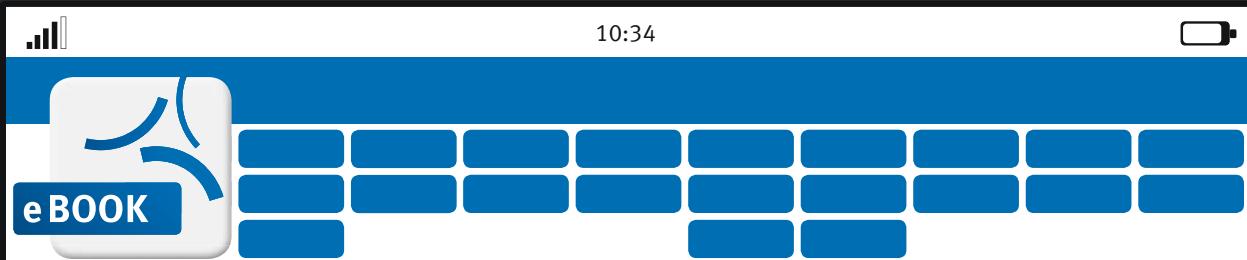


Feedback und Qualität

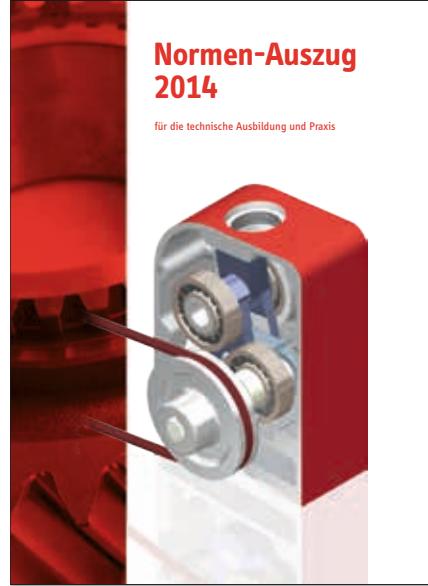
- Was bringen Qualitätslabels?
- Wie organisieren und werten Berufsfachschulen und OdA das interne und externe Feedback?
- Was bedeutet für Lernende Qualität in der Lehre?
- Was tun, wenn Lehrpersonen nicht genügen?





Neu: Normen-Auszug 2014 als eBook

-  Schnell ans Ziel durch die integrierte Suchfunktion.
-  Notizen und selbst erstellte Zusammenfassungen via E-Mail versenden.
-  Individualisierung durch persönliche Marker und Notizen.
-  Individualisierte, multimediale Verzeichnis-Anreicherung durch Links, Videos, Fotos, etc.
-  Kompatibilität: iPad, Android Tablet, Mac OS X, Windows



Der «Normen-Auszug» gilt als Klassiker in der technischen Ausbildung und Praxis.

Normen erleichtern den Austausch von Waren und Dienstleistungen, vereinheitlichen technische Prozesse und sind aus Wirtschaft und Gesellschaft nicht mehr wegzudenken. Normen dienen der Sicherheit von Menschen und materiellen Werten und helfen, die Qualität in allen Bereichen kontinuierlich zu verbessern.



Erhältlich ab Juni 2015 / DE, FR, IT, EN

Preis: CHF 79.00

Rabatte: Schulen ab 100 Exemplare = 20% / Mitglieder = 20%

Kostenloser Auszug laden und bereits schon heute testen.

<http://ebook.swissmem.ch>



Swissmem Berufsbildung

Brühlbergstrasse 4

8400 Winterthur

Telefon +41 52 260 55 00

www.swissmem-berufsbildung.ch

 **SWISSMEM**
Berufsbildung

Herausgeber

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

Abos und Einzelexemplare

Jahresabonnement Inland CHF. 70.–,
Ausland CHF. 90.–;
Einzelexemplar Inland Fr. 16.–
(inkl. Porto)

Redaktion

Renate Bühler (Leitung)
Kontakt: rbuehler@bch-fps.ch
Lucia Theiler, Sarah Forrer

Fotografen dieser Ausgabe

Shutterstock, Redaktionsteam

Kommunikationsverantwortlicher BCH

Andreja Torriani, atorriani@bch-fps.ch

Öffentlichkeitsarbeit BCH

Marcel Siegenthaler, Textension GmbH,
8600 Dübendorf, info@textension.ch

Übersetzungen / Lektorat

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

Inserate

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

Auflage

Gedruckte Auflage 2100 Ex.
WEMF-beglubigte Auflage 1922 Ex.

Bestellungen und Adressänderungen

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

Druck und Gestaltung

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

Newsletter BCH-News

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

Archiv

Alte Ausgaben von Folio
finden sich integral und kostenlos
im Archiv: www.bch-folio.ch
Druck auf umweltschonend verarbeite-
tem FSC-Papier

editorial

Liebe Leserinnen Liebe Leser



Wir alle bilden uns ständig Meinungen. Sie werden sich eine Meinung bilden zu diesen Zeilen, Sie werden diese kundtun oder für sich behalten. Wir haben implizit oder explizit Meinungen und Wertungen zu Arbeitsergebnissen, zur Haltung und zum Handeln von Vorgesetzten und Kollegen. Wir beurteilen die Leistungen unserer Lernenden und geben Rückmeldung. Das Feedback spielt also eine zentrale Rolle, denn darauf basiert der weitere Verlauf von Gesprächen. Feedback ist quasi der Anker für Qualität.

Wir haben darum bei Lehrpersonen und Lernenden nachgefragt, wie sie die Feedbackkultur erleben. Unsere Redaktion hat es nach zahlreichen Gesprächen gewagt, eine Bilanz zu ziehen zum Thema. Sie kommt zum Schluss: Ein gutes Feedback im Schulalltag ist wertschätzend und diskret.

Berufsfachschulen verfügen über Qualitätsmanagementsysteme, Modelle und Zertifikate. Sie haben ihre Ansprüche definiert, Personen oder Gruppen mit der Steuerung, der Aufsicht und der Justierung beauftragt. FOLIO hat nachgefragt: Wann ist Qualität im Schulalltag spürbar, was verstehen Lernende unter Qualität, was Lehrpersonen, Psychologen und Rektoren?

Nicht von Qualität zeugen die Zustände an gewissen Berufsschulen im Kanton Luzern. Im Zentrum stehen die obersten Verantwortlichen. Von Mobbing ist die Rede, von einem miserablen Klima, führungsschwachen Vorgesetzten und Willkür. Zwei Lehrer-Vertreter wurden wegen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit sogar abgemahnt. Die Kantonalsektion Luzern hat nun eine Resolution verabschiedet. Es wird zur Aussprache kommen zwischen BCH-Vertetern und Behörden. Doch es müssen auch Taten folgen! Lesen Sie dazu den Bericht auf den Seiten 50 und 51.

Für mich ist gute Qualität im Unterricht nichts anderes als echte Präsenz und echtes Interesse. Wenn ich mich interessiere für den Lernfortschritt, wenn ich ihn ermöglichen will und wenn Lernende sich angehört fühlen und darum bei der Sache sind, dann ist das nicht Zufall, sondern eben die Folge von Qualität in der Kommunikation, in der Methodik und Didaktik.

Wir haben die Themen Qualität und Feedback auch gewählt, um die etwas abgegriffenen Begriffe in Erinnerung zu rufen. In diesem Sinne freue ich mich auf Ihr Feedback zu diesem FOLIO. War die Lektüre nützlich, inspirierend, unterhaltend, informativ? Ich freue mich, es zu erfahren.

Andreja Torriani
Mitglied Zentralvorstand BCH

● thema

6 Das «feu sacré» macht es aus

Qualitätslabels für Schulen gibt es viele. Nachhaltig sind sie dann, wenn Qualität zum alltäglichen Anliegen wird.

