch besser an. Also, da steht und fällt es mit dem Engagement der Lehrperson», sagt eine Lehrperson für Automobilfachleute EFZ. Eine Lehrperson für Fachleute Gesundheit EFZ meint: «Mein Herz muss auch ökologisch schlagen.»

Tabelle 1 auf der linken Seite zeigt auf, welche Faktoren Lehrpersonen als besonders wichtig für die Bearbeitung umweltrelevanter Aspekte erachten. Insgesamt konnten in dieser Frage, wie auch in allen anderen Punkten, keine massgeblichen Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen festgestellt werden. Immer wieder wurden mehr Gemeinsamkeiten zwischen Lehrpersonen verschiedener Berufe gefunden als bei Lehrpersonen des gleichen Berufs, kommt das EHB IFFP IUFFP zum Schluss.

Umsetzung des Gelernten in der Praxis

Die Lehrpersonen arbeiten mit den Lernenden während einem bis eineinhalb Tagen pro Woche, den Rest der Zeit sind die Jugendlichen im Lehrbetrieb. Hier erleben sie, wie Abfalltrennung, Recycling und der Umgang mit toxischen Substanzen im Alltag erfolgt. Ihre Einstellung zu umweltrelevanten Aspekten wird damit stark durch die Praxis beeinflusst. «So wie der Chef die Umwelt vorlebt, so zeigt sich das sehr stark beim Lernenden, und das merkt man eindeutig», hält eine Lehrperson für Maurerinnen EFZ fest. Es gibt Unternehmen, in denen Wert auf Umweltschutz gelegt wird und die Lernenden entsprechend geschult werden, während es andernorts ein Randthema darstellt. Für die Lernenden kann es demotivierend sein, wenn Inhalte aus der Berufsfachschule im Lehrbetrieb nicht umgesetzt werden können. Altersbedingt fehlen oft die Bereitschaft und die Möglichkeit, eigenständig eine Vernetzung und einen Transfer von Umweltwissen in die Praxis zu leisten.

Festschreibung umweltrelevanter Inhalte in Schullehrplänen

Eine wichtige Grundlage für die Vermittlung umweltrelevanter Inhalte sind die Vorgaben in den Bildungsdokumenten. Die Auswertung von 76 allgemeinbildenden Schullehrplänen des Eidgenössischen Hochschulinstitutes für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP zeigt, dass vor allem Inhalte aufgenommen werden, die einem sehr breit gefassten Verständnis von

Umweltbildung entsprechen (Tabelle 2). Die Ziele «Soziale Sicherheit», «Demokratie», «Konsum und Lebensstil» sowie «Persönlichkeitsentwicklung» sind die am häufigsten genannten Begriffe. Demgegenüber werden konkrete Lernziele wie «Demografie», «Umweltveränderungen» oder «Mobilität» selten aufgenommen. Je spezifischer ein umweltrelevanter Inhalt, umso geringer ist damit die Wahrscheinlichkeit, dass er in allgemeinbildende Schullehrpläne aufgenommen wird.

Fazit

Der Bericht des EHB IFFP IUFFP schliesst mit folgenden Empfehlungen zur Verankerung umweltrelevanter Inhalte an den Berufsfachschulen:

Erarbeitung und Angebot von Aus- und Weiterbildungen zu umweltrelevanten Themen sowie geeigneter Materialien und Lehrmittel für Lehrpersonen.

Anreize für Berufsfachschulen schaffen, Umweltbildung verstärkt im Schulalltag zu verankern, z.B. mittels Akkreditierungen.

Frühzeitiger Bezug des Bundesamtes für Umwelt BAFU oder von Umweltinteressengruppen bei der Reform von Bildungsplänen. In den allgemeinbildenden Rahmenlehrplänen sollen umweltrelevante Themen klar umrissen werden.

Das Bundesamt für Umwelt BAFU plant zurzeit eine Folgestudie, in der die Rolle der Ausbildnerinnen und Ausbilder von Lernenden in den Betrieben untersucht werden soll. ■

Literatur: Volz Zumbrunnen, C.; Dannecker, K. & Stucki R. (2013): Forschungsprojekt Stand der Umsetzung der Umweltbildung in der beruflichen Grundbildung. Schlussbericht. Im Auftrag des Bundesamtes für Umwelt BAFU. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP.



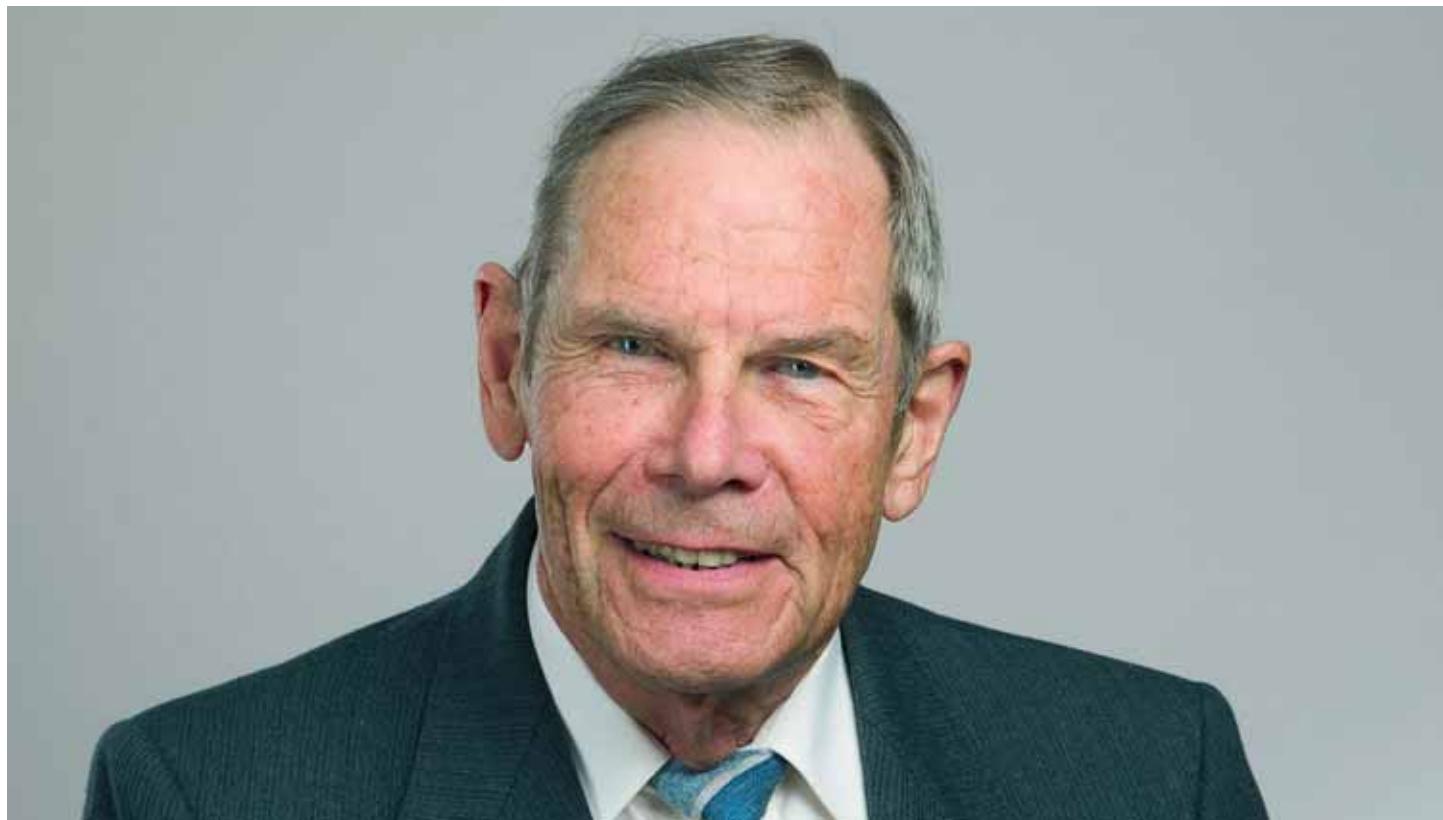
Katja Dannecker, lic. phil., ist Projektverantwortliche beim EHB IFFP IUFFP.



Regula Stucki, Dr. phil., ist Projektverantwortliche beim EHB IFFP IUFFP.



Chantal Volz, lic. phil., ist Projektleiterin der vorgestellten Studie. Sie arbeitet als Projektverantwortliche beim EHB IFFP IUFFP.



Werner Lustenberger war während 18 Jahren Direktor des Schweizerischen Institutes für Berufspädagogik SIBP (heute EHB IFFP IUFFP)

Wider die historische Selbstvergessenheit

Eine Hommage an Werner Lustenberger, SIBP-Gründungsdirektor, aus Anlass seines neunzigsten Geburtstags. Text: Peter Füglistter*

Es gibt Momente, in denen das Blättern in schriftlichen Unterlagen und der gezielte Griff in die eigene Fachbibliothek (soweit nach Jahren der Pensionierung noch vorhanden und nicht durch die elektronischen Medien verdrängt) eine anregende und das persönliche Erinnerungsvermögen inspirierende Beschäftigung mit der erlebten Vergangenheit darstellen: Was war damals – eigentlich? Und wie war es – wirklich? Dokumente, die als verlässliche Zeitzeugen dem eigenen Erinnern Gewähr geben, erhalten nach einer Zeit des Vergessens wieder Beachtung und erneute Wertschätzung.

Im Hinblick auf den 90. Geburtstag von Werner Lustenberger, zu dessen Würdigung an dieser Stelle Raum gegeben wird, greife ich in der Reihe der hep-Pub-

likationen nach dem 2010 erschienenen schmalen Band: Werner Lustenberger. Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik – Vorläufer, Gründung, Aufbau

Ich mache mich darin – auf und zwischen den Zeilen – auf Spurensuche. Diesmal nicht mit dem formalkritischen Auge des Lektors, vielmehr mit dem befangenen Blick des geneigten Lesers.

Die mit 6.11.2010 datierte handschriftliche Widmung «In Erinnerung an unser gemeinsames Wirken am SIBP» weckt und schafft erneut den persönlichen Bezug zu Autor und Werk und schlägt die Brücke in eine bewegte Zeit beruflicher Tätigkeit als Dozent. Sie umspannt die zwei Jahrzehnte von den Anfängen des SIBP über dessen Aufbau bis zum altersbedingten Rücktritt des ersten Institutedirektors im Jahr 1989.

In seinem Abschiedsvortrag gab der Scheidende «Einblicke in pädagogische Reformen unseres Jahrhunderts»; ein Thema, mit dem sich Werner Lustenberger in seinem frühen Pädagogikstudium befasst hatte, und das er am Ende seiner beruflichen Laufbahn nochmals in Erinnerung rufen wollte.

Doch was bewegte nach dem Rücktritt den Gründungsdirektor zur aufwendigen Niederschrift der Institutsgeschichte, die eng mit seiner persönlichen Lebensgeschichte verwoben, man könnte argwöhnen: verwickelt und verbandelt ist? Ein spätes Aufrechnen eigener Verdienste? Oder ein Abrechnen mit einzelnen Widersachern, die sich in allen Phasen der Gründung und des Aufbaus dem Vorhaben aus politischen und wirtschaftlichen

Gründen, teils auch aus persönlichen Motiven, widersetzen? Weder noch. Gegen ersteres spricht die vornehme Zurückhaltung, gegen letzteres die politische Korrektheit, beides Eigenschaften, die Werner Lustenberger als Mensch auszeichnen. In seiner Funktion und Verantwortung als Direktor einer gesamtschweizerischen Bildungsinstitution mochten diese Charakterzüge ihn bisweilen auch daran gehindert haben, in der Entwicklung des Instituts und seiner Führung den vorgezeichneten sicheren Weg zugunsten ungefestigter Pfade zu verlassen und bildungspolitisches Neuland zu erkunden. Experimentieren war seine Sache nicht, wohl aber fundierte schrittweise Aufbauarbeit mit zuvor geprüften und als solid befundenen Bausteinen, «die beim Errichten einer eidgenössischen Ausbildungsstätte willkommen waren und Verwendung fanden». So die eigenen Worte des Direktors im Rückblick auf seine 18-jährige Tätigkeit der Gründung und des Aufbaus des berufspädagogischen Instituts. Im Hinblick auf die anvisierte Leserschaft nennt der Autor Zweck und Ziel der Schrift, die sich vor allem an Ehemalige des SIBP richtet. «Sie möchte es Ihnen im Rückblick auf Ihr Studium erleichtern, das Selbsterlebte und Mitgestaltete in einem grösseren Rahmen zu sehen.» Hier spricht der Pädagoge und der Historiker Lusten-

berger, der sich einerseits in seinem Studium mit den pädagogischen Reformen des frühen zwanzigsten Jahrhunderts auseinandergesetzt hat, sich anderseits aber auch stets der geschichtlichen Betrachtungsweise verpflichtet fühlt. Davon zeugen die sorgfältig recherchierten und anschaulich dokumentierten militärhistorischen Abhandlungen des ehemaligen Luzerner Regimentskommandanten Lustenberger. Mit anregend geschilderten Episoden überrascht der unermüdliche Pensionär noch immer und immer wieder ein an lokalhistorischen Darstellungen interessiertes Lesepublikum.

Die Geschichte der Gründung und des Aufbaus des SIBP, auch sie bloss eine bald ins Vergessen absinkende Episode im Entwicklungsstrom der schweizerischen Berufsbildung? Die Befürchtung ist nicht von der Hand zu weisen. Jedenfalls scheint sie der Autor zu teilen, wenn er im Vorwort, anknüpfend an den 2007 erfolgten Übergang vom Berufspädagogischen Institut (SIBP) zum Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufspädagogik (EHB IFFP IUFFP) zu bedenken gibt: «Schon bald wird man selbst in Fachkreisen das SIBP nur noch vom Hörensagen kennen.»

«Vorkämpfer» im 19. Jahrhundert

Dagegen möchte der historisch bewusste und reformpädagogisch orientierte Erzieher angehen. In seiner faktenreichen Darstellung beginnen Gründung und Aufbau des SIBP nicht beim legendären «Pausenschlag von Liestal», mit dem 1970 an einer Arbeitstagung der SVGU, der damalige Berufsverband der Lehrpersonen an Gewerbeschulen, eine Resolution fasste zur Schaffung eines zentralen Instituts für Berufsbildung mit den drei Aufgabenfeldern der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Schulleitern, Ausbildnern und Prüfungsexperten, der beruflichen und berufspädagogischen Forschung, sowie der Dokumentation für den beruflichen Unterricht. Lustenberger begrüsst diesen berufsbildungspolitisch bedeutsamen Vorstoss der Neuzeit, erinnert aber in einem dem Hauptteil des Buches vorangestellten Kapitel daran, dass den Gründern des Instituts bereits im 19. Jahrhundert «Vorkämpfer» vorangegangen sind. Diesen initiativen Vorgängern weiss er sich als Gründungsdirektor ebenso verpflichtet wie gegenüber den am Aufbau beteiligten Lehrpersonen, Bildungspolitikern und übrigen Interessenvertretern. Die Trilogie im Untertitel «Vorläufer, Gründung, Auf-

bau» sollte daran erinnern und den Lesern bewusst machen, dass Gründung und Aufbau einer Institution ein solides Fundament voraussetzen. Und dieses wiederum hat seine geschichtlichen Wurzeln.

Das reformpädagogische Moment kommt in der erwähnten Zielvorstellung zum Ausdruck, unter der die Schrift verfasst und publiziert wurde. Der Autor sieht als Adressaten vorab die Ehemaligen des SIBP, die er als «mitgestaltende» Personen ihres Studiums und damit auch als Mitverantwortliche für die (damals) neu zu schaffenden und zu erprobenden Studiengänge qualifiziert. Ob dies die Absolventen der jeweiligen Studiengänge auch so erlebt und empfunden haben, lässt sich schwer ausmachen. Echte Partizipation ist selbst in der Erwachsenenbildung nicht immer leicht praktizierbar. Die Teilhabe an der Schrift im Sinne einer Identifikation und Zugehörigkeit zur Bildungsinstitution SIBP ist vom Autor ausdrücklich gewollt. Sie findet ihren sichtbaren Ausdruck im lückenlosen «Verzeichnis aller am SIBP eidgenössisch diplomierten Absolventinnen und Absolventen der Jahre 1973-1989 sowie der Deutschsprachigen bis 2006» (vgl. Anhang S.114-148). Dieser Leseanreiz entfällt für die nachkommenden Studierenden des EHB, die nach Meinung des Autors durch die Lektüre des Buches «sich über die Fundamente ihrer Institution ins Bild setzen» können – sofern sie das interessiert.

Gross jedenfalls war das Interesse und entsprechend die Aufmerksamkeit, als der ehemalige Institutedirektor am 6. November 2010 im Rahmen des Ehemaillentreffens in der Aula des EHB in Zollikofen sein Buch vorstelle. Das war vor vier Jahren. Womit kann heute das Leseinteresse bei Studierenden und bei einer weiteren Leserschaft geweckt und erhalten werden? Wie anders, wenn nicht durch ansprechende Fachpublikationen in Form greifbarer Bücher! Dem Verlag sei Dank, dem Autor die Ehre, die ihm gebührt für sein fruchtbare Wirken im Bereich der Berufsbildung und sein unbeirrbares Engagement wider die historische Selbstvergessenheit. Unser Gedenken und unsere guten Wünsche begleiten Werner Lustenberger im Übergang aus dem neunten ins zehnte Lebensjahrzehnt. ■



Werner Lustenberger. Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik / Vorläufer, Gründung, Aufbau / 1. Auflage 2010, 152 Seiten, Broschur / ISBN 978-3-03905-495-4 / hep verlag / FR. 34.–

*Peter Füglister, ehemaliger Dozent am SIBP (1975-2001)

Lehrvertragsauflösungen im Bauhauptgewerbe

Falsche Berufswahl und schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung des Lehrvertrages; dies zeigt eine Studie des Schweizerischen Baumeisterverbandes und des Fachverbandes Infra. Text: **Patrizia Hasler**

Der Schweizerische Baumeisterverband und der Fachverband Infra haben eine Studie in Auftrag gegeben, um die branchenspezifischen Ursachen von Lehrvertragsauflösungen zu eruieren und gezielte Massnahmen aufgrund dieser Resultate zu treffen.

Lernende Maurer (EFZ), Baupraktiker (EBA), Strassenbauer (EFZ) und Strassenbaupraktiker (EBA), welche im Zeitraum von August 2011 bis Ende Juli 2013 den Lehrvertrag aufgelöst hatten, wurden mittels eines Fragebogens über die Gründe der Auflösung befragt.

Lehrvertragsauflösung ist nur selten Resultat von Ad-hoc-Entscheidung

Vor der Auflösung findet ein längerer Prozess des Abwägens statt, der aber oft nur mit dem engsten Familienkreis geteilt wird. Professionelle Angebote der Berufsfachschulen sowie der kantonalen Mittelschul- und Berufsbildungsämter werden nur wenig bis kaum in Anspruch genommen.