10 Feedbackkultur sichert Qualität

An der Abteilung BMS der Berner gibb hat Feedback einen hohen Stellenwert – unter Kollegen, aber auch zwischen Vorgesetzten und Lehrpersonen, Lehrpersonen und Lernenden

20 Sie wollen es ganz genau wissen

So organisiert die OdA Gesundheit Bern schriftliche und mündliche Feedbacks zu den Überbetrieblichen Kursen, und so wertet sie sie aus

22 Schlechte Lehrer - was tun?

Der Vorstand des BCH fordert einen bestimmten, aber fairen Umgang mit ungeeigneten Berufsschullehrpersonen; besonders in der Ausbildung müsse ganz genau hingeschaut werden

● campus

34 Der «Krämerladen» im Berufsschulhaus

Der Käse ist aus Kunststoff, die Kleider aber echt: Das BZWU in Wil verfügt über den ersten originalgetreuen Übungs-Einkaufsladen in der Schweiz

37 Für mehr MINT

Beratung und Vermittlung in MINT-Fragen bietet die neue MINT-Beratungsstelle Fachmittelschulen und Gymnasien an

38 Das liebe Geld

steht im Mittelpunkt der laufenden Ausstellung mit Workshops und Unterrichtseinheiten im Zeughaus Lenzburg

● berufsbildung

46 Süsse Sektionsversammlung

Die Berner liessen sich im emmentalischen Trubschachen über die Ausbildungen in der Feinbäckerei Kambly informieren – und degustierten sich durch das Produktesortiment

49 Unser Partner Power Jet

Wasserstrahlschneiden sind das Kerngeschäft: Power Jet produziert Hightech im lauschigen Diemtigtal im Berner Oberland

50 Bewegte Zeiten für die Luzerner Sektion

Aufwühlende Versammlung des BCH Luzern: neuer Präsident und alter Ärger mit den kantonalen Sparmassnahmen

52 Der Zentralvorstand in Friedrichshafen

Der ZV des BCH schaute sich in Deutschland das Modell der Dualen Hochschulen an



12

Sonja Morgenegg-Marti

Die Direktorin der Berner gibb legt im Interview dar, welche Hilfestellungen Lehrpersonen erhalten, die plötzlich die Leistung nicht mehr erbringen



25

Zurück ins Geschäft!

Detailhandels-Fachlehrpersonen sollten regelmäßig ganze Tage in der Praxis verbringen, schlagen zwei EHB-Studenten vor. Damit könnte man die Qualität des Unterrichts steigern.

**30****Alexandra Najar**

Die FaGe-Schweizermeisterin reist nach Brasilien um Weltmeisterin in ihrem Beruf zu werden

**17****Sie fühlen sich ernst genommen**

Drei Lernende der Technischen Fachschule Bern erzählen, was sie unter Qualität in der Lehre verstehen und wie sie die Gesprächskultur an ihrer Ausbildungsstätte erleben

**24****Dieter Euler**

Über den Wert und die Vermittlung von Werten in der Berufsbildung

**40****Betriebspraxis in Oxford**

Lernende aus Zürich erzählen von ihrem Sprachaufenthalt in England – und von Mentalitätsunterschieden im Arbeitsleben

rubriken

3 editorial

6 thema

24 campus

30 pausengespräch

39 agenda

40 lernende

46 berufsbildung

54 schlusspunkt

Quality Management

Qualität in Schule und Arbeit muss gelebt werden, dann ist sie auch nachhaltig.

Das Feuer in dir oder die Frage, was Qualität ausmacht

Wenn von Qualität die Rede ist, kann das vieles heissen und nichts meinen. Dort, wo Qualitätslabel mehr sind als auf Papier gezeichnete Modelle, zahlen sie sich aber aus. Text: Lucia Theiler

Was ist eine gute Lehrperson, was ist eine gute Berufsschule? Eine simple Frage, auf die man von Experten in der Berufsbildung eigentlich komplizierte Antworten erwartet respektive eine Rückweisung, da zu simpel.

Psychologe und Organisationsberater Heinz Ermatinger hingegen kann in klare Worte fassen, was Qualität an Berufsfachschulen ausmacht: «Wenn Lernende begeistert sind vom Lernen, wenn fachlich kompetente Lehrpersonen interessiert sind am Fortschritt der Lernenden und wenn Schulleitungen die Qualität zu ihrem echten Anliegen machen», sagt er.

Ermatingers Erfahrungen als Evaluationsfachperson sind weitreichend. Er hat Qualitätsmanagementsysteme von Schulen – oft im Auftrag von IFES – ganzheitlich evaluiert, spezifische Themenfelder untersucht oder einzelne Lehrpersonen beraten.

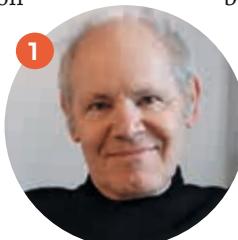
Die Highlights? Unzählige. Als Lernende in einer Evaluation beispielsweise unisono antworten, sie würden den Berufsschulunterricht vorziehen, wenn sie wählen könnten zwischen einem Tag Schule und einem Tag Arbeit. «Alle sagten, sie würden lieber am Unterricht teilnehmen. Hier würden sie gehört, zum ersten Mal in ihrem Leben überhaupt», erzählt Ermatinger. Für den Psychologen geht dieses Befinden auf die Unternehmenskultur zurück: Wenn Lernende gerne lernen, dann ist das nicht Zufall, sondern eine Folge aus Qualitätsentwicklung

respektive Qualitätssicherung. IFES ist zwar nicht umstritten, wie einige Exponenten aus der Berufsbildung sagen. Kosten und Nutzen sind an einigen Berufsfachschulen umstritten. Doch die Auseinandersetzung mit dem Thema Qualität ist für alle wichtig.

Systematisch und nahe an den Menschen

Evaluationsfachleute wie Ermatinger arbeiten systematisch. Sie erheben Daten und führen Gespräche. Es kommen qualitative und quantitative Forschungsmethoden zum Einsatz. Alle beteiligten Gruppen an einer Schule werden einbezogen. Eine der möglichen qualitativen Methoden, die angewendet wird, ist beispielsweise das sogenannte Shadowing, bei der die Experten ausgewählte Lernende einen halben Tag lang begleiten und dann in Tiefeninterviews befragen. Reines Beobachten würde zu Fehlinterpretationen führen. «Die Antwort auf die Frage, warum es so still ist in der Klasse, führt zu ganz anderen, überraschenden Ergebnissen als wenn man die Feststellung hinnimmt und interpretiert», macht Heinz Ermatinger ein Beispiel. Eine ruhige Klasse ist vielleicht eben gerade nicht motiviert, sondern gehemmt, nicht gelangweilt oder gar aufmüpfig, aber ängstlich.

Die Ergebnisse werden in einem Abschlussbericht festgehalten, wobei klare Kernaussagen die Ergebnisse verdichten sollen. Der Abschlussbericht wird zuerst provisorisch erstellt. «Die



Inhalte sind nicht verhandelbar, die Formulierungen hingegen schon», sagt Ermatinger. Der Abschlussbericht soll schliesslich ein Instrument sein, mit welchem Rektoren und Schulleiter konstruktiv arbeiten können und dessen Erkenntnisse in den Schulbetrieb einfließen.

Achtung Papiertiger

Wie aber gelangen Erkenntnisse aus Evaluationen in den Schulalltag? Qualität ist typischerweise festgeschrieben in Leitbildern, es bestehen formulierte Qualitätsansprüche, Konzepte und Modelle, die in Systemen gefasst werden, und es werden Qualitätsbeauftragte oder Q-Steuergruppen ernannt. Wie also schafft man es, dass Qualität nicht zum «Papierkram» verkommt? Am besten über das Alltägliche. «Zentral sind zwei Aspekte», sagt Andreas Häni, Rektor des Bildungszentrums Zürichsee BZZ, das sich mit den Qualitätslabeln Q2E, IFES und Eduqua ausweisen darf. Das BZZ wurde im Rahmen der systematischen Qualitätskontrolle durch den Kanton Zürich letztmals im März 2013 extern evaluiert. Ein Evaluationsteam interviewte während zweieinhalb Tagen Lernende, Lehrpersonen sowie Führungsverantwortliche in den beiden Schulhäusern Horgen und Stäfa. «Der Qualitätsentwicklungsverantwortliche sollte einerseits eine Person sein, die gut im Team integriert ist und die über einen gewissen Drive verfügt», sagt er. «Zum anderen muss man aufpassen, dass Qualität nicht losgelöst und als eigenständiges Gefäß behandelt wird», sagt er. Spezielle Q-Tage etwa kämen eher schlecht an. «Das Thema Qualität soll selbstverständlich implementiert sein im Schulalltag, es sollte sozusagen aus einem Guss kommen mit anderen Themen. Qualitätsdiskussionen sollten Platz finden in den üblichen Zeitfenstern, die für die Schulentwicklung eingeplant sind», sagt Rektor Häni. Damit signalisiere die Schulleitung auch, dass sie hinter den Qualitätsansprüchen stehe.