Die Palette der Gründe ist bei den Lernenden sehr breit. Meistens sind die Gründe für eine Lehrvertragsauflösung kumuliert vorhanden.

Es wurden Gründe zur Berufs- und Lehrstellenwahl, zu den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, zu den schulischen Leistungen und persönlichen Problemen erhoben. Analysen der Daten haben ergeben, dass insbesondere die falsche Berufswahl und schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung signifikant erhöhen.

Aus den Interviews kann abgeleitet werden, dass viele Jugendliche den Berufswahlprozess in der Oberstufe nicht ernst nehmen, sondern so schnell wie möglich

eine Lehrstelle möchten und somit nach der erstbesten greifen. Somit findet für einige Lernende zu Beginn der Lehre auf der Baustelle eine verzögerte Berufswahl statt, indem sie plötzlich andere Berufe des Baugewerbes beobachten und ihre Berufswahl nochmals überdenken – insbesondere, wenn sie das Gefühl haben, nicht gefördert und ausgebildet, sondern als Handlanger eingesetzt zu werden.

Zwei Drittel der Lernenden finden eine Anschlusslösung im Baugewerbe

Jeder fünfte Jugendliche steigt innerhalb der ersten drei Monate nach der Lehrvertragsauflösung wieder in eine Lehre ein.

Dies sind vor allem Lernende, welche im Baugewerbe bleiben, entweder den Betrieb, das Niveau oder in einen anderen Beruf im Baugewerbe gewechselt haben. Nach eineinhalb Jahren sind 57 Prozent der Jugendlichen wieder in einer Ausbildung auf Sekundarstufe II.

Je länger aber die Ausbildungslosigkeit dauert, umso gefährdeter sind die Jugendlichen, in eine längere Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit abzurutschen. Nach eineinhalb bis zwei Jahren Ausbildungslosigkeit wird der Wiedereinstieg immer schwieriger (vergleiche Abbildung 2).

Zwei Drittel der Lernenden mit einer

Abbildung 1: wichtigste, oft kumuliert vorhandene Gründe

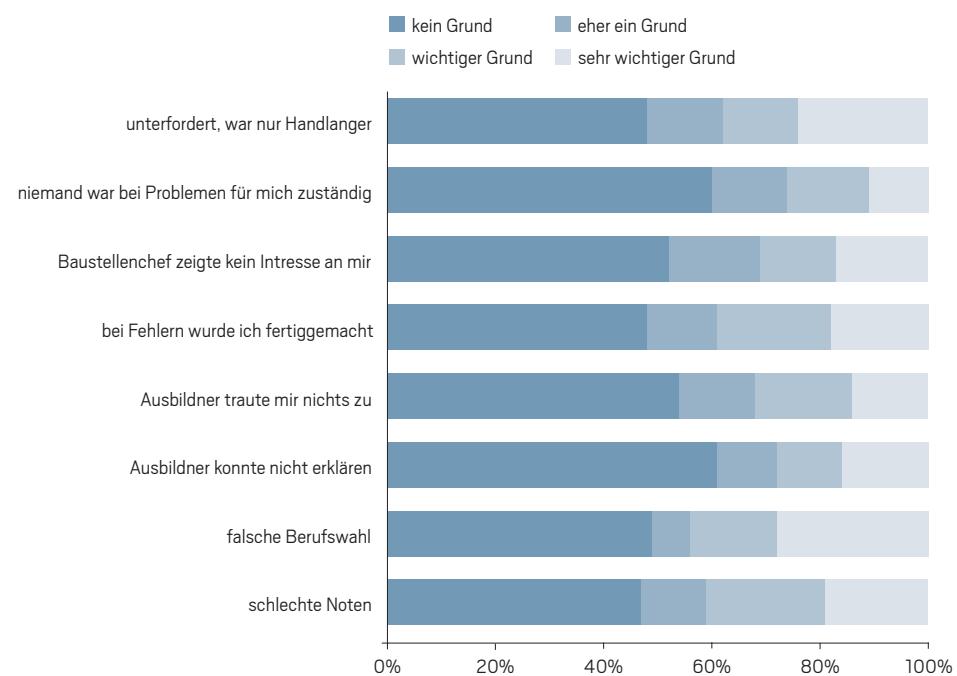
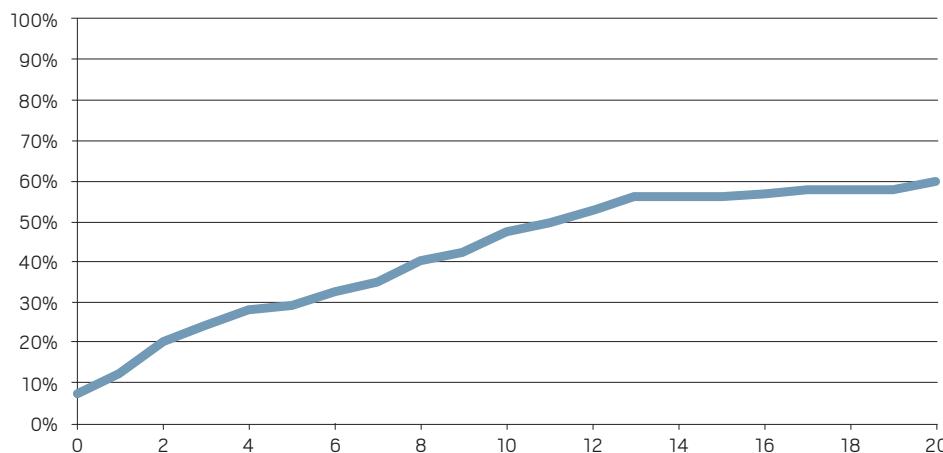


Abbildung 2: Ausbildungslosigkeit der Gruppe mit Anschluss in Monaten, kumulierte Prozentwerte



Anschlusslösungen finden einen Anschluss nach der Lehrvertragsauflösung im Baugewerbe. Zum Teil wechseln sie den Betrieb, das Anforderungsniveau oder wählen eine andere Berufsrichtung innerhalb des Baugewerbes, zum Beispiel Zimmermann, Bodenleger, Dachdecker, Bauzeichner etc. (vergleiche Abbildung 3).

Diese Lernenden, welche im Baugewerbe bleiben, sind im Schnitt gut vier Monate ausbildungsgesetzt. Hingegen Lernende, welche in eine ganz neue Ausbildung in einem anderen Berufsfeld einsteigen, sind fünf Monate länger ausbildungsgesetzt.

Insbesondere aus den Interviews kristallisierte sich eine Gruppe von Jugendlichen heraus, welche aus bildungsfernen Schichten kommt und oft

ohne sozialen Rückhalt auf sich selber gestellt ist. Diese Jugendlichen verfügen über Potenzial, welches gefördert werden müsste. Sie sind handwerklich oft sehr geschickt und geben an, die richtige Berufswahl getroffen zu haben. Beim Einstieg in die Lehre sind sie auf ein gutes Arbeitsklima angewiesen, geprägt von Vertrauen, offener Gesprächskultur und klaren, verbindlichen Regeln. Gelingt die berufliche Sozialisation, sind diese Jugendlichen wertvolle, engagierte Fachkräfte auf der Baustelle ohne Ambitionen auf eine Kaderfunktion.

Auch Lernende mit schlechten Noten können erfolgreich abschliessen

Berufsbildner führen die Gründe für eine Lehrvertragsauflösung vor allem auf die schlechten Leistungen in Schule und Betrieb zurück (Stalder & Schmid, 2006) und blenden die Problematik der schwierigen Ausbildungsbedingungen auf der Baustelle aus. Aus Abbildung 1 ist zwar ersichtlich, dass der Grund «schlechte Noten» isoliert bei zwei von fünf Lernenden als triftigen Grund angegeben wird. Wird der Grund aber im Zusammenhang mit den Gründen «falsche Berufswahl» und «schlechte Ausbildungsbedingungen» betrachtet, verliert er an Bedeutung. Lernende mit schlechten Noten, welche in der betrieblichen Ausbildung gut eingebettet

und betreut werden, können mit bestehenden Fördermassnahmen, den sogenannten Stützkursen an der Berufsfachschule, die Lehre trotzdem erfolgreich bestehen. Hingegen gilt es die hohe Gewichtung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Zusammenhang der Auflösungsgründe seitens der Lernenden ernst zu nehmen.

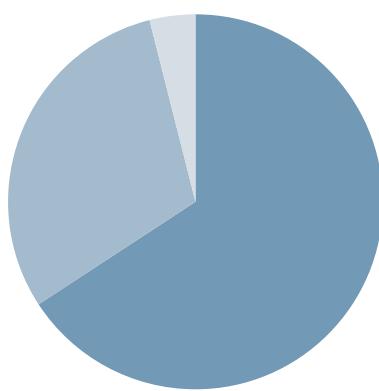
Betriebe sollen in dieser Problematik unterstützt werden

Basierend auf diesen Erkenntnissen werden in einer nächsten Projektphase zusammen mit den Sektionen und Verbundpartnern bis Ende Jahr Massnahmen ausgearbeitet. Auf der Homepage des Schweizerischen Baumeisterverbandes können ein Kurzbericht und Ende Jahr auch die Massnahmen unter www.baumeister.ch › Berufsbildung › Grundbildung › Lehrvertragsauflösungen abgerufen werden.

Erkenntnisse in Kürze

- Falsche Berufswahl und schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Lehrvertragsauflösung.
- Zwei Drittel der Lernenden mit Anschlusslösung finden eine neue Lehrstelle im Baugewerbe.
- Lernende mit schlechten Noten können in lernförderlichem Arbeitsklima und mit Stützkursen der Berufsfachschulen die Lehre trotzdem erfolgreich bestehen und bleiben dem Bauhauptgewerbe als engagierte Fachkräfte ohne Ambitionen auf eine Kaderfunktion erhalten. ■

Abbildung 3: Anschlusslösung innerhalb Baugewerbe vs. ausserhalb



- Verbleib im Baugewerbe (66%)
- andere Berufsgruppe (30%)
- keine Angaben (4%)



Patrizia Hasler
M Sc in Berufsbildung
Projektverantwortliche der
Studie Lehrvertragsauflösungen
im Bauhauptgewerbe

SBV an den SwissSkills Bern 2014

Im Rahmen der SwissSkills Bern 2014 führt der SBV am 19. September 2014 eine Berufsbildungstagung durch, auf der die Ergebnisse dieser Studie präsentiert werden.
Link: <http://www.baumeister.ch/berufsbildung/berufsbildungstagung>

«Ausbildungsbetriebe und ihre Bedürfnisse in der Berufsbildung»

Im neuen Leitfaden zeigt Rémy Müller, wie Jugendliche noch besser auf die Anforderungen der Lehre vorbereitet werden können, und was es braucht, damit die jungen Männer und Frauen diese so wichtige Lebensphase erfolgreich durchlaufen. Text: Renate Bühler

Rund zwei Drittel aller Jugendlichen in der Schweiz absolvieren heutzutage eine Berufslehre – aktuell befinden sich um die 85 000 junge Frauen und Männer auf diesem Bildungsweg. Die Ausbildung all dieser jungen Menschen ist eine grosse und wichtige Aufgabe unserer Gesellschaft: Ein anerkannter Abschluss erhöht die Chancen auf eine Arbeitsstelle und damit auf ein unabhängiges Leben. Andererseits kommen die Firmen in unserem Lande auf diesem Weg zu qualifiziertem Fachpersonal.

Kein Wunder also, hat sich das SBFI das Ziel gesetzt, den Anteil Jugendlicher mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II von derzeit ungefähr 90 auf 95 Prozent zu erhöhen.



Rémy Müller, BildungsNetz Zug

Der Weg zum beruflichen Abschluss und einem erfüllten Arbeitsleben ist jedoch nicht nur einfach: Schwierigkeiten im Betrieb oder der Schule können zu einem Abbruch der Lehre oder auch zu einem schlechten Abschlusszeugnis führen.

Oft beginnen die Probleme schon vor der eigentlichen Lehre. Schwierig wird es insbesondere dann, wenn der oder die Jugendliche sich nicht genügend über den Beruf oder die Lehrfirma informiert, wenn die Volksschule beim Berufswahlunterricht versagt – aber auch, wenn der potenzielle Lehrbetrieb bei der Wahl seiner Lernenden keine genauen Kriterien anwendet. Denn: die Auswahl eines oder einer Lernenden ist ein Entscheid für ein Teammitglied und entsprechend heikel. Kommt hinzu, dass sich eine jugendliche Person innerhalb der vorgegebenen zwei bis vier Lehrjahre stark entwickelt, sprich: auch verändert – ungleich mehr als ein erwachsener Mitarbeiter. Umso mehr gilt es für den Arbeitgeber, vor dem Unterzeichnen des Lehrvertrages, die berufliche Eignung des Jugendlichen sowie seine Integrationsfähigkeit ins bestehende Arbeitsteam abzuklären.

Drei Stufen auf dem Weg zum Erfolg
Erste Stufe – Vorbereitung: Im Buch «Ausbildungsbetriebe und ihre Bedürfnisse in der Berufsbildung» zeigt Rémy Müller auf, wie Jugendliche noch besser auf die Anforderungen der Lehre vorbereitet werden können. Er beschreibt, was nötig ist, damit die jungen Frauen und Männer diese entscheidende Lebensphase erfolgreich bewältigen und zuletzt eine passende erste Arbeitsstelle nach dem Ende der Ausbildung finden können.

Die Jugendlichen wiederum könnten sich – mehr als es heute meist praktiziert

wird – schon in der Schule auf ihre Lehre vorbereiten – nicht nur bezüglich der Anforderungen des jeweiligen Berufs, sondern auch auf ihre Rolle als lernendes Mitglied eines Teams. Dabei können ihnen die Lehrerinnen und Lehrer der Oberstufe behilflich sein. Und nicht zuletzt sind auch die Eltern der Jugendlichen Teil des Systems: Wenn sie den Berufsentscheid mittragen und ihr Kind während der Lehrstellenlensuche unterstützend begleiten, ist dies dem Erfolg der künftigen Ausbildung förderlich. Müller zeigt die Dienstleistungen für Ausbildungsbetriebe auf.

Zweite Stufe – Lehrzeit: Auch im Laufe der Lehre können noch allerhand Hindernisse auftreten, seien sie fachlicher, persönlicher oder schulischer Natur. Ganz



wichtig ist, wie Müller aufzeigt, insbesondere der geglückte Einstieg ins Leben als werktätige Person; in den ersten Wochen der Ausbildung wird die Basis für Erfolg und Freude im Berufsleben gelegt. In seinem Buch beschreibt Müller, wie die wohlwollende Aufnahme ins Team dem oder der Jugendlichen den Rollenwechsel vereinfacht.

Schule und Eltern

Er weist auf folgende Erfolgsfaktoren hin: Die Berufsfachschule ist gefordert, in den ersten Wochen der Lehre den neuen Lernenden besondere Aufmerksamkeit zu schenken: Für eine geglückte Lehrzeit ist es wesentlich, dass allfällige schulische Defizite möglichst schnell behoben werden. Und auch hier gilt, dass die Eltern bei auftretenden Problemen immer noch eine wesentliche Stütze sind, auch wenn das «Kind» mittlerweile fast flügge ist.

Berufseinstieg: Die dritte Stufe auf dem Weg ins Arbeitsleben ist dann der Einstieg als fertig ausgebildete Fachkraft. Nicht immer glückt der Wechsel vom Lernenden-Alltag in die Berufskarriere auf Anhieb: manchmal findet die junge Fach-

person einfach keine Stelle – oder landet vorerst in einem Job, in dem sie/er sich aus verschiedenen Gründen nicht wohlfühlt.

Hinzu kommt, dass heute das «Lebenslange Lernen» quasi Maxime ist: wer sich nicht regelmässig und dies praktisch von Anfang an weiterbildet, hat mittelfristig schlechte Karten auf dem schweizerischen und internationalen Arbeitsmarkt.

Einstieg in den Arbeitsmarkt

Auch für den Übergang vom Lernenden zur Fachperson sind in Rémy Müllers Buch nützliche Tipps zu finden: Die Betriebe erfahren, wie sie ihre Lernenden für die Prüfung und den Einstieg in den Arbeitsmarkt bestmöglich fördern und unterstützen können. Für den schulischen Teil der Schlussprüfung ist zentral, dass der Lernende abschätzen kann, wo er steht – und damit auch, woran er noch besonders feilen muss. Und gemeinsam mit dem Ausbildner können Schule und Eltern dem jungen Erwachsenen helfen, an seiner Auftrittskompetenz zu arbeiten: wer sich besser zu präsentieren weiss, hat in der Regel die besseren Chancen auf den begehrten Job. ■

Rémy Müller

Rémy Müller ist seit 2005 Geschäfts- und Ausbildungsteilnehmer des BildungsNetz Zug. Zuvor war er in der Industrie für Siemens sowie Landis und Gyr tätig. Müller ist Executive Master of Advanced Studies, hat ein Nachdiplom in Wirtschaftstechnik und ein Nachdiplom in Informatik und Software-Engineering. Er arbeitet seit zehn Jahren mit KMU zusammen und ist schweizweit gut vernetzt.

Leitfaden für Praktiker

Rémy Müllers Buch richtet sich an Praktikerinnen und Praktiker, insbesondere an Firmeninhabende, Ausbildnerinnen und Ausbildner, sowie an Lehrpersonen der Volks- und Berufsfachschule und Beraterinnen und Berater. Das Werk basiert auf Müllers Masterarbeit «Integration von KMU in die Berufsbildung – Schliessen von Angebotslücken, damit kleine und mittlere Unternehmen besser in den Berufsbildungsprozess eingebunden sind». Sie basiert auf Umfragen bei KMU im Kanton Zug und auf Auswertung der Wissenschaft und Praxis. Eingereicht wurde die Arbeit 2012 an der Kalaidos Fachhochschule Schweiz.

Der Leitfaden erscheint am 8. September 2014 im Verlag Books on Demand und kostet Fr. 35.–. Zu beziehen ist das Buch bei info@bildungsnetz-zug.ch.

DAS ABC DER BERUFSBILDUNG

SGB-Broschüre «Lehrlings- und Jugendrecht von A-Z»

Lehrlinge und Jugendliche müssen sich nicht alles gefallen lassen. Dabei gilt: Gut informiert ist halb gewonnen. Der Bestseller «Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z – Ich kenne meine Rechte.» ist für alle Lehrlinge und Jugendliche wertvoll.

Die Broschüre erklärt wichtige Begriffe und enthält Tipps, Adressen und weiterführende Links rund um die Themen Berufsbildung und Arbeit.