Der Chef gehört ins Boot

Auch für Ruedi Sutter, Prorektor des ebenfalls mehrfach zertifizierten Berufsbildungszentrums Pfäffikon SZ, ist das Commitment der Schulleitung zentral. Mitglieder des Rektorats sollten darum vertreten sein in den Q-Gruppen, also jenen Teams, die sich der Steuerung des Qualitätsmanagements annehmen. «Q-Gruppen sind eine Art Querdenker. Im Sinne der kurzen Wege ist es sinnvoll, wenn Mitglieder der obersten Führungs Ebene dabei sind», sagt er. Das Berufsbildungszentrum Pfäffikon gehörte 1997 zu den Projektschulen, die sich als erste nach dem Q2E (Qualität durch Evaluation und Entwicklung) zertifizieren liessen. Ruedi Sutter war damals Projektleiter. Beim Aufbau des Qualitätsmanagements damals sei die Begeisterung im Team gross gewesen. «Die Lehrpersonen waren bereit, sich an fünf Freitagen zusätzlich fürs Thema zu engagieren», erzählt er. Daraus hervorgegangen sind beispielsweise Verbesserungen bei den Prüfsystemen und Massnahmen zum Thema psychische und soziale Belastungen von Lernenden. Freiwilligkeit und Motivation hingegen lassen sich nicht verordnen. «Neues auf diesem Weg zu entwickeln geht nur, wenn zwei Drittel der Lehrpersonen dabei sind», sagt Sutter. Umgekehrt sei es ein Trugschluss zu glauben, dass in einem Team 100 Prozent für Neues zu haben sind. «Es geht bei Neuem

immer auch um persönliche Freiheiten und Pfründe, die einzelne abgeben müssen», sagt er. Heute, mehr als 15 Jahre später, gilt es, den neuen Mitarbeitenden Q2E zu erklären und sie zu schulen. Q2E beinhaltet zum Beispiel die Handlungsfelder

Individualfeedback oder auch Selbstevaluation, welche für die Qualität als ausschlaggebend erachtet werden.

Das tönt nüchtern und etwas abgekühlt, das Meiste ist zur Selbstverständlichkeit geworden. Für Ruedi Sutter sollten Q-Systeme kreative Räume garantieren, welche die Lehrpersonen unbedingt nutzen müssen. «Unterrichten ist für mich in erster Linie immer noch eine kreative Tätigkeit», sagt er. Diese Kreativität kann am BBZ Pfäffikon mit Q2E gefördert werden. Qualitätssysteme unterstützen und fördern je nach Ausrichtung und Gewichtung auch bestimmte Typen von Lehrpersonen.

«Das perfekte Rezept Q2E»

Für Yves Erhart, Leiter Abteilung Entwicklung, Qualität und Support am BZG Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt, ist das Modell Q2E das perfekte Modell. «Das Q2E ist ein auf das Bildungswesen abgestimmtes und speziell dafür entwickeltes System. Daher ist es gut geeignet, um Bildungsqualität und Feedbackprozesse zu gestalten, zu messen und zu bewerten und so laufend die Qualität zu halten oder zu verbessern», sagt Yves Erhart.

Das BZG hat im Jahr 2012, nach einer sorgfältigen Einführung und mehrjährigen Entwicklung des Qualitätsmanagements nach Q2E einen sogenannten Kulturführer verfasst, in welchem alle Leitwerte wie Leitbild, Führungsverständnis, Bildungsverständnis, Regeln und Normen zusammengefasst sind. Qualitätsversprechen sind deklariert. Die Wirkung und der Erfüllungsgrad dieser Versprechen werden laufend mittels Selbstevaluationen überprüft und wenn nötig Massnahmen eingeleitet.

Das BZG wurde bereits zweimal durch IFES extern evaluiert und zweimal durch eine Zertifizierungsstelle (SGS) zertifiziert.

In der Anwendung aber liegt der springende Punkt. «Alle Handlungsfelder und Komponenten des Qualitätsmodells müssen berücksichtigt werden», sagt Erhart und vergleicht es mit einem Kuchen, der auch nur mit allen Zutaten gebacken wird. Im mangelnden Verständnis für ganzheitliches Projektmanagement auf Stufe Rektorat sieht er einen der Stolpersteine. Zudem wird Qualität, obwohl in aller Munde, oftmals nicht verstanden. «Man spricht von Qualität und meint Macht. Es werden oftmals Paralleldiskussionen und Schattendialoge geführt», sagt er. «Wenn sich Lehrpersonen sträuben, an der Qualität mitzuarbeiten, dann oftmals darum, weil man ungeschickt mit dem Thema umgeht», sagt er. Echte Qualitätsanliegen hingegen stossen auf offene Ohren, ist er überzeugt. Schulen betreiben oder leiten und Qualität managen sollte idealerweise das Gleiche meinen.



1 Heinz Ermatinger ist Psychologe und Organisationsberater

2 Ruedi Sutter ist Prorektor des Berufsbildungszentrums Pfäffikon

3 Andreas Häni ist Rektor des BZZ Bildungszentrums Zürichsee

4 Yves Erhart ist Leiter Abteilung Entwicklung, Qualität und Support am BZG Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt

Der Nutzen muss im Vordergrund stehen

Wie man Lehrpersonen am besten fürs Thema gewinnt? «In dem man ihnen zeigt, dass es für sie von Nutzen ist und Entlastung bringt», ist er überzeugt.

Qualität muss sich daher konkret umsetzen lassen, etwa, in einem Feedbackprozess, der so gestaltet ist, dass das Ergebnis die Lehrperson weiterbringt.

Letztlich ermöglicht es Qualität, Erfolg zu haben. «Erfolg heißt, dass sie ihre Aufgabe und Rolle mit Kompetenz ausüben können und von ihren Arbeitgebenden entsprechend wertvoll und gewinnbringend wahrgenommen werden», sagt Erhart.

«Und schlussendlich, gute Qualität ist, wenn sich alle Mitarbeitenden einer Schule engagiert für die Ausbildung und für die Lernenden oder Studierenden einsetzen. Ich spreche hier gerne vom «feu sacré», das es braucht, um pädagogisch wirkungsvolle Arbeit zu leisten», sagt er.

Anonymisiertes Feedback

«Dieses innere Feuer besitzt man in sich oder man kann es entzünden. Der Funke springt mit der Anwendung der Instrumente, die Qualitätssysteme hervorgebracht haben. «Viele Lehrpersonen wissen beispielsweise nicht, dass man auf ganz einfache Art Rückmeldungen aus Unterrichtsbefragungen anonymisieren kann», sagt Heinz Ermatinger, der dutzende Male Schulen bei der Qualität den Puls gefühlt hat. Durch gezielt gestellte Fragen der Lehrperson und Antworten der Lernenden auf losen Post-it-Zetteln etwa ergibt sich ein Bild, das dem Lehrer Erkenntnisse bringt und Lernende schützt vor der Angst, mit ihren kritischen Äusserungen erkannt zu werden. Jüngere Lehrpersonen kennen solche Werkzeuge etwas besser, vermutet Ermatinger. So oder so: Wer sie für sich entdeckt, findet sie unentbehrlich. «Welcher Lehrer möchte nicht beliebt sein. Nicht weil er Schoggi verteilt, sondern weil er Anteil nimmt. Das macht den Unterschied.» ■

IFES

IFES ist das «Institut für Externe Schulevaluation auf der Sekundarstufe II». Es ist eine Fachagentur der EDK und assoziiertes Institut der Universität Zürich. Getragen wird es von 8 Kantsonegierungen (Aargau, Basel-Stadt, Bern, Graubünden, Luzern, Solothurn, Thurgau und Zürich). Die Dienstleistungen stehen grundsätzlich aber allen Kantonen zur Verfügung. Zu den Dienstleistungen zählen externe Schulevaluationen, wobei das Qualitätsmanagement insgesamt

evaluiert werden kann und/oder ein von der Schule selbst gewähltes sogenanntes Fokussthema. Im Fachjargon wird von der Meso- und der Mikroebene gesprochen. Mögliche Fokussthemen sind beispielsweise Methodeneinsatz im Unterricht, Zeitnutzung im Unterricht, Lernförderndes Unterrichtsklima, Transparenz der Leistungsbewertung oder auch Klassenführung und Umgang mit Störungen.

Q2E

Q2E ist eine geschützte Bezeichnung. Nutzungsrechte sowie der Auftrag für die Weiterentwicklung der normativen Grundlagen liegen beim Zentrum Bildungsorganisation und Schulqualität der Pädagogischen Hochschule FHNW. Nebst der Zertifizierungen und Mass-

nahmen zur Sicherstellung der Minimalstandards bietet die FHNW noch andere Dienstleistungen rund um das Modell Q2E, etwa Weiterbildungskurse oder die Vermittlung von Beratungspersonal.

Eduqua

Eduqua ist ein Label, das auf die Weiterbildung zugeschnitten ist. Hinter Eduqua stehen das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK), der Verband schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) sowie der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB). Das Label definiert sechs Kriterien, die für

eine Institution entscheidend sind: Bildungsangebot, Information, Ausbildung, Ausbildende, Qualitätsmanagementsystem und Führung. Für alle Kriterien gibt es Minimalstandards. Über 1000 Schulen, Institute und Akademien sind mit dem Label ausgezeichnet.

Unsere Schule ist top! Die Qualität des Unterrichts hängt stark vom inneren Feuer der Pädagogen ab.



Leitung der Abteilung für Informations- und Elektrotechnik (IET)

Infolge Pensionierung des Stelleninhabers suchen wir auf 1. Januar 2016

eine Abteilungsleiterin resp. einen Abteilungsleiter Leitungsperson (80–100%) als Mitglied der Schulleitung der gibb.

Die detaillierte Ausschreibung finden Sie auf der gibb-Website unter www.gibb.ch/Stellen.

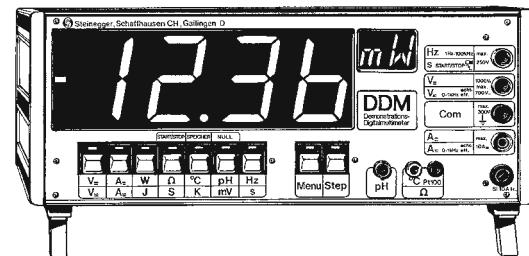
gibb

Demonstrations-Digitalmultimeter DDM Art.Nr. 26

- Misst: Spannung, Strom, Wirkleistung, Energie, Widerstand, Temperatur, pH-Wert, Zeit/Frequenz
- 56 mm hohe Ziffern und 9'999 Messpunkte
- Bereichsumschaltung automatisch/manuell
- Viele Zusatzgeräte direkt anschließbar
- Einfacher Datenaustausch mit PC/Mac im Multitasking

Preis inkl. MWST: Fr. 2'350.00

Die kostenlose „Kurzbeschreibung erhalten Sie direkt vom Hersteller:
Steinegger & Co. Rosenbergstrasse 23
CH-8200 Schaffhausen E-Mail: steinch@steinegger.de



052-625 58 90 Fax 052-625 58 60
Website: www.stinegger.de

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

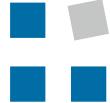
BACHELORSTUDIENGÄNGE

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

www.hsr.ch/bachelor

Jetzt anmelden



 **HSR**
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL

FHO Fachhochschule Ostschweiz



Moderne Bauten neben dem friedlichen Berner Lorraine-Pärkli: der Campus der gibb mit BMS (links) und Mensa

Vertraulichkeit und Vertrauen

Vertraulichkeit ist das A und O einer soliden Feedbackkultur: Die Abteilung BMS der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb) setzt auf Qualitätssicherung mittels Rückmeldung – schriftlich, mündlich, unter Kolleginnen und Kollegen, zwischen Lehrpersonen, Leitung und Lernenden. Text: Renate Bühler

«Unsere Schülerinnen und Schüler sowie der Unterricht stehen weiterhin im Zentrum unserer Abteilung.» So steht es weiss auf blau im «Journal zur BMS-Entwicklung der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb)» aus dem Jahr 2010 – und zwar zuunterst auf jener Seite, die einen Überblick über jene Qualitäts sicherheitsmassnahmen der Abteilung gibt, die 2010 trotz des Wechsels des Qualitätssicherheitssystems erhalten blieben. Damals wechselte die BMS der gibb von FQS auf EFQM (siehe Kasten).

Die Zusammenstellung von 2010 macht eines klar: Egal, nach welchem System die Schule ihre Qualität sichern und steigern will – ohne eine gut organisierte und tief verankerte Feedbackkultur geht es nicht. Und: Wer eine solche Feedbackkultur aufbauen und erhalten will, muss gleichzeitig Vertrauen schaffen und erhalten. «Die Vertraulichkeit aller im 360-Grad-Feedback erhobenen

Daten ist gewährleistet», steht im Papier. Feedback wurden und werden an der BMS auf ganz verschiedene Art und auf allen möglichen Ebenen gegeben: «Primär in der Selbstverantwortung der Lehrerinnen und Lehrer» sei das Einfordern von Rückmeldungen bei den Lernenden, sagt Abteilungsleiter Thomas von Burg. «Manche Lehrpersonen machen das schriftlich, fordern etwa die Lernenden auf, auf der Tafel zu notieren, was im letzten Quartal positiv und was negativ war und verlassen dann für diese Zeit den Raum. Andere wiederum führen mit ihren Klassen ein offenes Gespräch.»

Die Lehrerin oder der Lehrer müsse bei der Wahl der Form der Rückmeldung auch immer die Klasse im Auge behalten: Immerhin sind die jüngsten BM1-Lernenden Jugendliche im ersten Lehrjahr, während es sich bei den BM2-Absolventen um Erwachsene mit abgeschlossener Lehre handelt.

Zusammenarbeit gegen Burnout

Dann gilt an der BMS der gibb nach wie vor das Postulat des gegenseitigen Hospitierens der Lehrpersonen. Die Häufigkeit habe zwar gegenüber den Anfängen etwas abgenommen, doch es gebe durchaus Lehrerinnen und Lehrer, die die gegenseitigen Besuche und Rückmeldungen pflegten. Zudem werde in der nächsten Zeit mit der Einführung des neuen Rahmenlehrplans für die BMS das obligatorische «interdisziplinäre Arbeiten in den Fächern» (kurz: IDAF) mehr Gewicht erhalten und zusammen mit der Interdisziplinären Arbeit als Fachnote ins Berufsmaturitätszeugnis einfließen.

IDAF sieht vor, dass jede Klasse während vier Sequenzen von jeweils zwei Lehrpersonen aus verschiedenen Disziplinen gemeinsam unterrichtet wird. «Das ist rein organisatorisch eine Herausforderung», sagt Thomas von Burg. Er befürwortete die Zusammenarbeit unter Lehr-

personen aber sehr, «das kann auch eine Burnout-Prophylaxe sein.»

Ebenfalls Teil der gibb-Feedbackkultur ist das Mitarbeitergespräch, das jedes zweite Jahr stattfindet. Für Thomas von Burg, der seit einem halben Jahr Abteilungsleiter ist, beginnt jetzt die erste Runde. Das Mitarbeitergespräch besteht aus mehreren Teilen: Zuerst liest der Vorgesetzte die Liste der – obligatorischen – Weiterbildung der Lehrkraft und stellt fest, ob alles seine Richtigkeit hat. Dann macht er bei der Lehrperson einen Schulbesuch – in einem kurzen Gespräch machen sie vorher ab, worauf der Vorgesetzte dabei achten soll. Nach dem Besuch in der Klasse findet dann das eigentliche Gespräch statt, das auf einer Grundlage basiert, mit welcher der Vorgesetzte den Lehrer/die Lehrerin vorgängig eingeschätzt hat. «Da ich relativ neu in meiner Position bin, sind für mich diesmal die Gespräche auch zum Kennenlernen da», sagt Thomas von Burg. «Ich erfahre dabei die Ziele, die jede Lehrperson hat, ihre Sorgen und Schwierigkeiten – derzeit drehen sie sich vorab um den Einsatz von Technik im Unterricht. Und dann unterhalten wir uns über allfällige Veränderungswünsche; da geht es insbesondere darum, geeignete und motivierte Leute für die verschiedenen Spezialfunktionen in der Schule zu finden, zum Beispiel einen Stundenplaner.»