Die SGB-Broschüre ist für 4 Franken (ab 20 Ex. 3.50 Franken) plus Versandspesen erhältlich in Deutsch und Französisch unter www.gewerkschaftsjugend.ch oder bei SGB, Monbijoustrasse 61, Postfach, 3000 Bern 23, Telefon 031 377 01 01

Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z
«Ich kenne
meine Rechte.»

Ergänzte
Auflage 2013





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, 30. Oktober 2014, 18.00 – 20.00 Uhr

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

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme. Anmeldung bis spätestens Montag, 27. Oktober 2014, unter www.phsg.ch/infosek2

Berufsbildung für Erwachsene

Die PH Zürich führt zurzeit eine Veranstaltungsreihe zur «Berufsbildung für Erwachsene» durch. Das Thema wird bildungspolitisch immer wichtiger – und könnte in Zukunft auch die Berufsfachschulen stärker beschäftigen. Text: **Markus Maurer***

Seit an der Lehrstellenkonferenz 2012 der Entschluss gefasst wurde, die Nachholbildung von Erwachsenen zu fördern, wird die Thematik in der Schweizer Bildungslandschaft stärker beachtet. Ein aktueller Bericht des Bundes zeigt dabei grosse Herausforderungen auf: Zurzeit verfügen mehr als 600 000 Personen zwischen 25 und 64 über keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II. Diese Menschen sind im Vergleich zu höher qualifizierten Personen signifikant häufiger von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel in zahlreichen Branchen stellen sie jedoch auch eine Chance dar. Aus diesen Gründen möchten die Verbundpartner der Berufsbildung in den nächsten Jahren den Zugang zu Abschlüssen der Berufsbildung für Erwachsene verbessern.

Erwachsenengerechte Angebote

Die PH Zürich ist überzeugt davon, dass die Thematik auch für Lehrpersonen in der Berufsbildung in Zukunft wichtiger wird. Berufsfachschulen stehen der Thematik teilweise kritisch gegenüber, da man befürchtet, dass bei der Förderung des Zugangs von Erwachsenen zu Berufsabschlüssen die Hürden zu wenig hoch angesetzt werden und die Abschlüsse letztlich an Wert einbüßen könnten.

Wenn Erwachsene mit breiter Lebens- und Arbeitserfahrung, oft aber mit nicht ganz geradlinigen Biografien, an Bildungsprozessen teilnehmen, stellen sich tatsächlich strittige pädagogisch-didaktische Fragen, etwa hinsichtlich der Unterrichtsgestaltung oder der Entwicklung erwachsenengerechter Prüfungsformen. Sollen z.B.



Im Pflegebereich erreichen zahlreiche Frauen ihren Abschluss via Nachqualifizierung (Bild: Alex Kobel)

die Qualifikationsverfahren für Erwachsene weniger stark auf das Faktenwissen setzen, welches weiterhin ein zentrales Element der Berufskundeprüfungen darstellt? Sollen Erwachsene allenfalls vom ABU-Unterricht befreit werden, weil man davon ausgehen kann, dass sie die wesentlichen im Rahmenlehrplan definierten Kompetenzen in anderer Form bereits erworben haben?

Soll der Zugang von Erwachsenen zur Berufsbildung insgesamt verbessert werden, dürfen pädagogisch-didaktische Aspekte jedoch nicht isoliert betrachtet werden; vielmehr gilt es, Angebote der Berufsbildung insgesamt erwachsenengerechter zu gestalten. Dabei geht es insbe-

sondere auch um Fragen der zeitlichen Flexibilisierung der Ausbildung, der Begleitung der Erwachsenen, der Finanzierung, jedoch auch der Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen. Das Finden von Antworten auf all solche Fragen ist eine trickreiche Angelegenheit, nicht nur etwa, weil das nötige Geld nicht vorhanden wäre, sondern weil viele organisatorische Hürden zu überwinden sind, z.B. bei der Schaffung von Klassen von Erwachsenen, bei der Koordination der Beratungsangebote usw.

Veranstaltungsreihe an der PH Zürich

Aus diesem Grund hat die PH Zürich als erste Massnahme in diesem Gebiet eine Veranstaltungsreihe zur beruflichen Nachqualifizierung für Erwachsene lanciert. Sie wird dabei unterstützt von Emil Wettstein, der sich seit Jahren mit der Thematik befasst.¹ Im Zentrum der Reihe stehen Referate zu den Erfahrungen aus einzelnen Branchen (Baugewerbe, Gesundheit, MEM), zu den sozialpolitischen Aspekten der Thematik, jedoch auch etwa zum aktuellen Bericht des Bundes zu Berufsabschlüssen und Berufswechsel von Erwachsenen. Während immer wieder deutlich wird, wie gross die Herausforderungen in diesem Bereich sind und wie entscheidend ein klarer politischer Wille für effektive Veränderungen wären, zeigen konkrete Beispiele aus der Praxis immer wieder auch auf, was im Rahmen der bestehenden Gesetzeslage eben doch alles auch möglich ist.

Link zur Veranstaltungsreihe:

www.phzh.ch/Berufliche-Nachqualifizierung/

* **Markus Maurer** ist Professor für Beruspädagogik an der Pädagogischen Hochschule Zürich.

¹ Vgl. www.bbprojekte.ch/ZweiteChance

10 Stolpersteine auf dem Weg zum ersten Qualifikationsverfahren

Das Qualifikationsverfahren setzt den Schlusspunkt einer beruflichen Grundbildung. Es stellt nicht nur die Kandidatinnen und Kandidaten im wahrsten Sinne auf eine Probe, sondern in hohem Maße auch die Verbundpartner Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt. Martin Schönbächler* zeigt aufgrund seiner Erfahrung in diversen Reformprozessen 10 Stolpersteine auf, welche die Verbundpartner umgehen sollten.

Beginnen wir am Ort der Grundsätze, nämlich beim Berufsbildungsrecht. Es weist uns punktual Qualifikationsverfahren (so beispielsweise in Art. 34 Abs. 1 BBG) an, sachgerecht und transparent zu beurteilen sowie die Chancengleichheit zu wahren. Die Verordnung über die berufliche Grundbildung doppelt nach und verlangt von der lernenden Person, dass sie fähig ist, die geforderten Tätigkeiten fachlich korrekt sowie bedarfs- und situationsgerecht auszuführen. Weitere Vorgaben sind Grundsätze für das Bewerten wie beispielsweise das Einhalten von Taxonomien, das Setzen von Positionen, das vorgängige Gewichten von Aspekten bei der Benotung etc. Dazu kommen das Ausgestalten der Wegleitung für das Qualifikationsverfahren, die Umsetzung der Vorgaben aus der Reformkommission und die Ansprüche an die überbetrieblichen Kurse, um nur einige zu nennen. Denken wir an die sogenannten PEX-Schulungen, die Schulung der Prüfungsexpertinnen und -experten, dann sind wir angehalten, die oben erwähnten Grundsätze und Eckwerte zu berücksichtigen.

● Anmerkung

Beim Text handelt es sich um eine stark gekürzte Variante eines Fachreferates vom Frühling 2014. Der vollständige Text kann auf Anfrage bei info@hotulgastro.ch angefordert werden.

Dies führt uns zu einer wegweisenden Einsicht und sogleich zum ersten Stolperstein:

«Das Qualifikationsverfahren läuft quer durch den Reformprozess hindurch.»

Besonders deutlich wird dieser Stolperstein beim Formulieren von Leistungszielen für die Lernorte: Jedes einzelne Leistungsziel beeinflusst das Qualifikationsverfahren und justiert die Hürdenhöhe auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss. Unsere Erfahrungen zeigen, dass sich die Reformkommissionen und ihre Arbeitsgruppen dessen kaum bewusst sind.

Zu denken ist auch an die Wegleitung für das Qualifikationsverfahren, die in der Praxis oft als einzige handlungsleitende Bezugsquelle genommen wird. Dies ist der (mit dem ersten eng verbundene) zweite Stolperstein:

«Bildungsverordnung, Bildungsplan und Wegleitung für das Qualifikationsverfahren als Einheit betrachten und mit diesen Dokumenten immer zeitgleich arbeiten.»

In der Wegleitung für das Qualifikationsverfahren werden Details geklärt. Dabei sind alle drei Lernorte und insbesondere die Verknüpfungen mit ihren wechselseitigen Abhängigkeiten zu berücksichtigen.

Die bewusste Kombination der Stolpersteine 1 und 2 wirkt einem unerwünschten Überprüfen von Leistungszielen am «falschen» Lernort entgegen. Stolperstein drei lautet daher:

«Kein doppeltes Überprüfen von Leistungszielen.»

Wie können die erwähnten hohen Anforderungen an das Qualifikationsverfahren erfüllt werden? Die Antwort scheint trivial: mit einem professionellen Projektmanagement!

«Keine Arbeitsgruppen ohne klaren Auftrag und ohne verbindliche Lieferobjekte.»

Hotel & Gastro formation Schweiz hat aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit das Projektmanagement professionalisiert, auf dessen Ausgestaltung ich aber an dieser Stelle nicht näher eingehe. Im organisatorischen Bereich sind weitere Stolpersteine zu beachten.

«Zu später Einbezug des EHB und der üK-Zentren vor den PEX-Schulungen.»

Hotel & Gastro formation Schweiz empfiehlt, bevor die üK-Zentren für Terminanfragen für die PEX-Schulungen kontaktiert werden, mit dem EHB-Verantwortlichen eine Planungssitzung zu vereinbaren. Sie sollte 1,5 Jahre vor der Durchführung des ersten Qualifikationsverfahrens stattfinden.

Ein quasi «matchentscheidender» Stolperstein im administrativen Bereich ist Nummer sechs:

«Nichtbeachtung der Mehrsprachigkeit und der unterschiedlichen Kulturen in den Sprachregionen.»

Wo immer möglich, sollte eine asynchrone Informationspolitik vermieden werden. Besonders wichtig ist das Gewähren von Gestaltungsräumen in den Sprachregionen. So hat beispielsweise das Referententeam der PEX-Schulung fürs erste Qualifikationsverfahren der Köchinnen und Köche in der Romandie eine zur Deutschschweiz abweichende Seminarmethode gewählt, die viel besser zum Arbeitsstil und zur Kultur der lateinischen Schweiz passt.

Im Zielhang (auf dem Weg zum ersten Qualifikationsverfahren) liegen die drei letzten Stolpersteine vergraben.

«Fehlende regelmässige, systematische Evaluationen von durchgeführten Qualifikationsverfahren.»

Hotel & Gastro formation Schweiz arbeitet bei einigen Berufen der gastgewerblichen Grundbildung mit den kantonalen Chefexpertinnen und -experten zusammen. Obwohl im vorgegebenen Ablauf der Prozessschritte nicht vorgesehen, führt die OdA Chefexpertinnen und -experten zu einer Interpretation von QV-Ergebnissen durch.



Martin Schönbächler, Hotel & Gastro formation

nissen durch. Sowohl Prüfungsexpertinnen und -experten wie auch Chefexpertinnen und -experten zählen zu den wichtigsten Know-how-Träger/-innen, die ihr Wissen im ordentlichen Ablauf gar nie einbringen können, weil es nicht vorgesehen oder ganz einfach am Ende zu spät ist. Der Einbezug des Erfahrungswissens aus dem Qualifikationsverfahren ist bereits in der Phase 1, also bei der Projektplanung, zu berücksichtigen.

Ebenfalls verheerend ist die Nichtbeachtung von Stolperstein acht:

«Nicht durchgespieltes Qualifikationsverfahren.»

Hotel & Gastro formation Schweiz hat gute Erfahrungen mit der Verfilmung (Simulation) der gesamten praktischen Prüfung des ersten Qualifikationsverfahrens bei den Köchinnen und Köchen gemacht.

Das Angebot wurde rege genutzt, was uns zum Stolperstein neun führt:

«Vernachlässigung von Abhängigkeiten der Lernorte.»

Mit einfachen Instrumenten wie beispielsweise dem Hochladen eines Filmes über die praktische Prüfung des ersten Qualifikationsverfahrens auf der Homepage oder einer gut zugänglichen Website der zuständigen OdA können wichtige Informationen für die Lernorte wirksam kommuniziert werden.

Den krönenden Abschluss bildet Stolperstein zehn:

«Der Sowohl-als-auch-Stolperstein.»

Er hat einen Hinweis eingraviert: «Das Ziel ist so nah und doch so fern, sag mir,

war es klug zuerst die Leistungsziele zu formulieren oder hättest du dich auf dem Weg zum ersten Qualifikationsverfahren nicht besser am Qualifikationsprofil orientiert?» Die Frage ist berechtigt, auch wenn sie (zu) spät gestellt wird. Sind wir nun – ohne es zu merken – an Stolperstein 1 hängen geblieben? Wir erinnern uns an den Hinweis: «(...) jedes einzelne Leistungsziel beeinflusst das Qualifikationsverfahren und justiert die Hürdenhöhe auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss. Unsere Erfahrungen zeigen, dass sich die Reformkommissionen und ihre Arbeitsgruppen dessen kaum bewusst sind.» Wahrlich ist es verheerend, wenn wir uns in einzelnen Leistungszielen verlieren, uns daran festbeissen und dabei den Blick aufs Ganze, nämlich auf das Qualifikationsprofil (Phase 2) verlieren. Da hilft uns auch die externe Konsistenzprüfung (Phase 3) wenig, die der Bund wohlweislich im Ablauf vorgeschrieben hat. Das Einhalten der arbeitsmarktinduzierten Ansprüche an ausgebildete Berufsleute kann und darf nicht in der Verantwortung der Konsistenzprüfung liegen (was auch nicht der Fall ist), sie gehört in die Hände der zuständigen OdA. Ergo liegt es auch an der OdA, im Reformprozess für die Einhaltung des Anspruchsniveaus an allen Lernorten zu sorgen.

Eines ist noch offen, nämlich die Antwort auf die Inschrift von Stolperstein 10. Sein Name verrät uns die Antwort: «Beides ist wichtig, auf dem Weg zum ersten Qualifikationsverfahren zu tun, nämlich SOWOHL von den Leistungszielen ALS AUCH vom Qualifikationsprofil her denken, und dies immer dann, wenn Leistungsziele gesetzt werden.» Es konsequent zu tun, ist die grosse Herausforderung. Ein guter Grund liegt in der Natur der Sache: Berufsbildung ist mit Berufspädagogik eng verschlungen, was gelegentlich vergessen wird. Handeln wir also als echte Berufspädagoginnen und Berufspädagogen, egal bei welchem Verbundpartner wir wirken, und machen keinen Fehler zweimal!

***Martin Schönbächler**

Der Autor Martin Schönbächler ist Stv. Direktor/Rektor von Hotel & Gastro formation Schweiz mit Sitz in Weggis/LU und Lonay/VD. Hotel & Gastro formation ist eine der grössten, landesweit tätigen Organisationen der Arbeitswelt OdA. Die jüngsten Reformprojekte sind «Köchin/Koch 2010» sowie die Berufsentwicklung in der Systemgastronomie. Als Rektor verantwortet Martin Schönbächler die nationalen Bildungsangebote von Hotel & Gastro formation in den Bereichen Basisqualifikation, Höhere Berufsbildung und führt eine interkantonale Berufsfachschule mit fünf Standorten in zwei Sprachregionen.



Rund 80 Personen lauschten an der FoBBIZ-Sommertagung den Referenten (Bilder: Hanspeter Tanner)

«Duale Bildung – ein Exportschlager ohne Absatz?»

Das duale Ausbildungssystem gilt als vorbildlich. Doch warum scheitern immer wieder Projekte in Entwicklungsländern? Und welche Rolle spielt dabei die Privatwirtschaft? Nicht nur diese Aspekte wurden an der gut besuchten FoBBIZ-Sommertagung unter die Lupe genommen... Text: Sarah Forrer

Wir engagieren uns in erster Linie aus betriebswirtschaftlichen Interessen», stellte Julian Fässler von Anfang an klar. Auf der Leinwand prangt eine englische Powerpoint-Präsentation – doch diese schaute Fässler selten an. Vielmehr suchte der Österreicher mit den kurzen schwarzen Haaren, gekleidet in Jacket und Jeans, den Augenkontakt zum Publikum. Fässler gehört zum Typ Kader-nachwuchs: geprägt und getrieben von der Privatwirtschaft. Damit war der 28-Jährige eher ein Exot an der Sommertagung des Schweizer Forums für Berufsbildung und Internationale Zusammenarbeit FoBBIZ in Luzern (vgl. Box). Dennoch oder gerade deshalb hörten ihm die rund 80 Teilnehmenden gespannt zu. Der Vorarlberger arbeitet bei Alpla, einem österreichischen Familienunternehmen, welches unter anderem Kunststoffflaschen für globale Kunden wie Coca-Cola, Unilever, Procter&Gamble, Colgate oder L'Oréal produziert.

Und Alpla ist eines der wenigen Privatunternehmen, welche sich intensiv mit dem dualen Bildungssystem in Schwellenländern auseinanderzusetzen. Sowohl in Mexiko als auch in China hat Alpla in

den letzten drei Jahren ein eigenes Lehrlingsprogramm für Kunststoff- und Metalltechniker aus dem Boden gestampft. Der Grund liegt auf der Hand: Dem Unternehmen fehlen in wichtigen Wachstumsmärkten die Fachkräfte. «Wir wollten daher das System, welches in Österreich erfolgreich funktioniert, in strategisch wichtigen Ländern einführen», so Fässler.

Morgengymnastik und Arbeitsmoral
Dabei waren anfänglich viel Geduld und Energie gefragt. Schon allein die Suche nach der richtigen Schule, das Verhandeln der Curricula und die Klärung rechtlicher Grundlagen kostete viel Zeit. «Entwicklungs- und Schwellenländer kennen das duale System nicht. Da gibt es viel Klärungsbedarf». Umso wichtiger waren gemäss Fässler Partner wie Wirtschaftskammern, die den Verpackungsproduzenten unterstützten.

Heute werden in beiden Ländern Lernende ausgebildet – ihr Diplom ist jeweils auch in Österreich anerkannt. 80 Prozent der Trainingszeit verbringen die Jugendlichen im Betrieb. 20 Prozent in der Schule. Sowohl in Mexiko, als auch in China seien die Behörden sehr entgegen-

kommen gewesen und hätten sich kooperativ auf den neuen Stundenplan eingelassen. Wobei beim Stundenplan vor allem in China auch der Staat seine Wünsche und Bedürfnisse durchsetzen konnte: «Es stehen Fächer wie Arbeitsmoral, Militärsport und Morgengymnastik auf dem Programm», sagte Fässler schmunzelnd. Um die Schulen besser auszulasten, hat Fässler Kontakt zu andern europäischen Firmen gesucht. «Das Interesse ist zwar gross – die Investitionen sind jedoch sehr langfristig. Das schreckt einige Unternehmen ab», so Fässler. Vor allem börsennotierte Unternehmen seien hauptsächlich am kurzfristigen Erfolg interessiert. Bei Familienunternehmen wie Alpla sei die Personalplanung hingegen viel langfristiger. «Wir sehen den Nutzen für diese grossen Investitionen – auch wenn er erst in einigen Jahren sichtbar wird», betonte Julian Fässler.