Mitarbeiterbefragung

Auch die Vorgesetzten werden an der gibb mit Rückmeldungen konfrontiert: Alle zwei Jahre findet eine formalisierte Mitarbeiterbefragung statt, in der den jeweils Vorgesetzten ein ganzer Abschnitt gewidmet ist. «An sich ist der Umgang hier sehr transparent», sagt Abteilungsleiter von Burg: «Die Türen stehen bei uns in der Regel offen, die Leute kommen, wenn sie etwas auf dem Herzen haben.» Zudem verfügt die BMS über ein eigenes, aus Lehrerinnen und Lehrern bestehendes Gremium, das sich als «Hüter der Kultur» sieht und sich mit bestimmten Anliegen direkt an die Leitung wendet.

Detaillierte Abschlussbefragung

Jedes Jahr gibt es an der gibb eine breite Befragung der Abschlussklassen. Diese Abschlussbefragung läuft via Klassenlehrkraft, wird am Computer ausgefüllt und ist standardisiert. Und: Sie geht stark ins Detail. So wird für jedes Fach eine Rubrik ausgefüllt, in der nebst Fragen zu

Infrastruktur und Lehrmitteln auch konkrete Fragen über die jeweilige Lehrperson gestellt werden. So zum Beispiel: «Waren die Lernziele bekannt?» «Hat sie die Inhalte verständlich dargestellt?» «War die Benotung korrekt?»

«Das Ziel ist eine offene, ehrliche Rückmeldung», hält Thomas von Burg fest. Die Evaluation wird elektronisch ausgewertet und dann nach Abteilung und Bereich (ABU; Berufskunde; Sport) aufgeteilt. Damit die gewünschte Offenheit entstehen kann, sind die Rückmeldungen anonymisiert. Und die Feedbacks zu den einzelnen Lehrerinnen und Lehrer sind nur für diese selber sowie ihre Vorgesetzten einsehbar. «Das Vertrauen ist beim Geben und beim Empfangen von Feedback ganz zentral», sagt Thomas von Burg.

Stellt sich aufgrund der Abschlussbefragung heraus, dass es in einem bestimmten Bereich Probleme gibt, wird dies zuerst an der Schulleitungskonferenz besprochen und fliesst dann als zu bearbeitendes Thema in die Ziel- und Tätigkeitsplanung ein.

Noch ausbaufähig sind gemäss Thomas von Burg die Feedbacks von und gegen aussen, also vor allem jene an die abgebenden Sekundarschulen und jene von den abnehmenden Schulen: «Insbesondere die Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen als ‹Abnehmer› unserer Lernenden wollen wir intensivieren.» ■

FQS-System

Das Förderorientierte oder auch Formative Qualitäts-evaluations-System (FQS) ist ein vor allem mit dem Namen Anton Strittmatter verknüpftes Modell des Qualitätsmanagements an Schulen. Auf Initiative des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) seit 1993 in der Pädagogischen Arbeitsstelle entwickelt und wissenschaftlich begleitet, arbeiten weit über 100 Schulen mit diesem Selbstevaluationskonzept, bei dem Qualitätssteuerung und Qualitätsprüfung systematisch mit Schulentwicklung verknüpft sind. (Quelle: Wikipedia)

EFQM-Modell

Das EFQM-Modell ist ein Qualitätsmanagementsystem des Total-Quality-Managements. Es wurde 1988 von der European Foundation for Quality Management (EFQM) entwickelt. Total-Quality-Management (TQM), bisweilen auch umfassendes Qualitätsmanagement, bezeichnet die durchgängige, fortwährende und alle Bereiche einer Organisation (Unternehmen, Institution etc.) erfassende, aufzeichnende, sichtende, organisierende und kontrollierende Tätigkeit, die dazu dient, Qualität als Systemziel einzuführen und dauerhaft zu garantieren. TQM wurde in der japanischen Automobilindustrie weiterentwickelt und schliesslich zum Erfolgsmodell gemacht. TQM benötigt die volle Unterstützung aller Mitarbeiter, um zum Erfolg zu führen. (Quelle: Wikipedia)

Thomas von Burg, Abteilungsleiter BMS der gibb Bern





Sonja Morgenegg-Marti, Direktorin der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern

«Die Wertschätzung ist zentral»

Das wichtigste Element für eine qualitativ gute Schule sind die Lehrpersonen – so weit, so klar. Was aber muss passieren, wenn eine Lehrerin, ein Lehrer die Leistung nicht mehr erbringt? Welche Hilfestellungen gibt es – und wann muss jemand entlassen werden? Gespräch mit Sonja Morgenegg-Marti, Direktorin der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb). Interview: Renate Bühler

Folio: Sie bekommen «auf dem Latrinenweg» oder auch durch eigene Beobachtung mit, dass eine bis anhin solide Lehrperson in letzter Zeit regelmässig (zum Beispiel) zu spät kommt, schlecht vorbereitet ist oder sich den Lernenden gegenüber im Ton vergreift. Wie reagieren Sie als Direktorin der gibb auf solche Vorkommnisse?

Sonja Morgenegg-Marti: «Ich muss vorausschicken: Vieles gelangt gar nicht bis zu mir; wir haben sieben Schulhäuser, ich bin also meist gar nicht vor Ort. Und: Mir ist ganz wichtig, dass unsere Lehrkräfte ihre Arbeit gut machen können und sich bei uns gestützt und getragen fühlen. Sie sind das wichtigste Element in einer Schule! Dass sie von ihren Vorgesetzten Wertschätzung erfahren, ist dabei zentral! Die Wertschätzung sollte insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Also: Wenn eine Lehrkraft häufig zu spät kommt, wird sie die Abteilungsleitung darauf ansprechen und nach dem Grund fragen. Lehrpersonen, die schlecht vorbereitet sind, kriegen das hingegen meist direkt von den Lernenden gespiegelt. Manchmal wenden sich die Lernenden auch an die Abteilungsleitung, die dann mit den Betroffenen das Gespräch sucht. Das ist mir sehr wichtig: Zuerst müssen immer beide Seiten angehört wer-

den – letztlich ist jede Information tendenziös. Das gleiche Vorgehen gilt für Lehrpersonen, die sich gegenüber Lernenden im Ton vergreifen.»

Und was passiert, wenn eine Lehrerin oder ein Lehrer regelmässig nach Alkohol riecht?

«In der Regel trauen sich Lernende nicht, eine Lehrperson direkt auf so etwas anzusprechen; da wenden sie sich eher an die Klassenlehrperson oder die Abteilungsleitung, die auch in einem solchen Fall die Pflicht hat, die beschuldigte Lehrerin oder den Lehrer anzuhören. Solche Gespräche erfordern viel Fingerspitzengefühl, da muss man ganz vorsichtig sein. Wenn eine Lehrperson tatsächlich ein Problem mit Alkohol oder anderen suchtbildenden Substanzen hat, können wir auf unser Unterstützungskonzept zurückgreifen, das sich an die Empfehlungen der Fachstellen für Suchtberatung anlehnt. Grob gesagt, schauen wir zuerst, ob die Leistung der Lehrperson nachlässt und auf welche Art wir ihr Hilfe anbieten können. Denn jede Drogen- oder Alkoholtherapie ist stark vom Willen des oder der Betroffenen abhängig. Grundsätzlich gilt bei uns, dass Lehrpersonen, die Hilfe brauchen, diese auch erhalten – sei es in Form eines Mentorats, einer

Schulung, eines Coachings, einer Praxisberatung oder über eine engere Begleitung durch die Abteilungsleitung.»

Gibt es an der gibb für Reklamationen über Lehrpersonen klare Dienstwege? An wen kann sich eine Lernende, ein Kollege wenden, wenn eine Lehrperson die Leistung nicht erbringt oder sonst in irgend einer Weise negativ auffällt?

«Wie gesagt. Zuerst muss immer das Gespräch mit den Betroffenen gesucht werden. Erst wenn diese das Problem nicht aus der Welt schaffen konnte, wendet man sich an die nächste Hierarchiestufe. Wenn also eine Lernende Schwierigkeiten mit einem Fachlehrer hat, soll sie versuchen, mit ihm zu reden. Bringt das nichts, wendet sie sich an die Klassenlehrerin. Wenn auch diese nicht weiterhelfen kann, wird die Abteilungsleitung eingeschaltet.»

Wenn eine Lehrperson selber merkt, dass sie Probleme hat, die Leistung zu erbringen (Stichwort Burnout): Welche Möglichkeiten hat sie, dies offenzulegen? An wen kann sie sich wenden?

«Bei einem Burnout kommt die Lehrperson in der Regel von sich aus und schon mit einem Arztzeugnis in der Hand auf uns zu; diese Situationen ziehen sich meist monatelang hin und werden von uns eng begleitet. In den eineinhalb Jahren, seit ich Direktorin bin, sind zwei Lehrer so erkrankt; der eine ist jetzt wieder voll am Unterrichten, der andere erst noch in Teilzeit.