Eine Frage der Fachkräftesicherung
Damit sprach der Österreicher einen wichtigen Punkt an. Denn die duale Ausbildung braucht für Unternehmen einen langen Atem. «Der lange und der institutionelle Aufbau schrecken westliche Fir-



Julian Fässler arbeitet beim österreichischen Unternehmen Alpla.



Dieter Euler ist Direktor des Institutes für Wirtschaftspädagogik an der Universität St.Gallen.

men davon ab, in Entwicklungsländern Ausbildungen anzubieten», sagte Professor Dieter Euler. Er muss es wissen: Der Professor an der Universität St.Gallen und Folio-Kolumnist ist ausgewiesener Experte im Bereich Bildung – und konnte als zweiter Hauptreferent für die Veranstaltung gewonnen werden. Euler fügte noch einen weiteren wichtigen Punkt an: «Meist hat es vor Ort hinreichend Arbeitskräfte aus Hochschulen oder vom Arbeitsmarkt». So seien Firmen nicht auf Lernende angewiesen. Dennoch sieht Euler für die Privatwirtschaft verschiedene Vorteile, wenn sie sich für die duale Bildung in Schwellenländern einsetzt. Wie bei Alpla spricht allen voran die Fachkräftesicherung in anspruchsvoller werdenden

Märkten dafür. «Die Arbeit vor Ort wird komplexer. Da braucht es Mitarbeitende mit spezifischem Wissen», so Euler. Und wer die jungen Leute an die Philosophie des Unternehmens binde, der könnte längerfristig von motivierten und loyalen Mitarbeitenden profitieren.

Ernüchternde Studien

Für Euler stellt sich aber – nicht nur aus privatwirtschaftlicher Sicht – die Frage: Wie exportfähig ist das duale Bildungssystem generell? «Ist es ein Exportschläger ohne Absatz?», fragte er eingangs seines Vortrages. Zwar geniesse das Schweizer und auch deutsche Bildungswesen weithin Vorbildcharakter – dennoch setze es sich in andern Ländern nicht wirklich durch. Studien zum Thema seien ernüchternd, der nachhaltige Nutzen von Projekten sei meist gering (Stockmann & Silvestrini 2013).

«Offensichtlich ist der Transfer von Berufsbildung komplexer als vermutet», so Euler. Woran liegt es? Euler bediente sich eines Beispiels aus der aktuellen PISA-Studie. Unangefochtene Spaltenreiter sind nach wie vor Korea, Singapur und Shanghai. Mit Drill und Druck erbringen Jugendliche Höchstleistungen – meist auf Kosten der Kindheit. Raum zum Spielen lässt der mit Sport, Nachhilfe und Musik durchgeplante Tag kaum. «Wir übernehmen dieses «erfolgreiche» System ja auch nicht», so Euler. Deshalb mache es keinen Sinn, ein System, welches in einem Land funktioniert, eins zu eins in ein anderes zu kopieren. «Es muss den jeweiligen Gegebenheiten angepasst werden», betonte Euler. Was passe zur Kultur, zu den Traditionen? In einem Land, wo die akademische Ausbildung über allem stehe, habe



Am grosszügigen Buffet ging die Debatte in die Verlängerung.

das duale Bildungssystem beispielsweise wenig Chancen auf Akzeptanz.

Genügend Diskussionsstoff

Mit genau diesen Fragen hatten sich auch die Projektverantwortlichen auseinander gesetzt, die im Anschluss an die Hauptreferenten ihre Projekte im Bereich der dualen Bildung in Schwellenländern vorstellten. Diese reichten rund um den Erdball – von Gabun über Nepal und Kolumbien bis hin zum Kosovo. So unterschiedlich die Länder, so unterschiedlich die Ansätze: ein Projekt drehte sich um die Vermittlung von Praktikumsplätzen für Frauen, ein anderes um eine spezialisierte Ausbildung in der Holzwirtschaft. Manche stecken in der Anfangsphase, manche sind bereits abgeschlossen – wie das Projekt von swisscontact im Kosovo (siehe auch Folio 3/14). Die Quintessenz von Ignaz Rieser: «Alles braucht mehr Zeit als ursprünglich gedacht!»

Dies passte auch zur Tagung: Schnell war der Nachmittag verflogen – die geplante Diskussion fiel kurz aus – ging aber in die Verlängerung am reichhaltigen Apérobuffet. Ganz im Sinne von FoBBIZ. Schliesslich geht es dem Verband auch darum, offene Fragen zu erörtern, den Austausch zu fördern, das Netzwerk zu vergrössern. Wenig verwunderlich zog Vorstandsmitglied Hanspeter Tanner ein positives Fazit: «Aus unserer Sicht war die Veranstaltung erfolgreich. Wir konnten wiederum qualitativ und quantitativ auf hohem Niveau einen Dialog über das Thema Berufsbildung im Ausland initiieren!» ■

FoBBIZ

Das Schweizer Forum für Berufsbildung und Internationale Zusammenarbeit (FoBBIZ) fördert den Austausch zwischen den Akteuren der Schweizer und internationalen Berufsbildungsszene. Sie organisiert deshalb regelmässig Veranstaltungen, führt Arbeitsgruppen und veröffentlicht Stellungnahmen zu internationalen Aspekten der Berufsbildung. Die diesjährige Sommerveranstaltung Ende Juni in Luzern in der Fachschule Richemont widmete sich dem Thema «Berufsbildung und internationale Zusammenarbeit – eine prominentere Rolle für die Privatwirtschaft?». Der nächste Anlass ist am 11. November. An der FoBBIZ-Jahresveranstaltung im Messesturm Basel geht es um die internationale Anerkennung von Berufsabschlüssen. Weitere Informationen unter www.fobbiz.ch

Die Welt verändern – Technologie trifft Wirtschaft

Die Industrie braucht Ingenieurinnen und Ingenieure an der Schnittstelle zwischen Technik und Wirtschaft. Es warten spannende und vielseitige Aufgaben auf Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudiengangs Wirtschaftsingenieurwesen.

Haben Sie sich jemals gefragt, wie viel Plastik es zur Herstellung einer PET-Flasche braucht, wie viele Kerben ihr Deckel aufweist und wie viele Schritte notwendig sind, bis eine solche Flasche mitsamt Inhalt im Regal eines Supermarktes steht?

Jedes für uns selbstverständliche Produkt musste einmal erfunden, konzipiert, entwickelt und anschliessend industriell produziert und verkauft werden, damit wir es heute kaufen können.

Interdisziplinäre Herausforderung

An dieser Schnittstelle zwischen Technologie und Wirtschaft bewegen sich die Absolventinnen und Absolventen des Bachelors in Wirtschaftsingenieurwesen. Sie holen das Beste aus den beiden Disziplinen heraus. Sie verbinden die Erfindungsgabe der Ingenieure mit dem Scharfsinn der Betriebswirtschafter, sprechen die fachspezifischen Sprachen beider Gruppen und sind so ein starkes Bindeglied in der Produktionskette eines Unternehmens.

Die Wirtschaftsingenieurin und der Wirtschaftsingenieur bringen ihre eigenen Kompetenzen mit denen verschiede-

ner Fachleute zusammen, denn nur im Team gelingt es, neue und bessere Produkte auf den Markt zu bringen, Prozesse zu optimieren und komplexe Projekte schlank und effizient zu realisieren.

Im September 2014 startet der neue Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der HSR Hochschule für Technik Rapperswil. Die Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Wirtschaftsingenieurwesen verändern mit ihren vielfältigen Lösungen die Welt.

Praxisorientiertes Studium an der HSR

Die HSR Hochschule für Technik Rapperswil bietet neben Wirtschaftsingenieurwesen sieben weitere Bachelorstudiengänge in den Fachbereichen Technik/IT und Architektur/Bau/Planung an:

- Elektrotechnik
- Erneuerbare Energien und Umwelttechnik
- Informatik
- Maschinentechnik | Innovation
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Bauingenieurwesen
- Landschaftsarchitektur
- Raumplanung

Mit einem Bachelorstudium an der HSR erreichen die Absolventinnen und Absolventen einen international anerkannten Hochschulabschluss, der sie für verantwortungsvolle Positionen in der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand qualifiziert.

Persönliche Atmosphäre

Die attraktive Infrastruktur mit den Labors und Versuchsanlagen in den Instituten sowie die Interdisziplinarität über mehrere Studiengänge ermöglichen ein praxisorientiertes Studium und einen persönlichen Austausch zwischen Studierenden verschiedener Fachrichtungen und dem Lehrkörper. Durch ihre 18 Institute der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung pflegt die HSR eine intensive Zusammenarbeit mit Projektpartnern aus der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand, an der die Studierenden aktiv teilnehmen. Der Campus direkt am Zürichsee, das neue Studentenwohnheim sowie die unmittelbare Nähe zur Altstadt und dem Bahnhof Rapperswil runden die Attraktivität der HSR ab. ■



● Informationstag: Samstag, 8. November 2014

Lernen Sie die HSR kennen: Dozierende und Studierende präsentieren Ihnen unsere acht Bachelorstudiengänge und den Campus. Besuchen Sie uns – wir freuen uns auf Sie!

HSR Hochschule für Technik Rapperswil,
Oberseestrasse 10, 8640 Rapperswil,
055 222 41 11, office@hsr.ch,
www.hsr.ch

**HSR**
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL

FHO Fachhochschule Ostschweiz



Kluge Köpfe schützen sich – und ganz besonders auch ihre Lernenden.

«Mehr Schutz für Lehrlinge»

Die Gewerkschaftsjugend hat Ende Juni eine Petition lanciert, in der sie mehr Schutz für Lehrlinge fordert. Sie reagiert damit auf die – wie eine Erhebung zeigt – verbreitete Missachtung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Lehrlinge. Text: SGB-Jugendkommission/rb

Mehr Schutz für Lernende verlangt eine Petition, die von der Gewerkschaftsjugend lanciert worden ist. Denn: «Erhebungen zeigen, dass Verstöße im Bereich der Arbeitszeit (Überzeit, Abend- und Wochenendarbeit) besonders häufig sind», schreibt die SGB-Jugendkommission in ihrer Mitteilung an die Medien. Zudem seien jedes Jahr 25 000 Lehrlinge Opfer eines Berufsunfalls. Jeder achte Lernende verunfallt damit während der Ausbildung. Pro Jahr sterben im Schnitt drei Lehrlinge an den Folgen.

«Das muss ändern», schreibt die SGB-Jugendkommission. Viel Missbrauch und auch viele Unfälle könnten verhindert werden, wenn die Behörden für eine konsequente Lehraufsicht sorgten. Deshalb fordert die Gewerkschaftsjugend in jedem ausbildenden Betrieb mindestens eine Kontrolle pro Jahr, eine unabhängige Lehraufsicht, strenge Kriterien für die Ausbildungsbewilligung und «ein Ende der Sparübungen auf dem Rücken der Jugendlichen».

Gesetzeslage ist klar

«Der Schutz der Lehrlinge muss nun priorität werden», sagte Véronique Polito,

Zentralsekretärin SGB, an der Medienkonferenz zum Petitionsstart. «In der Theorie» gebe es auf gesetzlicher Ebene «durchaus einen Jugendschutz». Insbesondere das Arbeitsgesetz begrenzt die Arbeitszeit der Jugendlichen nämlich auf neun Stunden pro Tag im Maximum, und Überstunden dürfen nur in Ausnahmefällen geleistet werden. Zudem verbietet das Arbeitsgesetz für Lernende Abend- und Sonntagsarbeit und reduziert für sie Betätigungen, die für Gesundheit und Arbeitssicherheit ein Risiko darstellen.

Schockierende Statistik

Der Unia-Lehrlingsrapport 2013/14 zeigt aber, dass das Gesetz von vielen Betrieben sehr locker ausgelegt wird: 55 Prozent der Lernenden geben an, regelmässig mehr Stunden zu arbeiten, als vom Gesetz her vorgesehen sind – ganze 17 Prozent davon machen jede Woche Überstunden. 88 Prozent der Befragten arbeiten regelmässig am Wochenende; 64 Prozent davon mehrmals pro Monat.

Eine Kontrolle der Lehraufsicht in ihrem Betrieb haben hingegen nur 19 Prozent der befragten Lernenden erlebt – 55 Prozent der Lehrlinge erklärten, dass nie

ein Besuch stattgefunden habe; 24 Prozent der Befragten wussten nichts von solchen Kontrollen.

«Die Kantone müssen endlich genügend Ressourcen für die Kontrolltätigkeiten bereitstellen. Gesundheit und Sicherheit der Lehrlinge dürfen nicht mehr so leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden», fordert die Gewerkschaftsjugend.

«Gefahrenalter» sinkt

Diese Forderungen seien, so die jungen Gewerkschafter, umso dringlicher als der Bundesrat nunmehr eine erneute Absenkung des Schutzzalters für gefährliche Arbeiten in der Lehre ankündigt, und zwar auf 15 Jahre. Der Bundesrat habe jedoch seine diesbezüglichen Versprechen nicht gehalten: «Er hat die zuvor mit den Sozialpartnern diskutierten compensatorischen Massnahmen abgeschwächt. Das ist nicht akzeptierbar.» Die SGB-Jugendkommission fordert den Bundesrat auf, seine Verantwortung wahrzunehmen und den Kantons Massnahmen vorzuschreiben, mit denen Gesundheit und Sicherheit der Lehrlinge geschützt werden können. ■

www.gewerkschaftsjugend.ch/aktuell

Küche, Kabel und die Mobilität

Organisation in der Küche, Teamarbeit in der Schreinerei, jugendliche Kurskollegen in Neuseeland und viel Neues im Informatikbereich: Vitus Fust, Reallehrer in Jonschwil (OZ Degenu), hat im zweiten Teil seines Bildungsurlaubs Erfahrungen und Erlebnisse gesammelt, die sich im Alltag – gerade auch im schulischen – niederschlagen werden. Text: Renate Bühler

Ur Nachbesprechung kommt Vitus Fust mit Verspätung: Er musste bei seinen Achtklässlerinnen noch notfallmäßig einen hässlichen «Zickenkrieg» regeln – der Schulalltag hat ihn wieder. Der Wiedereinstieg sei sehr schnell gegangen, erzählt er: «Schon am ersten Tag nach dem Bildungsurlaub war alles wieder da wie eh und je – die Schülerinnen und Schüler, ihre Kräche, die Diszip-

linarfragen, die guten Momente und einfach auch das Unterrichten.»

Seit Mitte Mai steht Fust wieder vor der Klasse in Jonschwil (SG). Zuvor bezog er während 12 Wochen den zweiten Teil seines Bildungsurlaubs. Diesen setzte er grösstenteils für Berufspraktika ein. Fust wollte auf diesem Weg Einblicke in verschiedene Berufswelten erhalten; immerhin ist Berufswahl ein wichtiger Teil sei-

ner Arbeit als Reallehrer (siehe Folio 01/2014).

Beim Treffen im Juni fällt zuerst auf, dass Fust braungebrannt ist und sehr entspannt wirkt. Kein Wunder: den letzten Teil des Urlaubs verbrachte er in einer Sprachschule im spätsommerlichen Neuseeland. Was aber hat ihm der Bildungsurlaub sonst noch gebracht – insbesondere für die Schule?



Mit Kabelsalat befasste sich Vitus Fust im IT-Unternehmen ...



... und mit Gurkensalat in der Gastronomie.

Offenbar einiges, stellt sich im Gespräch heraus: Allein schon in Neuseeland profitierte er nicht allein vom Englischkurs; den Kontakt mit seiner Gastfamilie wolle er sich auf jeden Fall erhalten. Spass habe ihm auch gemacht, dass er geboren 1961, im Sprachkurs mit Abstand der Älteste war; es sei spannend gewesen, sich in eine Gruppe wesentlich jüngerer Leute zu integrieren –, und zwar eben als Teil der Klasse, nicht als Lehrer. Und: «Wir haben untereinander wirklich nur Englisch gesprochen, der einzige andere Schweizer war zum Glück ein Romand – und übrigens ein Koch.»

Organisation gegen Stress

Letzteres war für Vitus Fust auch darum interessant, weil er selber im Rahmen seines Bildungsurlaubes ebenfalls Küchenluft geschnuppert hat. Während einer Woche arbeitete er in einem Restaurant. Was ist ihm davon in Erinnerung geblieben? «Vor allem die unregelmässige Arbeitszeit: man ist von 9.30 bis 14.00 Uhr dran und dann ab 17.30 Uhr bis zum Schluss wieder. Eigentlich ist es eine schöne Arbeit, aber manchmal stressig. Darum muss die Organisation, in diesem Fall: das «Mise en Place», stimmen.» Weiter hat ihn, der aus der weitgehend demokratischen Schulkultur stammt, beeindruckt, wie ausgeprägt die Hierarchie in einer Gastronomieküche ist.

Helfen und sich helfen lassen

Mehr «daheim» als in der Küche fühlte sich Fust in der Schreinerei, wo er ein dreiwöchiges Praktikum absolvierte – immerhin hat er als Werklehrer Erfahrung

im Umgang mit Holz und Werkzeugen. So konnte er beim Rausreissen, aber auch beim Montieren von Küchen mitarbeiten, sich auch in der Werkstatt nützlich machen und handwerklich weiterbilden. Körperlich sei das wohl die strengste Zeit gewesen, sagt Fust.

Lehrer sind auch heute noch häufig als Einzelkämpfer unterwegs – vielleicht beeindruckte Fust darum ein Aspekt der Schreinerei ganz besonders: «Das Teamwork war extrem. Man kann viele Dinge schon gar nicht selber machen – vieles ist schlicht zu schwer für eine einzelne Person. Darum hilft man immer wieder jemandem etwas zu tragen, heben, halten – und man nimmt auch Hilfe in Anspruch.»

Finde die passende Frage

Eigentlich ist Fust, wie jeder Lehrperson, das Stellen von Fragen höchst geläufig. Dennoch hat er gerade in dieser Disziplin von seinem Bildungsurlaub klar profitiert: Er hat nämlich auch eine Woche beim «Stellwerk» gearbeitet, dem Onlinedienst, der Jugendlichen im 8. und 9. Schuljahr eine webbasierte, individuelle Standortbestimmung zu ihren Leistungen und Kompetenzen ermöglicht und ihnen dann auf sie zugeschnittene Lern- und Übungs möglichkeiten bietet (Lernpass). Fust hat nicht nur Fragen überprüft, sondern in den Bereichen Biologie, Physik und Chemie auch welche selber erfunden, die mittlerweile zum Teil schon im Einsatz sind oder, wie er sagt, zuerst «geeicht» und dann «scharf geschaltet» wurden.

Beim Erstellen der Fragen stellte sich heraus, dass nicht das Fachliche die grösste Schwierigkeit darstellte: «Es war interessant; ich musste mich immer wieder fragen: «Wie stellt man diese Frage wirklich? Wie muss sie formuliert sein, damit sie wirklich eindeutig zu beantworten ist?»» Von dieser Gedankenarbeit werden künftig auch seine Schülerinnen und Schüler profitieren: «Eine Frage muss eng und klar formuliert sein, das ist wichtig!»

Dann plötzlich wieder unterrichten ...

«Installieren, verkabeln, Netzwerkkomponenten einbinden...» Ungefähr das macht ein versierter Informatiklehrer, wenn er vier Wochen bei «Letec IT Solutions AG» in Schaffhausen arbeitet, bei jener IT-Firma also, die in der ganzen Schweiz Schulen ausrüstet.

Fusts Einsatz ging aber über das rein Technische hinaus. Da er mit den Computer-Systemen und den von «Letec» erstell-

ten Schulnetzwerken vertraut ist, hatte Fust plötzlich wieder einen Lehrauftrag. «Am Vortag kam plötzlich der Chef und sagte: «Du könntest eigentlich eine System-Schulung bei Lehrern machen.»»

Während den «Leerzeiten» setzte Fust seine Zeit ein, um ein «Interaktives PEN und Touch Display» auszutesten, sowie ECDL-Schulungen vorzubereiten. Seit dem Jahr 2006 bietet Fust im Unterricht die sieben Core-Module der standariserten ECDL-Schulung an, die von den Schülerinnen und Schülern mit einem Zertifikat abgeschlossen werden, das sie später ihren Bewerbungen beilegen können. Um diese Schulungen durchführen zu dürfen, müssen sich Lehrpersonen selber auch zertifizieren und nach einiger Zeit rezertifizieren lassen, da die Module immer wieder dem Stand der Entwicklung angepasst werden; ein Vorgang, den auch Vitus Fust jeweils durchläuft. Im Jahr 2014 erfolgte ein grundlegender Wechsel der Modulstruktur. Neben vier Base-Modulen (Computer-, Online-Grundlagen, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) werden neu Standard-, Advanced-Module und ein Typing-Modul angeboten.

Nützliches Hintergrundwissen

«Bei «Letec» war für mich besonders schön zu sehen, was gerade punkto Schul-IT läuft, was Neues auf dem Markt ist», fasst Vitus Fust zusammen. Von diesen Einblicken wird auch seine Schulgemeinde Jonschwil-Schwarzenbach profitieren: Vitus Fust ist als IT-Beauftragter jeweils involviert, wenn Neuerungen anstehen – so steht derzeit die Neubeschaffung von Servern, festen und mobilen Clients zur Diskussion, für die allenfalls ein Glasfaser netz zwischen den verschiedenen Schulhäusern gezogen werden könnte. «Ich habe jetzt beispielsweise Informationen darüber, was andernorts für Glasfaserkabel-Mietleitungen bezahlt wird.»

Und noch der Stau

Fust, im Alltag Lehrer auf dem Lande mit einem Schulweg von ein paar Minuten, hat während seinem Bildungsurlaub am Rande Einblick in einen vielen Werktäti gen unangenehm vertrauten Bereich des Arbeitslebens erhalten: in die Pendler existenz nämlich. «In den vier Wochen bei «Letec» verbrachte ich extrem viel Zeit im Auto. Ich muss sagen: der Verkehr ist nicht normal; es verpufft enorm viel Arbeitszeit im Auto! Stau kenne ich auf meinem Arbeitsweg nicht.» ■

Sehen und gesehen werden



Samsung
GALAXY Tab S

Super AMOLED Display. Vision redefined.

tabs.samsung.ch

«Hetzen in dieser Höhe bringt gar nichts!»

Er arbeitet dort, wo andere ihre Ferien verbringen: In der Walliser Bergwelt. Dort lernt Alain Biner alles rund um Seilbahnen – und klettert auch mal wagemutig die hundert Meter hohen Masten hoch. Gespräch: Sarah Forrer

Alain Biner, der Blick aufs Matterhorn, angenehme Sommertemperaturen auf 3000 Metern Höhe, Adrenalinkicks an Masten – und das alles während der Arbeitszeit. Die Lehre als Seilbahnmechatroniker EFZ bei den Zermatter Bergbahnen muss ein Traumjob sein!

«Ist es auch (lacht). Nein, im Ernst, mir gefällt es wirklich sehr gut. Ich bin viel an der frischen Luft und in den Bergen. Obwohl ich in Zermatt aufgewachsen bin, kann ich mich am Matterhorn nicht sattsehen. Doch nicht nur das Panorama spricht für die Ausbildung: Ich komme bald ins vierte Lehrjahr und langweilig wurde es mir nie. Im Gegenteil: Die Blockkurse in der Berufsschule in Meiringen sind sehr abwechslungsreich und der Alltag im Betrieb ist vielseitig.»

Erzählen Sie!

«Die Zermatter Bergbahnen sind in zwei Regionen aufgeteilt – den Norden und den

Süden. Ich arbeite im Norden bei der Rothornbahn. Der Süden ist für die höchstelegene Luftseilbahn Europas, diejenige aufs kleine Matterhorn (3800 Meter), zuständig. Während der Wintermonate arbeiten wir oft in der Werkstatt. Dort reparieren wir kaputte Teile oder entwickeln Gerätschaften, die unseren Alltag in den Revisionszeiten vereinfachen. Natürlich müssen wir auch immer bereit sein, Pannen zu beheben.»

Und wie sieht der Alltag im Sommer aus?

«Sobald die warmen Monate beginnen, sind wir hauptsächlich draussen an der frischen Luft. Wir widmen uns voll der Instandhaltung der Bahnen – revidieren Rollen, Antriebe, Bremsen und Kabinen. In dieser Zeit arbeiten wir auch oft auf den Masten. Dort gehen wir bis zu hundert Meter über Boden unserer Arbeit nach.»

Haben Sie da keine Angst?

«Nein, Angst hatte ich nie. Am Anfang hat man sicher Respekt vor der Höhe und bewegt sich noch etwas unsicher. Aber man gewöhnt sich sehr schnell daran. Trotzdem ist es wichtig, dass man langsam, konzentriert und ruhig arbeitet. Hetzen in dieser Höhe bringt gar nichts und ist gefährlich auch für die Arbeiter, die weiter unten an den Masten am Werken sind!»

Was war bisher die spektakulärste Arbeit?

Alain Biner überlegt. «Da gibt es einiges. Immer wieder spektakulär sind die Revisionen, wenn grosse und schwere Teile auseinandergezogen werden müssen. Die Arbeit muss gut geplant sein. Es ist wichtig, sich über die Kräfte, die dort im Spiel sind, zu informieren. Denn manche Teile sind gewichtstechnisch sehr schwer

einschätzbar und bringen bei einer Verkalkulierung sofort Personenschäden oder teure Sachschäden mit sich.

Daneben finde ich es spannend, mit dem Helikopter zu arbeiten. Manchmal brauchen wir ihn, um Ersatzteile in luftigen Höhen auszuwechseln. Und alle zwei Jahre üben wir eine Bergung mit dem Heli. Einen Ernstfall habe ich aber noch keinen miterlebt. Muss auch nicht sein...»

Apropos Touristen: Jährlich befördert die Rothornbahn Hunderttausende Gäste. Kommen Sie oft in Kontakt mit den Leuten?

«Es kommt immer wieder vor, dass Touristen Auskunft über das Gebiet, mögliche Ausflugsziele und Abfahrtszeiten erfragen. In der Pendelbahn ergeben sich ab und zu Gespräche mit Gästen aus aller Welt. Und wenn wir in der Höhe am Mast hängen, dann zückt schon mal der eine oder andere Asiat den Fotoapparat.»

Ist der Umgang mit Touristen in der Schule ein Thema?

«Ja. Wir haben zum einen Englischunterricht. Gerade in Zermatt hat es sehr viele internationale Gäste – da sind Sprachkenntnisse von Vorteil. Daneben lernen wir allgemeine Kommunikationsgrundlagen. Beispielsweise, wie man kompetent Auskunft gibt oder wie wir Touristen in Notfallsituationen angemessen informieren.»

In einem Jahr sind Sie mit der vierjährigen Lehre fertig. Was schwebt Ihnen vor?

«Für mich gibt es einige Optionen. Ich könnte mich auf diesem Beruf weiterbilden oder eine Zweitlehre als Elektriker beginnen. Es gibt aber auch noch die Möglichkeit, die Berufsmatura nachzuholen. Ich habe mich aber noch nicht entschieden, was ich machen will.» ■

Schwindelfrei: Alain Biner, Seilbahnmechatroniker



Swissmem e-books



Folgende Lehrwerke sind neu auch als interaktive e-books für Lernende und Lehrpersonen erhältlich:

MachineWorld

TopDesign

BusinessBasics

TopTen

Ihr Nutzen:

- Ortsunabhängiges Lernen
- Anreicherung mit Animationen, Videos und Zusatzmaterialien
- Individualisierbar für Lernende wie Lehrpersonen
- Lernende lösen Aufgaben direkt im e-book
- Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrpersonen
- Trotz Mehrleistung gleicher Preis wie gedruckte Lehrmitteln

Laden Sie die Applikation und 10 Gratisseiten auf ihr Tablet (iPad/Android), Mac oder PC:
www.swissmem-berufsbildung.ch ⇒ e-book

Swissmem Berufsbildung
Brühlbergstrasse 4
CH-8400 Winterthur
Telefon: 052 260 55 00

E-Mail:
berufsbildung@swissmem.ch

Die «Zukunft der Berufsbildung» im EHB-Sommercampus

Dieses Jahr teilt das EHB IFFP IUFFP seinen Sommercampus auf – nach einem Blick in die Zukunft der Berufsbildung am 1. Juli in Zollikofen findet der zweite Teil im September an den SwissSkills in Bern statt. Er dreht sich um Talentmanagement und Topleistungen in der beruflichen Grundbildung sowie um den Rollenwandel in der Berufsbildung.

Text: Renate Bühler

Mit einem hochspannenden Referat setzte der EHB-Sommercampus 2014 am 1. Juli ein: Georg T. Roos, Zukunftsforscher aus Luzern, Autor und Vorstand von «Swissfuture», der Schweizerischen Vereinigung für Zukunftsforschung, sprach vor den rund 50 Personen aus allen drei Lernorten über künftige gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Entwicklungen, die auch die Berufsbildung betreffen. Bei seinen Ausführungen ging er weniger von der Berufsbildung im Speziellen aus, sondern von gesellschaftlichen Megatrends. «Um zu einem Megatrend zu werden, muss ein Phänomen», so Roos, «mindestens zehn Jahre dauern, global sichtbar und Auswirkungen auf alle Zeitgenossen, die ganze Wirtschaft und Gesellschaft haben.» Zu den Megatrends zählt Roos insbesondere:

- **Beschleunigung**, aufgeteilt in die Bereiche
 - a) Technologie
 - b) Sozialer Wandel
 - c) Lebenstempo
- **Smartness**, dazu zählt er auch
 - a) «Smart Things» (so etwa die Säge, die erkennt, wenn statt Holz ein Finger kommt, und darum in einer Millisekunde abtaucht)
 - b) künstliche Intelligenz
 - c) Gamification
- **Globalisierung** mit den Unterphänomenen
 - a) Verstädterung
 - b) weltweites Wachstum des Mittelstandes, insbesondere in Asien
 - c) weltweite Grundbildung
 - d) Asien ist wirtschaftlich auf der Überholspur
- **Demografie** – wir sind eine alternde Gesellschaft, die aber einen enormen

biologisch-medizinischen Verjüngungsprozess erfährt.

- a) es droht Arbeitskräftenachwuchsmangel
- b) Frauen sind besser gebildet als Männer, verlangen aber andere Arbeitszeitmodelle
- c) und: Die Schweizer sind im Vergleich mit dem Ausland und auch im Vergleich mit früheren Zeiten wenig karrierebewusst

Leitsätze für Berufsbildung

Aus seinen Überlegungen leitete Georg T. Roos vier Leitsätze für die Berufsbildung ab:

1. Die Berufsbildung der Zukunft ist agil und innovativ und Teil der lebenslangen Neu- und Weiterqualifikation
2. Die Berufsbildung der Zukunft umarmt neue Technologien des Lernens und anerkennt den Lernenden als Mitgestalter seiner Bildung
3. Die Berufsbildung der Zukunft erhöht die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft durch kreative, innovative und leistungsbereite Fachkräfte
4. Die Berufsbildung der Zukunft fördert Talente, ebnnet jungen Frauen den Weg in technische Berufe, stärkt die Selbstkompetenz der jungen Berufsleute.

Mit diesem – sehr lustvoll präsentierten – theoretischen Rucksack gingen die Campusbesucher in den zweiten Teil des Vormittags: An vier Pinnwänden diskutierten sie in einer Art von «World Café» in vier Gruppen über den Status quo der Berufsbildung und insbesondere ihre Stärken und Schwächen.

Am Nachmittag wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach einem Einstieg durch die Schauspielerinnen und

Schauspieler der www.theaterfalle.ch von Swisscom-Verantwortlichen über deren Konzept der Berufslehre, gemäss dem die Lernenden die Lerninhalte teilweise mitbestimmen, informiert.

Zweiter Teil an den SwissSkills

Am 18. und 19. September findet der 2. Teil des EHB-Sommercampus' auf dem Messegelände der BEA in Bern statt (www.sommercampus.ehb-schweiz.ch). In der speziell dafür eingerichteten Lounge «Treffpunkt Formation» werden prominente Fachleute zu folgenden Themen Keynote- und Fachreferate halten:

- **18.9. von 10.00 bis 12.00 Uhr: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung.** Referentin: Professor Dr. Margrit Stamm, Ordinaria für Erziehungswissenschaften an der Universität Fribourg
- **19.9. von 12.00 bis 14.00 Uhr: Der Rollenwandel in der Berufsbildung – vom Lehrmeister zum Lernbegleiter.** Referent: Prof. Dr. Michael Brater, GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung

In der Lounge «Treffpunkt Formation», wo sich neben dem EHB IFFP IUFFP auch der BCH engagiert, werden vom 18. bis 21. September 2014 weitere spannende Referate zu hören sein. Eintrittstickets können hier gratis heruntergeladen werden:

www.ehb-schweiz.ch
www.bch-fps.ch

«Mangelernährung» – Filmprojekt an der BFGS

Als vermutlich erste schweizerische Berufsfachschule hat die Berufsfachschule für Gesundheit und Soziales in Brugg im Mai einen professionellen Kurz-Spielfilm gedreht. Das Werk dauert ungefähr fünf Minuten und soll primär als Diskussionsgrundlage im Unterricht dienen. Text: Renate Bühler

Draussen ist es warm und hell an diesem Sonntag Ende Mai. In der Mensa der Berufsfachschule Gesundheit und Soziales in Brugg (BFGS) aber ist es kühl und – weitgehend – düster. Dies allerdings nur auf den ersten Blick: Ein ungefähr acht mal acht Meter grosser Bereich entlang der Selbstbedienungstheke ist mit Bauband abgesperrt und mit weissen Tüchern vom restlichen Raum abgeschirmt; eine ganze Anzahl grosser, mobiler Lampen leuchtet ihn aus. Leute mit langen Kabeln gehen hin und her; eine sichtlich agile Jungrentnerin macht ihre ersten, noch allzu lockeren Gehversuche am Rollator. Wir befinden uns mitten auf einem Filmset.

Vom Umgang mit Patienten

An drei mit Blumenvasen dekorierten Tischen an der Fensterfront unterhalten sich ältere Damen und Herren, Jasskarten machen die Runde, es wird an Kaffeetassen genippt. Die Hobbyschauspieler der Seniorentheatergruppe «Herbstrose» geniessen ihren Einsatz sichtlich.

An einem Tisch im Zentrum des ausgeleuchteten Bereichs sitzen ein bäriger, behinderter junger Mann und eine zarte, offenbar blinde, betagte Rollstuhlfahrerin. «Maske, kannst du mal kommen?» ruft Regisseur Thomas Koch. Sofort wird die Rollstuhlfahrerin nachgepudert; sie nimmt die schwarze Brille ab und blickt sich vergnügt um. Direkt nebenan steht der Tonmeister auf einer Leiter und bemüht sich, ein Hängemikrofon an den Belüftungsrohren zu montieren. Alles auf Anfang», ruft Koch, «Ton ab, Kamera ab!» Die Klappe fällt, und es geht los. Die Damen und Herren an den Seitentischen unterhalten sich nur noch pantomimisch – die Aufmerksamkeit im Raum richtet sich auf den Tisch in der Mitte.

Die Geschichte ist an sich schnell erzählt: Grantig und sichtlich lieblos serviert eine Pflegefachfrau, genannt Frau Ernst, dem jungen, wie wir erfahren, zuckerkranken Mann sein Diät-Menü. «Bei dieser Diät beisse ich früher oder später ins Gras!» reklamiert der Patient, den die steinerne Miene der Pflegenden nicht beeindruckt. «Das ist nicht schlimm, Gras hat nicht viele Kalorien», kontert diese – die Abneigung beruht sichtlich auf Gegenseitigkeit. Die blinde Dame, die um Hilfe beim Essen ihres Kuchens bittet, wird von der Pflegerin allein gelassen – sie könne das selber, lautet der Bescheid.

Anders handelt die junge FaGe-Lernende mit dem ebenso sprechenden Namen Maria Lieb. Sie kümmert sich

● Interview mit Loredana Vecchio, FaGe-Lernende im 2. Lehrjahr und Darstellerin der Frau Lieb

Loredana Vecchio, wie wurden Sie zu «Frau Lieb»?

Frau Koch, meine Klassenlehrerin, fragte mich an, ob ich mitmachen möchte. Sie weiss, dass ich gerne und ziemlich «theatralisch» schauspielere, weil wir im Unterricht öfter Rollenspiele machen, um Situationen darzustellen und zu besprechen.

Spielen Sie sonst auch Theater?

Nein, sonst nicht mehr. Als Kind wollte ich zwar wie so viele Mädchen Schauspielerin werden und ich spielte auch in der Schule gerne bei Theaterproduktionen mit, aber jetzt habe ich mich erstmal für FaGe entschieden und lerne den Beruf fertig.

Inwiefern unterscheidet sich der Filmdreh von Ihren früheren Theatererfahrungen?

Normalerweise läuft das Meiste über Improvisation ab. Hier aber arbeiten wir nach einem Drehplan, alles ist richtig professionell. Schon die Vorbereitung: Herr Koch schickte mir das Drehbuch, damit ich es vorgängig lesen konnte, und letzte Woche haben wir es dann durchstudiert, alles besprochen und geprobt. Herr Koch spielte uns vor, wie er sich die Szene vorstellt und gab uns wertvolle Tipps.