Wenn eine Lehrkraft sonst feststellt, dass es ihr einfach nicht gut läuft, wenn sie immer wieder Schwierigkeiten mit den Klassen hat, ist es der beste Fall, wenn sie bei der Abteilungsleitung anklopft. Dann können wir schauen, welche Art von Hilfe für sie am besten passt, ob dies eher ein Tutorium oder zum Beispiel eine Supervision ist. Wir haben hier an der gibb auch einen Lehrer, der Schulungen in Auftrittskompetenz macht; auch so etwas kann jemandem helfen.»

Wie reagieren die Lehrpersonen auf Ihre Hilfsangebote? Eher positiv oder eher mit Widerstand?

«Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es die Lehrerinnen und Lehrer als Ausdruck der Wertschätzung sehen, wenn wir ihnen im Krisenfall Hilfe anbieten – und genau so ist es ja auch gemeint. Da ich selber aus dem Gesundheitswesen komme, sehe ich viele Probleme aus dem Blickwinkel der Salutogenese; mir ist es ein Anliegen, das Gesunde zu fördern.»

Gibt es eine definierte Frist, in der die schwächelnde Lehrperson wieder zu Kräften und zu ihrer Leistung kommen muss? Oder gibt es andere Modelle, wie etwa die Reduktion der Arbeitszeit?

«Wir unterstehen dem Lehreranstellungsgesetz. Bei Abwesenheit von mehr als fünf Tagen wegen Krankheit oder Unfall ist der Schulleitung spätestens am fünften Tag ein Arztzeugnis zuzustellen, das Auskunft gibt über die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit. Bei längerer Krankheit muss mindestens alle zwei Monate ein neues Arztzeugnis vorgelegt werden. Die Erziehungsdirektion (ERZ) kann zur weiteren Abklärung eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen; bei längerer Abwesenheit leitet eine Dienststelle der ERZ in Absprache mit der Schulleitung und der betroffenen Lehrkraft Massnahmen ein, um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen.»

Fortsetzung auf nächster Seite

Konzept Case Management Lehrpersonen

Das Case Management (CM) stellt frühzeitig Unterstützungsmöglichkeiten und institutionelle Ressourcen zu Verfügung, um erkrankte Lehrkräfte, die länger als vier Wochen arbeitsunfähig sind, bei der Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Nach Eingang der Krankmeldung nimmt das Case Management mit der Lehrperson Kontakt auf und prüft eine Zuweisung ins Case Management. Nach der gemeinsamen Situationsanalyse arbeiten der Case Manager und die Lehrperson gemäß ihrer schriftlichen Abmachung mit der Schulleitung, der Anstellungsbehörde und unter Umständen mit den Schulinspektoraten zusammen. Weiter steht das CM in Kontakt mit der behandelnden Ärzteschaft, Taggeldversicherern und der zuständigen IV-Stelle.

Es bestehen vier hauptsächliche Rückkehrvarianten, die sich in den letzten Jahren bewährt haben:

- **Schulexterner Arbeitsversuch** (Erprobung einer möglichen Umschulung)
- Arbeitsversuch mit **kleinerem Pensum** in der Schule (eigene oder andere Schule)
- Arbeitsaufbautraining (**schrittweiser Einstieg** in den Arbeitsalltag und langsamer Aufbau des angestammten Pensums)
- **Schrittweise Erhöhung des Pensums** im Rahmen einer kleiner werdenden Teilkrankschreibung (zurück an den bisherigen Arbeitsplatz)

Die sorgfältige Organisation dieser Wiedereingliederungsmassnahmen und/oder Absprachen sowie die Unterstützung der Schulleitung durch das Case Management ist ein wesentliches Merkmal für eine erfolgreiche Wiedereingliederung.

Wirkung des Case Managements

Das Case Management Lehrpersonen (CM LP) ist gut etabliert und wird erfolgreich durchgeführt. Es wurde seit seiner Einführung extern und intern überprüft; dabei zeigte sich, dass die erwünschten Absichten erreicht werden konnten:

- **Reintegration** von erkrankten Mitarbeitenden, möglichst am angestammten Arbeitsplatz
- **Steigerung der Zufriedenheit** und Wertschätzung der Mitarbeitenden mit dem angebotenen CM und mit dem Arbeitgeber
- **Senkung der Anzahl Langzeitarbeiterinnen und IV-Fälle**
- **Reduktion der Kosten für IV-Renten.** Die persönliche Beratung und individuelle Planung der geeigneten Vorgehensweise, angeboten von Case Managern mit vertieften Kenntnissen der Schulstrukturen, erleichtert den Wiedereinstieg in den Unterricht.

Markant: das Hauptgebäude der gibb



Die PH Bern bietet zudem im Auftrag der ERZ für alle Lehrpersonen im Kanton Bern ein Case Management an mit dem Ziel, Erkrankte bei der Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Das ist eine sehr gute Sache.» (siehe Kasten auf Seite 13)

In welchen Fällen wird eine Lehrperson dann halt doch entlassen? Zur Klärung: Es geht hier nicht um kriminelle Taten, die eine fristlose Entlassung zur Folge haben, sondern um anhaltend schlechte Leistung.

«Einen solchen Fall habe ich zum Glück bisher nicht erlebt. Darum ist meine Antwort rein hypothetisch: Es müsste sich um jemanden handeln, der anhaltend schlechte Leistungen erbringt und sich trotz der verschiedenen Gespräche, trotz mehrfach gesetzter Fristen und trotz der Hilfsangebote nicht verbessert.

In der Regel helfen die Massnahmen aber; immerhin haben beide Parteien ein Interesse daran, dass eine gute Lösung gefunden wird.»

Welche Abläufe müssen bei einer Entlassung eingehalten werden?

«Der Ablauf ist genau vorgeschrieben (siehe Kasten nebenan). Aber Achtung: Bevor jemand entlassen wird, vergeht mindestens ein Jahr! Wenn das Problem erstmals benannt ist, gibt es ja zuerst die verschiedenen unterstützenden Massnahmen. Dann bekommt die betroffene Person – je nach Fall – ungefähr ein halbes Jahr Zeit, um wieder Tritt zu fassen. Anschliessend erfolgt eine Standortbestimmung, bei der eventuell neue Ziele gesetzt werden. Ist dann immer noch keine Verbesserung zu erkennen, kommt es zur Verwarnung – und noch einmal werden neue Ziele definiert. Erst wenn auch dann noch nichts passiert, kann das Kündigungsverfahren je nach Situation eingeleitet werden.»

Gibt es auch in diesem Fall noch irgendwelche Hilfestellungen?

«Ja, die gibt es. Das Case Management können diese Personen allerdings nicht mehr in Anspruch nehmen. Aber sie haben die Möglichkeit, sich durch die Pädagogische Hochschule begleiten zu lassen, und sie werden durch die Abteilungsleitung unterstützt.

Anders sieht es aus, wenn Lehrpersonen im Rahmen einer Reorganisation ihre Arbeit verlieren: Ihnen steht die Erziehdirektion bei der Stellensuche zu Seite. Sie erhalten auch Unterstützung bei der Optimierung ihrer Bewerbungsunterlagen und können eine Standortbestimmung oder auch eine Laufbahnberatung in Anspruch nehmen. Sind die betroffenen Lehrer und Lehrerinnen zum Zeitpunkt der Auflösung ihres Arbeitsvertrags über 56 Jahre alt und länger als 16 Jahre im bernischen Schuldienst, haben sie Anspruch auf eine Sonderrente. Und die ERZ kann, sofern damit die Arbeitsmarktfähigkeit der von der Reorganisation betroffenen Lehrperson erhöht wird, auch Weiterbildungen (mit)finanzieren.» ■

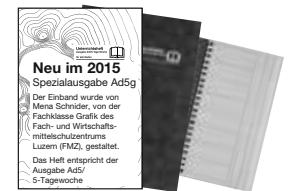
Ablauf des Kündigungsverfahrens

- **Feststellen des Sachverhaltes:** Die Anstellungsbehörde muss den Sachverhalt so darlegen, dass die Kündigungsgründe ersichtlich sind. Trifftige Gründe sind: Wegfall des Pensums, Wegfall der Funktion, anhaltend ungenügende Leistungen / fachliches Ungenügen, wiederholte Missachtung von Weisungen von Vorgesetzten, nachhaltige Störung des Arbeitsklimas, sexuelle Belästigung, andere kriminelle Taten etc.
- **Verfügung:** Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird mittels Verfügung mitgeteilt; bei Lehrpersonen nur auf Semesterende möglich (ausser in der Probezeit, bei fristloser Kündigung oder bei Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen)
- Beachten der **Sperrfristen** (Krankheit / Unfall / Militär / Schwangerschaft. Krankheit und Unfall: je länger im Dienst, desto höhere Sperrfristen)
- **Anhörung der Lehrkraft:** Einräumen des rechtlichen Gehörs (Recht auf Anhörung, Mitwirkungsrecht, Recht auf Akteneinsicht)

Unterrichtshefte Die bewährten, von Lehrkräften geschätzten Vorbereitungshefte.