Loredana Vecchio spielt «Frau Lieb».

um die beiden Patienten. Die Pflegefachfrau weist sie zurecht und erklärt, dass man mit zu viel Hilfe die Bewohner unselbstständig macht. Sie schickt die FaGe-Lernende weg, sie solle Tische abräumen. Allein gelassen stochert die sehbehinderte Seniorin nach dem Kuchen. Zuletzt kommt es, wie es kommen muss: Der junge Mann, im Film heisst er Lars, schnappt sich in einem unbeaufsichtigten Moment den Kuchen der blinden Frau und schlingt ihn hinunter; kein Wunder, dass seine Insulinwerte in die Höhe schnellen, wie Frau Ernst giftig konstatiert. Sie droht ihm mit einer noch rigideren Diät.

Lieblosigkeit, mangelhafte Beobachtung und das nicht Ernst-nehmen der Klienten führt zur Fehleinschätzung der Pflegenden. Die blinde Seniorin bleibt einmal mehr hungrig. Ihr Name, Frau Schlecker, tönt angesichts ihres traurigen Zustandes wie blander Hohn.

Trotz des an sich trüben Themas: Die Stimmung am Set ist aufgeräumt und fröhlich. Eine weitere Aufnahme geht an den Start, im Saal herrscht konzentrierte Ruhe. Die Klappe ist schon gefallen, da ertönt ein lauter Alarm. «Scheisse, Moment!», ruft Thomas Koch durch den Raum – und stellt sein Handy aus. Der junge Mann beweist, dass sein Gaumen nicht nur Kuchen mag: «Das wäre dann eine Kiste Bier für uns alle», bemerkt er und erntet Gelächter.

Ein Film kommt «auf den AFF»

Insgesamt dauert der narrative Kurzfilm zuletzt ungefähr fünf Minuten. Hinter diesen paar Momenten steckt aber viel Zeit und Arbeit – immerhin haben allein rund 30 Personen während zweier Tage geprobt und gefilmt; die vier Hauptdarsteller geben einen weiteren Tag daran. Am Drehtag selber wird die kleine Sequenz immer und immer wieder gespielt – Tonmeister und Kameramann nehmen sie aus verschiedensten Winkeln auf, nach jedem Dreh wird irgend etwas verstellt, herumgerückt und neu anschaut. «So, das gefällt mir gut, Sie wirken schon viel morbider», lobt Regisseur Koch etwa die Neo-Rollatorfahreerin. Und die Damen und Herren im Hintergrund werden angehalten, etwas mehr Bewegung in ihr stummes Spiel zu geben.

Dreissig Leute, zwei oder gar drei Wochenend-Tage, Profi-Schauspieler und eine Menge Material: Ist das nicht etwas viel Aufwand für ein blass fünfminütiges Resultat? Keineswegs, findet Schulleiter Gallus Zahno. «Der Film wird später im Unterricht verwendet, mit didaktischen Ressourcen wie beispielsweise ebenfalls gefilmten Experteninterviews ergänzt, und wir werden ihn auf unsere Lernplattform laden.» Diese Plattform mit dem lustigen Namen AFF und einem Affengesicht im Logo ist die E-Learningplattform der BFGS. Die Buchstabenfolge AFF setzt sich zusammen aus den drei Anfangsbuchstaben der an der Schule ausgebildeten Berufe:

- Assistent/in Gesundheit und Soziales
- Fachfrau/Fachmann Gesundheit
- Fachfrau/Fachmann Betreuung

Dieses «virtuelle Schulhaus» wird vom E-Learningteam der BFGS aufgebaut. Auf die Plattform werden vorab Inhalte geladen, die berufsübergreifend genutzt werden können. «Mangelernährung» soll künftig primär als Fall-

Interview mit Thomas Koch, Berufskundelehrer, Drehbuchautor und Regisseur

Herr Koch, für die Laiin herrscht hier scheinbar das Chaos. Wie behält man als Regisseur auf dem Filmset die Übersicht?

Wesentlich für den Überblick ist die gute Vorbereitung. Ich schreibe mir alles auf, mache einen genauen, fast minutiösen Plan für jede Aufgabe. Und natürlich kann ich mich auf meine Regieassistentin Stefanie Krebs zusammensetzen. Sie schirmt mich, den Kameramann und den Tonmeister von allen organisatorischen Belangen ab. So können wir uns voll und ganz auf unsere Kernaufgaben konzentrieren. Auch die beiden Produktionsassistentinnen sind eine grosse Hilfe. Meine Lehrerkolleginnen Isabella Trummer und Sonja Bill haben diese Rolle übernommen und agieren wie echte Profis.

Sie haben Filmerfahrung – haben Sie auch schon Spielfilme gedreht?

Nein, das ist mein erster narrativer Film; bisher machte ich vor allem Lernvideos: pflegerische Handlungsanweisungen, Erklärvideos und Kleinstdokumentarfilme.

In «Mangelernährung» geht es um eine Pflegesituation. Wie haben Sie sich inhaltlich vorbereitet?

Ich bin ursprünglich Krankenpfleger und stand während rund 20 Jahren am Krankenbett. Die Situation ist mir also sehr vertraut.

Und wie kamen Sie zum Film?

Ich habe nach einer Ausbildung zum Erwachsenenbildner ein Studium im Bereich Film absolviert. Für diesen narrativen Film musste ich mich noch genauer in die Dramaturgietechnik einarbeiten; er erforderte viel Vorbereitung.

Warum wählten Sie dieses Thema?

Vorwissen, auf dem sich aufbauen lässt, ist der beste Prädikator für Lernerfolg, das ist bekannt. Jetzt haben wir es aber bei unseren Lernenden mit jungen Leuten zu tun, denen das Vorwissen noch fehlt, sie haben viele Situationen noch nie erlebt. Das heißt: Man muss für sie das Vorwissen über die Fremderfahrung, hier also über einen Film, generieren. Damit können wir Lernprozesse initiieren und die Bedeutung aufzeigen. In diesem Fall stellen sich dann einige Fragen, so etwa:

Warum geht die Pflegefachfrau nicht auf Lars' oder Frau Schleckers Bedürfnisse ein? Ist sie nur böse – oder steht sie vielleicht ihrerseits unter Leistungsstress? Und wie geht man in einer Hierarchie mit falschen Befehlen um?

Über diese Themenkreise können wir, wenn die Lernenden den Film angeschaut haben, viel besser diskutieren; sie haben dann zu der Situation auch konkrete Bilder im Kopf.



Thomas Koch, Autor und Regisseur



Präzisionsarbeit: Regisseur Koch gibt exakte Anweisungen.

(Bilder: Esthy Fehlmann 0816 FotoArt)

beispiel zum Themenkomplex «Unterstützung bei der Ernährung» dienen und in zweiter Linie innerhalb des Themenkomplexes «Unterstützung und Kommunikation bei Hör- und Sehbehinderung» diskutiert werden. «Uns ist wichtig, dass wir im Unterricht reale Situationen besprechen können – da sind Videos sehr nützlich, weil sich damit auch Emotionen sehr gut transportieren lassen», sagt Zahno. Darum, und damit auch leseschwache oder lesefaule Lernende vom Angebot der Berufsfachschule profitieren können, sind auf dem AFF tatsächlich sehr viele Videos zu finden – auch die Präsentation der Schule selber läuft über einen Film.

Lehrer und Lernende machen mit

«Wir hatten die Idee, einen erzählenden Kurzfilm zu machen – mit Lehrenden und Lernenden unserer Schule», sagt Gallus Zahno. «Damit wollen wir auch die Identifikation steigern.» Tatsächlich spielt nebst zwei Profischauspielerinnen und einem behinderten Schauspieler der bekannten Zürcher Gruppe «Hora» eine derzeitige FaGe-Lernende die Rolle der Frau Lieb – nämlich Loredana Vecchio. Und das Drehbuch stammt von Filmemacher Thomas Koch, der in Brugg als FaGe-Berufskundelehrer amtet und für «Mangelernährung» auch Regie führt (siehe Interviews).

Auch dank Sponsoren möglich

Wieviel der Film zuletzt wohl kostet, vermag Gallus Zahno nicht genau zu sagen. Den grössten Ausgabenposten dürften die Freilektionen von Thomas Koch ausmachen, dazu

kommen allerhand Honorare und Ausgaben für Materialien. Manches aber ist auch kostenfrei: So hat ein Altersheim in der Nähe etwa die Arbeitskittel der Pflegefachfrauen zur Verfügung gestellt, und die Migros stiftete einen sehr willkommenen Gutschein für Lebensmittel – immerhin muss der junge Mann im Laufe der Dreharbeiten rund 40-mal ein Kuchenstück runterschlingen. Kein Wunder, verlangt er in einer Drehpause laut nach einem Glas Wasser... ■

<http://www.bfgs.ch>



Motivator: Koch macht Stimmung bei den Statisten.

Wir suchen

eine Abteilungsleiterin resp. einen Abteilungsleiter der Abteilung für Grundbildungen mit Attest, Vorlehren, Stütz- und Freikurse (AVK) als Mitglied der Schulleitung der gibb

Angaben zur gibb:

Die gibb ist eine Berufsfachschule des Kantons Bern.

Wir unterrichten rund 7'000 junge Menschen in mehr als 60 gewerblich-industriellen Berufen und bilden etwa 800 Berufstätige berufsbegleitend in höherer Berufsbildung (HBB) aus.

Die Abteilung AVK ist eine Abteilung der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern. In ca. 40 Klassen bereiten wir mehr als 300 Berufslernende in 13 verschiedenen Berufen (<http://www.gibb.ch> → Abteilung AVK) auf das Qualifikationsverfahren vor.

Die Abteilung AVK führt in der Berufsvorbereitung 5 Vorlehrklassen sowie 2 INSOS-Klassen. In 40–50 Kursen werden Berufslernende der gibb und aus anderen Berufsfachschulen mit individuell angepassten Lernangeboten zusätzlich gefördert mit dem Ziel, die Ausbildungs- und Entwicklungsziele zu erreichen. Über 600 Lernende machen jährlich von einem stufengerechten Freikursangebot Gebrauch.

Zu Ihren Hauptaufgaben als Leiter/in der Abteilung AVK gehören:

- pädagogische und organisatorische Leitung der Abteilung.
- Personalführung: Auswahl, Anstellung, Einführung, Beratung, Unterstützung und Qualifizierung der Lehrpersonen.
- Vertretung der Abteilung nach aussen zu den Organisationen der Arbeitswelt und Behörden.
- Weiterentwicklung der Abteilung unter Einbezug der Fachgruppen.
- planende und beratende Mitarbeit in der Schulleitung.

Anforderungsprofil:

- Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, vorzugsweise mit pädagogischem, psychologischem oder didaktischem Bezug.
- Unterrichtsberechtigung (Berufsschullehrerdiplom, Real- oder Sekundarlehrerdiplom, Diplom als Heilpädagog/in o.ä.).
- Aus- oder Weiterbildung in Mediation, Coaching oder Supervision.
- Schulleitungs- oder Managementausbildung oder die Bereitschaft, eine solche zu absolvieren.
- Unterrichts-, Führungs- und Qualitätsmanagementerfahrung vorzugsweise in der Berufsbildung.
- Erfahrung im Projektmanagement.
- Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Initiative, ganzheitliches Denken, Kreativität, Belastbarkeit, Flexibilität.
- Flair im Umgang mit jungen Menschen, Lehrpersonen und Dozierenden.

Hinweis: Funktionsbeschreibung und weitere Informationen finden Sie unter www.gibb.ch → Stellen

Anstellungsart: unbefristet (bei erfüllten Anforderungen)

Pensum: 80 – 100 %

Stellenantritt: 01.06.2015 oder nach Vereinbarung

Arbeitsort: Bern

Sie sind interessiert?

Ihre vollständige Bewerbung richten Sie bitte elektronisch oder schriftlich bis 29. August 2014 an:

**Gewerblich-Industrielle
Berufsschule Bern**
Direktionssekretariat
Postfach 734
3000 Bern 25

Auskunft erteilen Ihnen gerne:

Sonja Morgenegg-Marti, Direktorin
Telefon 031 335 91 30
sonja.morgenegg-marti@gibb.ch
<http://www.gibb.ch>

Theres Hugi-Gall, Abteilungsleiterin AVK
Telefon 031 335 96 14
theres.hugigall@gibb.ch
<http://www.gibb.ch>



agenda was ist los? was ist neu?

11. November 2014: FoBBIZ-Jahresveranstaltung

■ Internationale Anerkennung von Berufsabschlüssen: Aus Anlass der geplanten Einführung des Nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung in der Schweiz beschäftigen wir uns in dieser Veranstaltung mit der internationalen Anerkennung von Berufsabschlüssen und den damit verbundenen Herausforderungen. Wir fragen, was Anerkennung von Berufen und Abschlüssen überhaupt bedeutet, welche Bedürfnisse der Arbeitsmarkt real hat, und welche Instrumente wirklich Nutzen stiften. Das Ganze beleuchten wir auch unter der internationalen Perspektive der Arbeitsmigration.

Datum/Zeit: 11. November 2014, ab etwa 17 bis 19 Uhr mit musikalischer Begleitung und anschliessendem Apéro

Ort: Messesturm, Basel

Neue Lehrmittel für die Autoberufe

■ Die bewährten Lehrmittel der Schweizerischen Vereinigung der Berufsschullehrer für Automobiltechnik (SVBA) wurden von annähernd 30 Autoren überarbeitet und mit zahlreichen neuen Aufgaben ergänzt. Seit der letzten Neuausgabe vor acht Jahren sind bekanntlich bedeutende Fortschritte in der Automobiltechnik realisiert worden. Die wichtigsten Neuerungen sind zu einem guten Teil in unsere Lehrmittel aufgenommen worden und stehen den neu eintretenden Lernenden ab Sommer 2014 für ihre Ausbildung zur Verfügung. Das Gesamtwerk umfasst nun über 1100 Seiten und ist neu nach Themen wie Grundlagen, Motor, Antrieb, Fahrwerk usw. gegliedert. Um das Handling zu vereinfachen wurde zudem eine durchgehende Seitennummerierung realisiert.

Die neuen Lehrmittel können in diesem Sommer gleichzeitig in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch im Markt eingeführt werden. Erneut durften wir auf die Unterstützung vieler Importeure zählen, welche uns den Zugang zu Stromlaufplänen, Bildmaterial und Schulungsunterlagen ermöglichten. Herzlichen Dank für diese grosse Hilfe! Mit den neuen Lehrmitteln sind wir gut gerüstet, die angehenden Autocracks für die Automobiltechnik begeistern zu können.

Beat Kupferschmied, Ressortleiter Lehrmittel SVBA

Symposium «Jugend von heute – und ihre Werte» vom Freitag, 28. November 2014, in St.Gallen

■ Welche Werte und Selbstverständlichkeiten haben junge Menschen? Dazu werden sich Jugendliche selbst äussern, aber auch Begleitpersonen aus den Lebensbereichen Familie, Lehrbetrieb, Berufsfachschule, Ethik/Religion und Freizeit.

Am Symposium 2014 in St.Gallen erhalten Berufsbildungsverantwortliche aus Betrieben, überbetrieblichen Kursorten und Berufsfachschulen sowie andere Interessierte vielfältige Informationen aus Forschung und Praxis. Die Soziologin Dr. Miriam Engelhardt wird in ihrem Referat darlegen, wie sich junge Menschen jeder Generation von der vorhergehenden Generation absetzen und aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen neue Verhaltensweisen entwickeln (müssen). Frau Inga Borchard, Sinus Akademie Heidelberg, wird anhand der Sinus-Jugendstudie u18 aufzeigen, wie Jugendliche ticken und wie sie ihren Alltag (er)leben. Und PD Dr. Peter Schneider, Psychoanalytiker und Satiriker SRF wird mit queren Gedanken zum Nachdenken anregen. Die Teilnehmenden des Symposiums sind eingeladen, sich für eines der Diskussionsforen zu entscheiden und aktiv mitzuwirken oder sich in einem Inputforum weitere Impulse zu holen.

Themen der Inputforen sind: «Worauf du dich verlassen kannst – Ein Leben ohne Werte ist ein Leben ohne Halt» (Bischof Markus Büchel, Bistum St.Gallen), «Werteentwicklung in Bildungsgängen – ein utopisches Ziel?» (Saskia Raatz, Universität St.Gallen), «Multikulturalität und Werte» (Werner Fuchs, Pädagogische Hochschule St.Gallen) und «Jugendliche bei der Verwirklichung ihrer Träume begleiten – Professionelles Handeln in der beruflichen und sozialen Integration» (Prof. Dr. Annamarie Ryter, Fachhochschule Nordwestschweiz).

Die Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG), das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St.Gallen (IWP-HSG) und das Zentrum für berufliche Weiterbildung (ZbW) freuen sich, wenn Sie den Termin vom Freitag, 28.11.2014, reservieren und sich bald anmelden. Die detaillierte Ausschreibung mit Anmeldeformular finden Sie unter: www.berufsbildung-ost.ch

Bis bald in St.Gallen – Joe Gerig, Daniel Steingruber, Peter Müller

Die Ungleichstellung der Geschlechter schränkt die Lebensgestaltung aller ein – NFP 60

■ In der Schweiz ist die in der Bundesverfassung festgehaltene Gleichstellung der Geschlechter nicht realisiert. Dabei wäre damit nicht nur ein Mehr an Gerechtigkeit, sondern auch ein ökonomischer Nutzen verknüpft. Die Verwirklichung der Gleichstellung ist indes nicht einfach von oben zu verordnen: Sie muss von allen Mitgliedern der Gesellschaft getragen werden. Zu diesem Schluss kommt gemäss Mitteilung des Nationalen Forschungsprogramms «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60).

Das NFP 60 hat den Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz in 21 Forschungsprojekten unter die Lupe genommen. Nun liegt die Synthese der Erkenntnisse vor. Der zentrale Befund: Die Gleichstellung der Geschlechter ist in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie soziale Sicherheit nur zum Teil realisiert.

«Care-Arbeit» muss möglich sein

■ Die Leitungsgruppe des NFP 60 kommt zum Schluss, dass Eltern wie Lehrpersonen sich ihres grossen Einflusses auf die Studien- und Berufswahl der Jugendlichen bewusst sein sollten. Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmenden neben der Berufsarbeite unbefristete «Care-Arbeit» erbringen können, ohne deshalb benachteiligt zu werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf erfordert günstige Betreuungsangebote für Kinder sowie für betreuungsbedürftige Erwachsene.

Damit sich Erwerbsarbeit lohnt, müssen Einkommen, Steuern, Sozialtransfers und Betreuungskosten so aufeinander abgestimmt werden, dass ein höherer Lohn ein höheres verfügbares Einkommen zur Folge hat. Eine Bildungsoffensive könnte unqualifizierte Erwerbslose – häufiger Frauen als Männer – dabei unterstützen, einen Berufsabschluss nachzuholen. Generell sollten die Instrumente der sozialen Sicherheit – Sozialversicherungen und Sozialhilfe – die Vielfalt von Familienmodellen berücksichtigen. Erst wenn man auch mit Teilzeitarbeit eine angemessene soziale Absicherung und Vorsorge erhält, haben Männer und Frauen gleiche Chancen, ihre Existenz eigenständig zu sichern.

Treffpunkt Formation – Volksschule und Berufsbildung begegnen sich

BCH und Partner laden Lehrpersonen an den SwissSkills Bern 2014 in die eigene Lounge

Für Lehrerinnen und Lehrer der Volksschule und für Lehrpersonen und Bildungsverantwortliche der Berufsbildung wird an den SwissSkills Bern 2014 ein exklusiver Treffpunkt eingerichtet: der Treffpunkt Formation. Für eine geruhsame Pause zwischen den hektischen und spannenden Meisterschaften bietet er reichlich Sitzgelegenheiten und die Möglichkeit für Gespräche und Erfahrungsaustausch unter Lehrpersonen der verschiedenen Schulstufen. Zudem werden Getränke und Snacks offeriert. Der Treffpunkt befindet sich auf der Empore von Halle 4 mit einem attraktiven Blick auf das Wettkampfgeschehen (leider nicht rollstuhlgängig – sorry).

Wirtschaft und Bildung

Der Treffpunkt Formation ist das gemeinsame Werk der folgenden Partner:

- BCH, Berufsbildung Schweiz (www.bch-fps.ch)
- LCH, Bildung Schweiz (www.lch.ch) mit dem SER und LEBE Bern
- EHB IFFP IUFFP, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (www.ehb-schweiz.ch)
- Schweizer Jugend forscht (www.sjf.ch)
- Jugend und Wirtschaft (www.jugend-wirtschaft.ch)

Der Treffpunkt verfügt über ein kleines Auditorium für kurze Referate zu Themen der Ausbildung. Die Referate sind teils in Deutsch und teils in Französisch. Eine Simultanübersetzung steht zur Verfügung. Das Programm wird Mitte August auf den Homepages der Partner aufgeschaltet. Der Treffpunkt verfolgt das Ziel, Lehrpersonen der verschiedenen Schulstufen miteinander ins Gespräch zu bringen. Der

Lehrplan 21 sieht ja vor, dass die Berufswahlvorbereitung gestärkt wird. Ein engerer Kontakt zwischen den Stufen Sek. I und Sek. II soll darum gefördert werden. Auch prominente Referenten werden sich zu diesem Thema äußern.

Der Treffpunkt Formation ist exklusiv für Lehrpersonen und Bildungsverantwortliche; der Zugang erfordert ein entsprechendes Ticket. Dieses kann unentgeltlich über die Homepages der Partner bezogen werden und gilt auch für das ganze Meisterschaftsareal. Gäste sind herzlich willkommen! Wir freuen uns auf euren Besuch. (Christoph Thomann) ■



Treffpunkt Formation

«Being Gender» hat neue Expertinnen an Bord

Das Genderprojekt des BCH ist auf gutem Weg. In den kommenden sensiblen Phasen der Datenerhebung wird es von ausgewiesenen Expertinnen begleitet. Text: Lucia Theiler

Das Projekt «Being Gender» des BCH hat zum Ziel, an den Berufsfachschulen die Sensibilität für Chancengleichheit und Genderkompetenz weiter zu erhöhen. Das Genderprojekt basiert auf wissenschaftlich soliden Grundlagen, wird aber in einer späteren Phase der Umsetzung einen engen Bezug zur Praxis aufweisen. Darin liegt denn auch einer der besonders innovativen Aspekte.

Mit Beginn des neuen Schuljahres werden an ersten Berufsfachschulen Interviews mit Lehrpersonen geführt und zu Fallstudien verdichtet. Damit soll in ausgewählten Berufsfeldern ein vertieftes

Verständnis von genderrelevanten Aspekten gewonnen werden. Auf der Ebene der Projektbegleitung steht dem Projektteam neu ein Expertinnengremium zur Seite, das vom BCH und von den Verantwortlichen des Projekts (SBFI und EGB) sorgfältig ausgewählt wurde. «In den kommenden Projektphasen ist uns die Diskussion und die Spiegelung der Ergebnisse mit ausgewählten Genderexpertinnen besonders wichtig», sagt BCH-Geschäftsführer Stefan Rentsch. Er freue sich darum sehr, dass der BCH die hoch qualifizierten und erfahrenen Expertinnen für sich gewinnen konnte. ■

Die Expertinnen des Projektes «Being Gender»

Prof. Dr. Yvonne Riaño, Leiterin NFP60 Forschungsprojekt im Bereich «Familie und Beruf vereinbaren?»

Barbara Ruf, Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Kt. Bern)

Isabelle Zinn, Universität Lausanne, Spezialistin im Bereich Bildung & Gender

Dr. des. Lucia M. Lanfranconi, Universität Neuchâtel, Spezialistin im Bereich Gleichstellung von Frau und Mann

«Im Bereich Digital Education gibt es einen grossen Nachholbedarf»

Samsung Schweiz ist eine Platin-Partnerschaft mit der BCH-Kommunikation eingegangen. Warum man das getan hat und wie es um die Digitalisierung der Schweizer Bildung bestellt ist, sagt Daniel Périsset, Head of Enterprise Business.

Warum ist Samsung Schweiz eine Partnerschaft mit der Kommunikation von Berufsbildung Schweiz eingegangen?

«Bildung ist eine der grössten Stärken der Schweiz. Wir sind weltweit bekannt für unser einzigartiges Berufsbildungssystem. Deshalb möchten wir Lernenden – egal in welcher Branche – Werkzeuge zur Verfügung stellen, die ein modernes Lernen ermöglichen und den Übertritt ins reale Berufsleben erleichtern. Unsere Produkte wie Tablets, Printer, eBoards (elektronische Wandtafeln) und Softwarelösungen sind die richtigen Mittel, um dies zu erreichen.»

Wie wichtig ist der Schweizer Bildungssektor für ein globales Unternehmen wie Samsung?

«Unternehmen sind auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Das Schweizer Berufsbildungssystem ist deshalb eine zentrale Ressource für die Schweizer Wirtschaft. Obwohl wir ein globales Unternehmen sind, fokussieren wir uns als Samsung Schweiz vollumfänglich auf die lokalen Bedürfnisse und sind bestrebt, Organisationen wie den BCH bzw. dessen Kommunikation zu unterstützen. Der BCH andererseits kann Firmen wie Samsung beim Suchen nach geeigneten Talenten unterstützen.»

An internationalen Berufsmeisterschaften erreicht die Schweiz immer wieder Spitzenplätze. Gehören wir punkto Digitalisierung des Bildungssystems auch zu den besten Nationen?

«Zwar findet man die Schweiz in Bezug auf Ausbildungsqualität stets in Top-

Positionen im Länderranglistenvergleich, was aber die eingesetzten Unterrichtsformen und -mittel betrifft, ist hier noch einiges an Aufholarbeit zu leisten. Die Berufswelt wird immer digitaler und setzt demnach vermehrt spezifische digitale Kenntnisse voraus. Wir möchten Schulen helfen, in diesem Bereich aufzuholen. Dadurch helfen wir sicherzustellen, dass die Schweiz ihre Spitzenposition im internationalen Vergleich auch in Zukunft beibehalten kann.»

Ganz pauschal gefragt: Wie vertraut sind die Schweizer Lehrpersonen mit der digitalen Welt?

«Das ist sehr unterschiedlich, aber wir erkennen einen grossen Nachholbedarf im Bereich Digital Education. In Zusammenarbeit mit verschiedenen pädagogi-

schen Organisationen gehen wir die Aus- oder die Weiterbildung von Lehrkräften entsprechend an. Zudem erarbeiten wir mit Partnerschulen Best Practice Modelle und engagieren uns für die Digitalisierung von Unterrichtsmaterialien.»

Gibt es punkto Digitalisierung des Bildungswesens ein Stadt-Land-Gefälle?

«Nein, aus unserer Sicht können wir das nicht bestätigen. Wir kennen sowohl in urbanen als auch in ländlichen Regionen Schulen mit hervorragend integrierter Digitalisierung. Dies ist jedoch immer abhängig von innovativen Lehrkräften und Führungspersonen.»

Oder gibt es einen Röstigraben?

«Wir sehen hier keinen eigentlichen Röstigraben, stellen aber fest, dass die

Samsung Electronics Schweiz



Samsung ist ein koreanisches Wort und bedeutet «Drei Sterne». Die drei Sterne repräsentieren die drei Söhne von Lee Byung-chull, dem Firmengründer der Samsung Group. Diese beschäftigt rund 370 000 Menschen und ist damit der grösste südkoreanische Mischkonzern.

Flaggschiff der Gruppe mit Hauptsitz in Seoul ist Samsung Electronics. Samsung Electronics hat in 72 Ländern insgesamt 197 Niederlassungen und ist der grösste Elektronikkonzern weltweit. Die Samsung Electronics Switzerland GmbH hat ihren Sitz in Zürich (Bild).

Romandie scheinbar offener für moderne, digitale Schulunterrichtsformen ist.»

Für Firmen wie Samsung geht es ja nicht einfach darum, den Schulen Hardware zur Verfügung zu stellen. Mit welchen Bildungsinstitutionen arbeiten Sie zusammen, um für das Bildungswesen intelligente Lösungen mit didaktischen Inhalten zu finden?

«Das ist richtig. In einem föderalen Bildungssystem ist die Kooperation mit verschiedenen Anspruchsgruppen zentral. In diesem Zusammenhang haben wir nicht nur Partnerschaften mit Organisationen aus dem Berufsbildungsbereich, sondern auch aus dem Bereich der öffentlichen Schulen.»

Wie wird der Lehrplan 21 den Fortschritt der Digitalisierung im Bildungswesen beeinflussen?

«Die Frage von digitaler Bildung wurde im Lehrplan 21 zwar aufgenommen, aber es ist momentan noch nicht ganz klar, wie genau die Digitalisierung in Zukunft im Bildungswesen konkret umgesetzt werden kann. Als Vorbereitung auf die Berufswelt ist, unserer Meinung nach, digitales Lernen ein wichtiger Kernfaktor für Erfolg. Demnach sollten Schüler aus dem 21. Jahrhundert von klein an die Möglichkeit haben, mit digitalen Technologien lernen zu können.»

Werfen wir zum Abschluss dieses Interviews noch einen Blick in die etwas ferne-

re Zukunft: Wie wird die Digitalisierung den Unterricht im Jahr 2040 gegenüber heute verändert haben?

«Technologie und die dadurch entstehenden Möglichkeiten verändern sich heutzutage rascher denn je. Ihren Einfluss auf Lernforen der Zukunft können wir zum jetzigen Zeitpunkt nur erahnen. Berücksichtigt man allerdings generelle Trends,

so könnten kooperative Lernformen in Zukunft den Frontalunterricht ablösen. Wissensvermittlung und -Aneignung würde stark digital geprägt sein. Trotz der vielen Veränderungen wird die Qualität des Unterrichts auch in Zukunft von gut ausgebildeten Pädagogen, die einen adäquaten Lernmix anbieten können, abhängig sein.» ■

● Daniel Périsset

Daniel Périsset ist bei Samsung Schweiz Head of Enterprise Business Team. Er startete seine IT Karriere in der Schweiz im Jahr 2000 bei Lexmark. Danach war er einige Jahre für Océ und Ricoh tätig und wechselte Ende 2013 zur Samsung Electronics Switzerland GmbH. Als ausgewiesener Branchenprofi leitet er als Head of Enterprise Business Team die B2B Geschäfte bei Samsung Schweiz. In seiner Freizeit ist Daniel Périsset ein leidenschaftlicher Golf- und Tennisspieler.



● Die Partner der BCH-Kommunikation

Der Kommunikation von Berufsbildung Schweiz (BCH) ist es in den letzten Monaten gelungen, mehrere namhafte Partner zu finden. «Diese Partnerschaften sollen nachhaltig sein und im gemeinsamen Austausch für beide Seiten zu befruchtenden Ideen und Lösungen führen», sagt Andreja Torriani, verantwortlich für die Kommunikation im BCH-Zentralvorstand.

Das sind die aktuellen Partner des BCH:

Platin-Partner: Samsung Electronics Schweiz

Gold-Partner: hep Verlag, Orell Füssli AG

Bronze-Partner: Orinad Look AG, Power Jet AG

BBL sucht zusätzliche Vorstandsleute

Am 16. Mai trafen sich die Mitglieder von Berufsbildung Baselland BBL im Restaurant Waldrain in Bettingen. Der Verein zählt derzeit 74 aktive und 36 pensionierte Mitglieder; präsidiert wird er von Patrick Danhieux. Protokoll: **Markus Steiner**

Der Präsident Patrick Danhieux begrüßt alle anwesenden Mitglieder und Gäste. Speziell begrüßt werden Michael Weiss (Vorstand LVB) und Daniel Thommen (Zentralpräsident BCH).

1. Protokoll der letzten GV im April 2013 in Aesch: Das Protokoll wurde in den Lehrpersonenzimmern aufgehängt und im Internet unter «www.b2l.ch» veröffentlicht. Das Protokoll wird ohne Änderungen genehmigt und dem Verfasser Philipp Wyss wird gedankt.

2. Eintritte / Austritte: Per Anfang 2014 lag der Mitgliederbestand bei 74 Aktiven und 36 Pensionierten. Im letzten Vereinsjahr wurde ein Mitglied pensioniert.

3. Jahresbericht des Präsidenten: Der Vorstand hat sich im letzten Verbandsjahr zu drei Sitzungen getroffen. Folgende Sachgeschäfte standen an:

- die ordentlichen Geschäfte werden behandelt
- der Vorstand wird neu organisiert
- die GV wird vorbereitet
- der Internetauftritt wird durch das Vorstandsmitglied Matthias Schürch neu gestaltet.

Weitere Tätigkeiten oder Teilnahme an Veranstaltungen durch den Präsidenten:

13 Termine im Kantonalvorstand LVB: Die Annahme des Pensionskassengesetzes im Kanton Baselland ist vor allem dem Engagement des früheren LVB Präsidenten Christoph Straumann zu verdanken. Ende Mai 14 findet eine kurzfristig einberufene ausserordentliche DV des LVB zur Ausfinanzierung der Pension eines früheren Angestellten statt. Die Einladung der Delegierten folgt. Der Mitgliederschwund im LVB verursacht Probleme. Viele ältere Mitglieder gehen in Pension. Um die Finanzen im Gleichgewicht zu halten, besteht die Möglichkeit einer Mitgliederbeitragserhöhung oder vermehrte Anstrengungen, um zusätzliche junge Mitglieder zu werben.

Präsidenten- und Delegiertenkonferenz des BCH: Auch im vergangenen

Jahr nahm der Präsident an diesen Veranstaltungen des Dachverbandes teil. Er schildert die Entwicklung des BCH in den letzten Jahren aus seiner Optik. Daniel Thommen, der neue Zentralpräsident des BCH, überbringt die Grüsse des BCH-Vorstandes und verspricht, dass der BCH weiter die Nähe zu den Fach- und Kantonalsektionen sucht. Der BCH lebe von seinen Sektionen, betont Thommen.

Als Schwerpunkt für seine Arbeit als Präsident des BBL im nächsten Jahr definiert Patrick Danhieux eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Vertretern des KV. Erste Kontakte haben schon stattgefunden. Im Weiteren verspricht er vermehrte Anstrengungen bei der Mitgliederwerbung, damit eine Verjüngung des Mitgliederbestandes im BBL eingeleitet werden kann.

4. Kassa- und Revisorenbericht: Kassier Roger Oetterli kann erfreulicherweise auch dieses Jahr einen Vermögenszuwachs vermelden, was auf die verbesserte Kommunikation zwischen BCH und BBL zurückzuführen ist. Die Zunahme beträgt: Fr. 1009.27. Das Vereinsvermögen beträgt am 28. April 2014: Fr. 11024.57.

Der Revisorenbericht wurde erstmals von Marco Brumec verfasst. Der Bericht zeigt, dass die Bilanz überprüft und für richtig befunden wurde. Die

Generalversammlung des BBL genehmigt den Kassabericht und erteilt die Décharge an Roger Oetterli. Der Präsident dankt dem Kassier für seine geleistete Arbeit.

5. Ergänzungswahlen: Bis zur GV ist es leider nicht gelungen, eine Kandidatin oder einen Kandidaten für ein Amt im Vorstand des BBL aus den Reihen der Kolleginnen und Kollegen der BfS für Gesundheit zu gewinnen.

6. Jahresbeitrag: Der Vorstand beantragt, den Jahresbeitrag bei Fr. 25.– (seit 1999) zu belassen. Der Antrag wird einstimmig angenommen.

Diverses: Vor der eigentlichen GV orientiert Michael Weiss vom LVB über grundlegende Aspekte des Personalrechtes im Kanton Baselland. Seine Ausführungen werden verdankt.

Der Kassier Roger Oetterli bedankt sich bei Andi Schaub für die geleistete Arbeit in den vergangenen Jahren als Webmaster.

Der Präsident bedankt sich beim Vorstand für die wertvolle Mitarbeit im zurückliegenden Vereinsjahr und gratuliert Matthias Schürch für die neu gestaltete Homepage des BBL.

Keine weiteren Wortmeldungen. Um 20.30 Uhr wird die Generalversammlung beendet und es wird das gemeinsame Nachessen eingenommen. ■



Weite Sicht: vor der ordentlichen GV bestieg der BBL den Grischona-Turm.



Aus- und Weiterbildung bei Orinad Coiffure

Trends, Mode, Farben, Kreativität, Freude am Umgang mit Menschen und handwerkliches Geschick sind wichtige Bestandteile des Coiffeurberufs. Um unseren Lernenden die bestmögliche Ausbildung zu bieten, betreiben wir in Zürich ein eigenes Schulungscenter.

Im Anschluss an die 3 jährige Lehre, bieten wir ein Weiterbildungsjahr an, in welchem Kommunikation, Farbeffekte und Schnittechniken im Fokus stehen.

Wir legen grössten Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeitenden stetig weiterbilden und unterstützen sie auf ihrem beruflichen Weg zur Berufsprüfung und der höheren Fachprüfung.

Infos auf: www.orinad.ch



Berufsbildung im Fokus

Die Investition in die berufliche Ausbildung ist einer unserer Beiträge an die Zukunftssicherung. Rund 150 Lernende werden in unserem Unternehmen in verschiedenen Berufen ausgebildet. Darüber hinaus unterstützt Debrunner Acifer als Generalsponsor die Berufsmeisterschaften und die Stiftung SwissSkills.

Debrunner Acifer

klöckner & co multi metal distribution

www.d-a.ch





Riesig und perfekt organisiert ist die Produktionsstrasse im Familienunternehmen Freitag.