- **A** für Lehrkräfte aller Stufen in Deutsch, Französisch, Deutsch-Englisch und Italienisch-Romanisch.
- **B** für Textiles Werken, Hauswirtschaft und Fachlehrkräfte
- **C** für Kindergärtner/innen

Notenhefte
für Schülerbeurteilung.



VERLAG FÜR UNTERRICHTSMITTEL DES CLEVS
6145 Fischbach, 041 917 30 30, Fax 041 917 00 14
info@unterrichtsheft.ch www.unterrichtsheft.ch

Ein Jahr in Albanien leben und unterrichten

Im Rahmen der «Skills for Albania Initiative – Teach and Live in Albania» sucht der Albanische Staat erfahrene Schulleiter, Berufsschullehrpersonen oder Berufsbildner, um ab Sommer 2015 ein Jahr in Albanien an einer Berufsfachschule zu arbeiten.

Mehr Informationen zum möglichen Einsatz:
www.sociale.gov.al/al/aktivitete/aktivitete/skills-for-albania

Bewerberinnen und Bewerber sind gebeten, die Botschaft über Ihre mögliches Interesse ebenfalls zu informieren. Anschrift: «Skills for Albania»

Embassy of Switzerland | Rruga Ibrahim Rugova 3/1 | 1019 Tirana, Albania | Tel: (+355 4) 22 40 102 oder 22 53 182 | Fax: (+355 4) 22 34 889 | E-Mail: tirana@eda.admin.ch

Die goldenen Feedbackregeln

Feedback geben und insbesondere Feedback entgegennehmen ist gar nicht so einfach. Doch es gibt auch für diese Art der Kommunikation goldene Regeln, die das Geben und Empfangen von Rückmeldungen vereinfachen. «Folio»-Redaktorin Renate Bühler hat sie im SVEB-Kurs 1 gelernt*.

Regeln für den Sender

- Wer Feedback gibt, soll nur über seine persönlichen Beobachtungen sprechen, nicht über von Dritten Zugetragenes
- Das Beobachtete wird nicht gewertet, sondern neutral mitgeteilt
- Man beginnt immer mit einer positiven Bemerkung
- Jede Aussage sollte eine Ich-Aussage sein
- Die Formulierungen sind konkret (bitte keine Konjunktive à la «ich würde sagen, dass ...», auch wenn das für Deutschschweizer schwierig ist)
- Der Ton ist kollegial, nicht schulmeisterlich
- Es wird nur Veränderbares thematisiert (z.B. die Art der Gesprächsführung, nicht aber die Stimme)
- Allfällige Verbesserungsvorschläge müssen konkret sein

Regeln für den Empfänger

- Hinweise werden positiv entgegengenommen
- Positives Feedback ist keine Anklage: Man hört nur zu und verteidigt sich nicht
- Ebenso wenig muss man sich rechtfertigen
- Gegebenenfalls kann man sich nach konkreten Beispielen erkundigen

* Der SVEB ist der gesamtschweizerische Dachverband der Weiterbildung und agiert als Fach- und Interessenverband. Das SVEB-Zertifikat (Stufe 1) Die gesamtschweizerisch anerkannte grundlegende Qualifikation in der Erwachsenenbildung befähigt die Absolventen, in ihrem Fachbereich Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten.



Sie suchen Perspektiven in der Berufsbildung?



Aus- und Weiterbildung für Berufsbildungsverantwortliche:
www.wb.phlu.ch

T +41 (0)41 228 54 93 · weiterbildung@phlu.ch · blog.phlu.ch/weiterbildung

PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

Jetzt anmelden!

educanet²-Tagung «e²change»

Wissensmanagement im Fokus | 27. Mai 2015 in der BERNEXPO

→ echange.educanet2.ch

educa.ch

0000 KINOKULTUR IN DER SCHULE EMPFIEHLT

Chrieg Spielfilm, 110 Min. Dialekt
von Simon Jaquemet



Die ganze Welt ist gegen Matteo, ein schwacher, verletzlicher Junge auf der Kippe. Seine unbeholfenen Versuche, sich den Respekt seines Vaters zu verschaffen, schlagen fehl. Eines Nachts wird Matteo von zwei Männern abgeführt. Sie bringen ihn auf eine abgelegene Alp, wo er den Sommer in einem Erziehungs camp verbringen soll. Doch oben angekommen, erwartet Matteo eine Überraschung: Hier sind die revoltierenden Jugendlichen Anton, Dion und Ali an der Macht. Sie holen sich das, von dem sie glauben, dass es ihnen vorerthalten wird und nehmen Rache für alles – und für nichts. Matteo wird Teil der Gruppendynamik und gerät in den verführerischen Sog der Gewalt.

Driften Spielfilm, 93 Min. Dialekt
von Karim Patwa



Robert will ein neues Leben beginnen. Seine Sucht nach dem Rausch der Geschwindigkeit hatte ihn ins Gefängnis gebracht. Jetzt hat er seine Strafe abgesessen und ist fest entschlossen, die Fehler der Vergangenheit nicht zu wiederholen. Er kehrt zurück ins Haus seiner Eltern und kann eine Ausbildung anfangen. Alles läuft gut. Bis er Alice trifft. Schicksalhaft fühlen sich die um Jahre ältere Englischlehrerin und Robert von einander angezogen. Um in ihrer Nähe zu sein, nimmt Robert bei Alice Unterricht. Doch je intensiver die Beziehung wird, desto mehr wirkt die Bekanntschaft Robert aus der Bahn. Seine Vergangenheit holt ihn ein und droht alles zu zerstören.

DAS UNTERRICHTSMATERIAL zu beiden Filmen kann auf der Website www.kinokultur.ch unter «Die Filme» kostenlos heruntergeladen werden.

ANMELDUNG für Klassenbesuche im Kino während der Schulzeit zu reduzierten Eintrittspreisen:
KINOKULTUR IN DER SCHULE | www.kinokultur.ch | 032 623 57 07 | info@kinokultur.ch

INFORMATIONEN ZU WEITEREN FILMEN UND UNTERRICHTSMATERIALIEN VON KINOKULTUR
www.kinokultur.ch. Besuchen Sie unsere neue Webseite mit vielen zusätzlichen Funktionen.

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



Ergänzte Auflage 2013
DAS ABC DER BERUFSBILDUNG

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 SGB-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

Zurich University
of Applied Sciences

zhaw Life Sciences and
Facility Management

Wiedenswil-
Zürich

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





Sie schätzen die «offene Gesprächskultur» an der TF Bern: Francesco Langenegger, Fabian Weber und Sebastian von Rotz

«Jeder hat zwischendurch einen schlechten Tag»

«Man hat den Eindruck, den Lehrern sei es wichtig, wie es uns geht»: Francesco Langenegger, Fabian Weber und Sebastian von Rotz, alle Elektroniklernende, sprechen über ihre Sicht auf die Rückmeldungskultur der Technischen Fachschule Bern. Interview: Renate Bühler

Folio: Was bedeutet für Sie Qualität in der Ausbildung?

Sebastian von Rotz: «Wichtig sind mir kompetente Lehrpersonen, die wissen, worüber sie reden.»

Fabian Weber: «Sicher ist es auch wichtig für die Qualität der Ausbildung, dass man selber motiviert ist. Die Lehrperson kann noch so gut sein: Wenn man nicht motiviert ist, bringt das auch nicht viel.»

Francesco Langenegger: «Ich finde es wichtig, dass die Lehrpersonen ein Unterrichtstempo anschlagen, das für die Mehrheit der Klasse passt. Es kann für ein paar Leute zu schnell und für ein paar andere zu langsam sein, wichtig ist, dass der grösste Teil der Klasse mitkommt.»