Bilder: Andreja Torriani

Präsidenten im Container

Die Kommunikationsabteilung des BCH hat die Präsidenten der Kantonal- und Fachsektionen zu einer Besichtigung bei Freitag eingeladen. Es ist der Auftakt einer losen Serie von unkonventionellen Veranstaltungen. Text: Lucia Theiler

«Inputveranstaltungen», nennt Andreja Torriani, im BCH zuständig für Marketing und Kommunikation, das neue Angebot des BCH. In einem unkonventionellen Rahmen sollen die Mitglieder des BCH die Möglichkeit erhalten, sich auszutauschen und zugleich Neues erfahren, sehen, lernen und sich

von einer anderen Seite kennen lernen. «Die Möglichkeit, sich ausserhalb des gewöhnlichen Rahmens zu treffen und etwas Gemeinsames zu erleben, eröffnet ganz andere Gespräche», ist sich Torriani sicher. Die Veranstaltungen wird er jeweils bewusst so wählen, dass diese («umgmünzt») ohne grösseren Aufwand für

Exkursionen mit Lernenden genutzt werden können. Der BCH möchte so den informellen Austausch mit einer unbürokratischen Art der Weiterbildung verbinden.

Am 1. Juni, von 16 Uhr bis 18 Uhr, haben sechs Präsidenten der Fach- und Kantonalsektionen darum das Unternehmen Freitag besucht. Freitag ist der Anbieter von hippen Taschen aus Lastwagenplanen. Gleichzeitig ist Freitag ein Familienunternehmen, ein KMU, das seinem Schweizer Standort treu sein will. An der Exkursion haben die BCH-Mitglieder Einblick erhalten in die bunte witzige Welt des Marketings zum einen, in die Produktion zum anderen. Dass zum Abschluss auf der Dachterrasse von Freitag noch spontan der Grill angeworfen wurde, hat sicher zum rundum gelungenen Ausflug nach Zürich beigetragen.

Welche Inputveranstaltungen als nächstes anstehen, erfahren die BCH-Präsidenten jeweils von ihren Ansprechpartnern im ZV. Die Veranstaltungen werden in regelmässigen Abständen durchgeführt. Der Zentralvorstand freut sich schon heute auf die rege Teilnahme der Sektionsvorsitzenden an den nächsten überraschenden Inputveranstaltungen. ■



Für einmal schicke Taschen statt volle Schulsäcke: die BCH-Vorsitzenden bei Freitag



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



SWISS BRAINPOWER

Schweizerische Alpine Mittelschule Davos (SAMD), 30. April – 2. Mai 2015

WAS IST DER NATIONALE WETTBEWERB?

Seit über 45 Jahren wird der Nationale Wettbewerb von der Stiftung Schweizer Jugend forscht durchgeführt. Mehr als 2'000 wissenschaftsinteressierte Jugendliche haben seither daran teilgenommen.

Am Wettbewerb präsentieren Jugendliche aus der ganzen Schweiz ihre wissenschaftlichen Projekte. Mit Postern, Ausstellungsobjekten oder Videoanimationen versuchen sie die Fachjury von der Qualität ihrer Arbeiten zu überzeugen. Die Wettbewerbsatmosphäre und die spannenden Arbeiten locken eine Vielzahl von Gästen und Medien in die Ausstellung. An der abschliessenden Preisverleihung erwarten die Jugendlichen neben Geldpreisen viele attraktive Sonderpreise.

WER KANN TEILNEHMEN?

Hast du in der Schule oder in der Lehre eine Arbeit verfasst, die du mit viel Motivation weiterverfolgen möchtest? Oder beschäftigst du dich in deiner Freizeit leidenschaftlich mit einem Thema, das du wissenschaftlich vertiefen möchtest? Dann ist der Nationale Wettbewerb genau das Richtige für dich!

Mitmachen kannst du ab dem 14. Altersjahr bis zum Abschluss der Mittel- oder Berufsfachschule. Wichtig ist, dass du deine Arbeit noch während der Schulzeit verfasst hast. Möglich sind Einzel- und Gruppenarbeiten (max. 3 Personen pro Gruppe).

THEMENWAHL UND ANMELDUNG

Deinem Einfallsreichtum bezüglich Themenwahl sind keine Grenzen gesetzt. Dein Projekt kann aus den Exakten Wissenschaften, den Geistes- und Sozialwissenschaften oder der Kunst stammen und muss eine wissenschaftliche Fragestellung sowie eine methodische Abhandlung derselben enthalten.

Anmelden kannst du dich auf unserer Website www.sjf.ch. Dort findest du auch unseren Leitfaden zum Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit. Zum Zeitpunkt deiner Anmeldung muss die Arbeit in der Endfassung oder kurz vor der Fertigstellung vorliegen.

WICHTIGE TERMINE UND ABLÄUFE

Anmelden kannst du dich ab sofort. Anmeldeschluss ist der **15. Oktober 2014**.

An einer ersten Vorselektion (Workshop), die am **17. Januar 2015** stattfindet, wirst du deine Arbeit ein erstes Mal einer Fachjury präsentieren.

Bei positiver Selektion darfst du deine Arbeit am Nationalen Wettbewerb vom **30. April – 2. Mai 2015** ausstellen. Dazwischen hast du Zeit, deine Arbeit mit Hilfe einer Fachperson, welche dir von Schweizer Jugend forscht persönlich zugeteilt wird, zu verbessern.

WAS WIRD BEWERTET?

Folgende drei Kriterien sind bei der Bewertung zentral:

Wissenschaftlichkeit:

Die Arbeit muss methodisch aufgebaut sein und wissenschaftlichen Kriterien genügen

Innovativer Charakter:

Die Innovation kann in der Idee, der Methodik oder der Ausführung liegen

Präsentation:

Präsentation der Arbeit am Nationalen Wettbewerb

WAS BRINGT DIR DIE 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. Mit der Teilnahme am Nationalen Wettbewerb baust du dein persönliches Netzwerk aus und hältst eine anerkannte Referenz in den Händen, welche dir für deinen beruflichen Werdegang viele Türen öffnen wird.



KONTAKT UND BERATUNG:
STIFTUNG SCHWEIZER JUGEND FORSCHT

Stauffacherstrasse 65
Gebäude 59G
CH-3014 Bern
Tel. 031 377 71 00
info@sjf.ch

www.sjf.ch

Der 49. Nationale Wettbewerb von
Schweizer Jugend forscht findet an der
Schweizerischen Alpinen Mittelschule
Davos (SAMD) statt.

SAMD
SCHWEIZERISCHE ALPINE
MITTELSCHULE DAVOS

Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung: Innovation sichtbar machen!

Im vom SBFI unterstützten Projekt «Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung» wird auf verschiedenen Ebenen innovatives Handeln und die Förderung von Talenten unterstützt. Text: **Christoph Gerber, Maria Hagmann, Stefan Horisberger**

Innovation und Talente sind dringend gesucht – doch dies ist leichter gesagt als getan! Wir wissen es eigentlich alle: Gute Ideen kommen nicht auf Kommando. Und wenn sie kommen, entpuppen sich die Ideen nicht immer als besonders innovativ – oder wenn doch, können sie nicht auf Knopfdruck umgesetzt werden. Ähnlich verhält es sich mit den Talenten: Die sieht man den Menschen oft nicht an. Oft werden Talente zu spät oder gar nicht entdeckt, und manchmal will der Mensch seine Talente ganz einfach nicht bewusst nutzen oder andern zur Verfügung stellen. Dazu kommt, dass es in unserer Gesellschaft nicht unbedingt üblich ist, seine Fähigkeiten in den Vordergrund zu stellen. Aus diesem Grund brauchen wir eine aktive und nachhaltige Talentförderung.

Auch die aktuelle demografische Entwicklung verlangt dies: Wir müssen – neben dem wichtigen Potenzial der älteren Generation und deren Errungenschaften – den Nachwuchs noch stärker als bisher fördern und fordern. Die Schweiz kann es sich als kleiner Wirtschaftsraum nicht leisten, vorhandene Talente nicht zu erkennen oder nicht konsequent zu fördern. Im Gegensatz zu frü-

her haben wir zwar eine viel höhere Produktivität, aber weniger Nachwuchs. Es liegt auf der Hand, dass wir die Bemühungen verstärken und dabei auch neue Wege gehen müssen auf der Suche nach Innovationen, die die Zukunft bedeuten. Dazu braucht es auch gute Rahmenbedingungen und – eben Talente. Diese muss man nicht nur vertikal, sondern auch horizontal fördern. Konkret heißt dies, auch in

Bereichen innovativ zu sein, die vielleicht nicht so naheliegend sind.

Neben den verschiedenen nationalen Offensiven über alle Bildungsstufen hinweg (etwa im MINT-Bereich), besteht mit dem Nationalen Wettbewerb von SJF schon seit bald 50 Jahren eine nationale Plattform, auf der talentierte Jugendliche ihre Innovationen präsentieren können. Dies geschieht in allen bekannten Fachrichtun-

● Das Label «Bildungspartner von SJF - for talents»

Seit dem Frühjahr 2014 haben bereits über 10 Berufsfachschulen/Berufsmittelschulen eine Vereinbarung mit der Stiftung Schweizer Jugend forscht unterschrieben. Diese Schulen haben nachhaltige Förderstrukturen zur Innovations- und Talentförderung aufgebaut und sind Teil des nationalen Ambassadorennetzwerks von Schweizer Jugend forscht. Die Schulen selektieren herausragende Projekte ihrer Lernenden und unterstützen diese, am Nationalen Wettbewerb von Schweizer Jugend teilzunehmen.

Wieso lohnt es sich Bildungspartner zu werden?

Berufsschulen werden als Schulen mit hoher Qualität und mit Vorreiterstellung wahrgenommen. SJF berechtigt zur internen und externen Verwendung des Labels. Berufsschulen etablieren eine wirksame Talent- und Innovationsförderung mit geringem Aufwand. SJF unterstützt mit dem Aufbau einer nachhaltigen Ambassadorenstruktur die Schulen. Die Bildungspartner profitieren von der Erfahrung, vom Netzwerk und von der Bekanntheit von SJF.

Möchten Sie Bildungspartner von Schweizer Jugend forscht werden?

Weitere Informationen erhalten Sie von der Projektleiterin Maria Hagmann: maria.hagmann@sjf.ch oder direkt bei der Geschäftsstelle von Schweizer Jugend forscht: info@sjf.ch und unter: <http://sjf.ch/about/lehrpersonen-ambassadoren/berufsbildung/>.





SJF-Wettbewerbsteilnehmer zum Beispiel sind ...



... motiviert, talentiert und smart ...



... und entwickeln innovative Projekte.

gen, oft interdisziplinär und oft auf sehr hohem Niveau.

Bildungspartnerschaft von «Schweizer Jugend forscht - for talents»

Netzwerke geben Halt. Sie machen stark und gemeinsamen Erfolg erst möglich. Das Label «Bildungspartner von Schweizer Jugend forscht - for talents», das Berufsfachschulen und Berufsmaturitätschulen in der Schweiz verliehen werden kann, ist ein Beispiel dafür, wie solche Netzwerke und deren Akteure sichtbar gemacht werden können.

Berufsfachschulen spielen eine enorm wichtige Rolle als Berufsbildungszentren und damit als Innovationszentren. Berufsfachschulen sind idealerweise ein Hotspot für Innovationen und können vielleicht noch häufiger als einzelne Betriebe auch interdisziplinär Projekte fördern, oder Lernende generell zu innovativem Handeln anregen. Am Standort innovativer Berufsfachschulen existiert idealerweise ein regelrechtes Biotop an innovativen Ideen, das nachhaltig strukturiert und strategisch geführt ist. Es ist zwingend mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet. Im vom SBFI unterstützten Projekt «Innovations- und Talentförderung in der Berufsbildung» wird auf verschiedenen Ebenen innovatives Handeln und die Förderung von Talenten unterstützt. Folgende Ebenen sind zentral für die Talent- und Innovationsförderung:

1. Das kantonale Amt für Berufsbildung

Die für die Berufsbildung verantwortliche Behörde setzt alles daran, die Berufsfachschulen in deren Bemühungen für die Innovations- und Talentförderung zu unterstützen und die dafür notwendigen guten Rahmenbedingungen zu schaffen.



Berufsbildungs-Ambassadoren von Schweizer Jugend forscht: hier im Einsatz am Nationalen Wettbewerb im Rolex Learning Center Lausanne (Mai 2014).

2. Die Schulleitung

Die Schulleitung setzt Innovation und Talentförderung auf die Liste ihrer strategischen Ziele. Wenn die Schulleitung als Beispiel vorangeht und innovative Projekte fördert und damit alle Akteure an der Schule unterstützt, Talente und Innovationen frühzeitig zu erkennen und zu fördern, dann kann die Schule als Bildungspartner das Label «Bildungspartner SJF for talents» tragen (Siehe Kasten). Damit tritt sie gegen innen und aussen als innovative Schule auf.

3. Das Ambassadorennetzwerk

An jeder Schule koordinieren sogenannte Ambassadoren die Innovations- und Talentförderung, vorzugsweise jeweils für einzelne Fachabteilungen. Diese Lehrpersonen steuern die interne Selektion, organisieren schulinterne Prämierungsfeiern oder Projektausstellungen und bauen Förderstrukturen auf. Sie arbeiten eng mit der Schulleitung zusammen. Sie sind aber auch verantwortlich für die Schulung der Lehrpersonen in der jeweiligen Fachabteilung. Die Ambassadoren sind in einem

nationalen Netzwerk organisiert. Sie tauschen sich mit Ambassadoren anderer Schulen aus und nehmen gemeinsam an Weiterbildungen teil.

4. Die Coaches/die Lehrpersonen

Die Lehrpersonen coachen talentierte Lernende und begleiten sie als Bezugspersonen in Projekten. Die Lehrpersonen werden von den Ambassadoren unterstützt und z.B. über Wettbewerbe und innovative Projekte informiert. Sie richten Facharbeiten als intrinsisch motivierte Projekte aus und können massgeblich dazu beitragen, dass die eigenen Talente optimal genutzt und Innovationen geschaffen werden. ■

BILDUNGSPARTNER



SCHWEIZER JUGEND FORSCHT
LA SCIENCE APPELLE LES JEUNES
SCIENZA E GIOVENTÙ
SCIENZA E GIOVENTE GNÀ

2014 – 2015

for talents

Liebe Mitglieder, Kollegen und Leser



«Folio» war nicht in der Sommerpause. Im Gegenteil, wir haben mit Hochdruck an der nächsten Ausgabe gearbeitet, die im Oktober erscheinen wird. Es ist die Ausgabe, die von Lernenden gestaltet wird. Die Lernenden leisten hierfür einen ausserordentlich grossen Einsatz. Sie arbeiten am «Folio» in ihrer Freizeit und in ihren Ferien. So viel Engagement ist in keiner Weise selbstverständlich, und ich möchte mich bei allen dafür bedanken.

Auch den Lehrpersonen gebührt ein Dank für die Unterstützung. Ohne «grünes

Licht» von Verantwortlichen und Institutionen wäre dies nicht möglich.

Ich hoffe, Sie konnten Ihre unterrichtsfreien Tage geniessen und auftanken. Für uns Lehrpersonen ist der Sommer, was für andere das neue Jahr: Wir beginnen in einem bekannten Rahmen neu. Das ist immer wieder spannend. Dafür wünsche ich allen auch im kommenden Schuljahr viel Energie.

Herzlich und auf bald!
Andreja Torriani



● Oktober-Folio: Die Jungen kommen!

Das nächste Folio erscheint am 10. Oktober. Und es wird ganz anders aussehen als sonst – wie wir im Juni berichtet haben, wird es ausschliesslich von Lernenden gemacht. Die muntere Redaktion aus Zug unter der Leitung von Alessio Vokinger und Kim Gautschi und unser Polygraf Albert Gjergjaj aus der Folio-Druckerei Cavelti in Gossau (im Bild stehen sie vor dem Tamedia-Haus in Zürich) sind nach wie vor topmotiviert und haben unterdessen nicht nur fleissig recherchiert und über spannende Geschichten nachgedacht sondern auch von etlichen Berufsfachschul-Klassen und Lernenden aus verschiedenen Betrieben Unterstützung erhalten. Das Thema ist nach wie vor geheim – nur so viel sei verraten: es ist genau so zukunftsträchtig wie die Redaktion selber. (rb)

Die Gewinner des Juni-Wettbewerbes sind Verena Aebi Meister aus Bern, Thomas Gilardi aus Chur und Andi Aeschbacher aus Boniswil. Sie haben je ein Exemplar des Buches «Gemeinsam zum Erfolg» von Andreas Grassi, Katy Rinner und Marlise Kammermann aus dem hep Verlag gewonnen. Es zeigt, wie eine systematische Früherfassung in den ersten Monaten einer Berufslehre verhindern kann, dass Passungsprobleme allzu lange schwelen und im ungünstigsten Fall zu einem Lehrabbruch führen. Aus Platzgründen verzichten wir diesmal auf den üblichen Wettbewerb. Freunden und Freunde des fidelen Antwortensfindens werden aber – spätestens – im Dezember wieder auf ihre Kosten kommen. (rb)

hep verlag ag

Gutenbergstrasse 31

Postfach 6607

CH-3001 Bern

Tel. +41 (0)31 310 29 29

Fax +41 (0)31 318 31 35

info@hep-verlag.ch

www.hep-verlag.ch

www.facebook.com/hepverlag

www.twitter.com/hepverlag

- **Prägnant und fundiert – der Ökonom Rudolf H. Strahm zeigt auf, weshalb es wirtschaftlich und bildungspolitisch keinen Sinn macht, immer mehr junge Menschen an die Universität zu schicken. Und warum die Berufslehre top ist.**
- **Für Eltern, Lehrpersonen und Wirtschaftsleute ist dieses Buch eine Pflichtlektüre.**

Rudolf H. Strahm

Die Akademisierungsfalle

Warum nicht alle an die Uni müssen



Mit Berufsbiografien von
Rahel Eckert-Stauber

1. Auflage 2014
240 Seiten, mit 78 Grafiken,
13,5 x 20 cm, Hardcover
ISBN 978-3-0355-0017-2
CHF 34.–

Auch erhältlich als E-Book

Rudolf H. Strahm
ist einer der bekanntesten
und erfahrensten
Wirtschaftspolitiker der
Schweiz. Der Öffentlichkeit
ist er als ehemaliger
eidgenössischer Preis-
überwacher bekannt.
Zuvor war er 13 Jahre
Mitglied des Nationalrats
und viele Jahre in der
schweizerischen
Wirtschaftspolitik aktiv.



DAS EHB – IHR PARTNER FÜR WEITERBILDUNGEN IN DER BERUFSBILDUNG

Für Berufsbildungsverantwortliche und Führungskräfte.

Das EHB bietet für die unterschiedlichsten Fachbereiche eine reichhaltige Palette an attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten in Zollikofen/Bern, Lausanne, Lugano und Zürich an.