Fabian Weber: «Auch eine gute Infrastruktur trägt zur guten Ausbildung bei.»

Sebastian von Rotz: «Und die Lehre sollte wenn möglich nicht im hinterletzen Kaff stattfinden, sondern lieber etwas zentral, so wie hier. Das ist schon vom Schulweg her wichtig.»

Es heisst ja immer, die Qualität des Unterrichts hänge vorab von jener Person ab, die ihn führt, also von der Lehrperson. Wie gehen Sie damit um, wenn eine Ihrer Lehrpersonen schlecht arbeitet?

Sebastian von Rotz: Ich würde sicher zuerst einmal abwarten und schauen, wie sich das entwickelt. Schliesslich hat jeder zwischendurch einmal einen schlechten Tag; vielleicht unterrichtet er ja nächste Woche schon wieder besser – oder sogar gut.»

Fabian Weber: «Ich würde sicher auch zuerst eine oder zwei Wochen abwarten, also sicher zwei Unterrichtseinheiten.»

Francesco Langenegger: Bei mir hängt es davon ab, ob ich trotz der Schwäche des Lehrers den Stoff noch begreife.

Haben Sie schon einmal erlebt, dass Sie bei einer Lehrkraft intervenieren mussten?

Fabian Weber: «Hier noch nicht, aber in meiner alten Schule schon.»

Welche Art von Feedback geben Sie im Schul- und Berufsumfeld?

Francesco Langenegger: «Unser Berufskunde-lehrer hält jedes Semester eine Lektion, in der er von uns ausdrücklich Feedback verlangt. Auch zu seinem eigenen Unterricht, und zwar zum Positi-ven sowie zum Negativen seines Unterrichts. Wei-ter wünscht er Feedback zur ganzen TF Bern. Das machen wir gerne. Und es hat uns auch schon geholfen: Wir hatten mit ihm früher gewisse Kommunikationsprobleme – die sind jetzt weg.»

Können Sie das etwas ausführen?

Francesco Langenegger: «Er zog bei seinen Erklärungen manchmal Schlussfolgerungen, die für ihn, dem die Themen geläufig sind, vollkommen klar waren, für uns als Anfänger aber halt nicht. Wir brauchten bei den Herleitungen einfach mehr Zwi-schenschritte. Das mussten wir ihm zuerst klar machen.»

Sebastian von Rotz: «Ich habe ein anderes Beispiel. Wir haben im Moment eine so genannte Puzzlephase. Da vertieft man sich als Gruppe in ein bestimmtes Thema. Dann werden die Gruppen neu gemischt, sodass jeder nur noch mit Leuten aus ande-rem Gruppen zusammen ist. Dann stellt man einmal, quasi als Lehrer, den andern das eigene Thema vor. Am Schluss legt man dann offen, wie man sich als Lehrperson gefühlt hat – und die andern, die <Schü-ler>, haben auch die Möglichkeit Feedback zu geben. Das ist recht interessant. Ich war aber bisher noch nicht als Lehrer dran.»

Sind Sie gegenüber einem Kollegen, der als Lehrer am-tet, toleranter als gegenüber einer regulären Lehrperson – oder sind Sie sogar kritischer?

Sebastian von Rotz: «Schon eher toleranter – er ist ja jünger und war noch nie Lehrer.»

Fabian Weber: «Wir hatten bisher nicht so viel Gelegen-heit, uns unter Kollegen gegenseitig Feedback zu geben. Eigentlich nur, wenn jemand einen Vortrag gehalten hat. Zurück zu den Lehrern: Wir hatten bisher erst ein BüF-Gespräch – das sind berufsübergreifende Fächer – und einmal hatten wir Mitte des ersten Semesters ein Gespräch mit den Lehrern. Das drehte sich darum, wie es einem geht, und wie man mit der Klasse zurechtkommt. Da konnten wir auch den Lehrern Rück-meldungen geben.»

Sind das Klassengespräche?

Fabian Weber: «Nein, die werden einzeln geführt.»

Wissen Sie, an wen Sie sich im Konfliktfall mit einer Lehrperson wenden können? Gibt es hier so etwas wie einen Dienstweg für Feedback? Oder Formulare?

Francesco Langenegger: «Ich würde zuerst einmal direkt mit der entsprechenden Lehrperson reden. Aber das ist rein theoretisch; ich hatte hier bisher keine solchen Pro-beme.» (Zustimmung von den Kollegen)



In dem Fall ist meine Frage rein hypothetisch: An wen würden Sie sich wenden, wenn das Gespräch mit dem betreffenden Lehrer nichts bringen würde?

Sebastian von Rotz: «Ich würde zuerst in meiner Klasse fragen, ob die anderen das gleiche Problem mit der Lehrperson haben. Wenn man die ganze Klasse hinter sich weiss, ist es auch einfacher, zum Beispiel zum Bereichsleiter oder zum Schulleiter zu gehen.»

Das heisst, sie würden nach der Hierarchie gehen?

Sebastian von Rotz: «Ja, das ergibt meiner Ansicht nach am meisten Sinn.»

Gibt es bei Ihnen auch standardisierte Feedbacks?

Francesco Langenegger: «Ja, es gibt die Kreuzchen beim BüF-Gespräch. Aber das ist eher vage: Da gibt es vier Checkboxen zwischen schlecht und sehr gut, in die wir unsere Kreuze setzen können. Das findet einmal pro Semester statt.»

Was wird da genau abgefragt?

Francesco Langenegger: «Die Kompetenz der Lehrer, das Klassenklima und die Kompetenz der Lehrmeister. Aber das ist nicht einfach binär, <schlecht> oder <gut>. Der Lehrer sitzt dabei und man kann ihm einen Kom-men-tar abgeben. Eigentlich führen wir mit ihm ein Gespräch; die Kreuze sind nur ein kleiner Teil davon.»



Ist das ein Einzelgespräch?

Francesco Langenegger: «Ja. Die Kreuze kommen erst ganz am Schluss. Vorher kommt das Feedback an uns, wie wir gearbeitet haben, wie wir uns verhalten haben im letzten Semes-ter und was die Lehrer von uns erwarten, das wir zukünftig bes-ser machen könnten. Zuletzt können wir aber auch selber noch Feedback geben. Das ist natürlich nicht die einzige Möglichkeit, aber dort kommt es immer vor.»

Sind Ihnen diese Gespräche angenehm?

Francesco Langenegger: «Ja, schon, allein schon, weil ich dann weiss, was sie von mir halten. Das finde ich nützlich: Ich kann an dieser Rückmeldung quasi prüfen, ob mein <Weltbild> stimmt.»

Fabian Weber: «Ja, es zeigt, ob meine Selbsteinschätzung mit jener von aussen übereinstimmt.»



Sebastian von Rotz: «Ich mag es auch. Man hat den Ein-druck, den Lehrern ist es wichtig, wie es einem geht. Diese Gespräche ziehen sich über eine Woche hin; manche dauern fast eine Stunde. Das wird nicht ein-fach nur so gemacht, damit es gemacht ist, dünkt mich. Es ist allen wichtig. Überhaupt haben wir hier an der TF Bern eine offene Gesprächskultur. Wir lernen sozusagen, dass einem nichts passiert, wenn man die eigene Meinung sagt; im Gegenteil: Wir wer-den dazu ermutigt.»

1 **Fabian Weber**, Elektroniker im 1. Lehrjahr

2 **Francesco Langenegger**, Elektroniker im 3. Lehrjahr

3 **Sebastian von Rotz**, Elektroniker im 2. Lehrjahr

Haben Sie den Eindruck, dass allfällige kritische Bemerkungen über Lehrpersonen oder Unterricht eine Wirkung haben?

Fabian Weber: «Je nach dem. Wenn es etwas ist, das nur einen einzelnen Schüler stört, wohl eher nicht. Wenn aber viele Leute etwas katastrophal finden, dann wird das schon angeschaut.»

Francesco Langenegger: «Man kann ja nicht nur auf den Einzelnen schauen – wenn etwas für die Allgemeinheit stimmt, muss man das auch akzeptieren können und flexibel sein.»

Sebastian von Rotz: «Wir haben es in dieser Hinsicht an der TF Bern auch gut: Wir sind eine Klasse, haben daher ein grösseres Gewicht. Wenn man als einzelner in einem Betrieb die Lehre macht, hat man sicher einen schwierigeren Stand.»

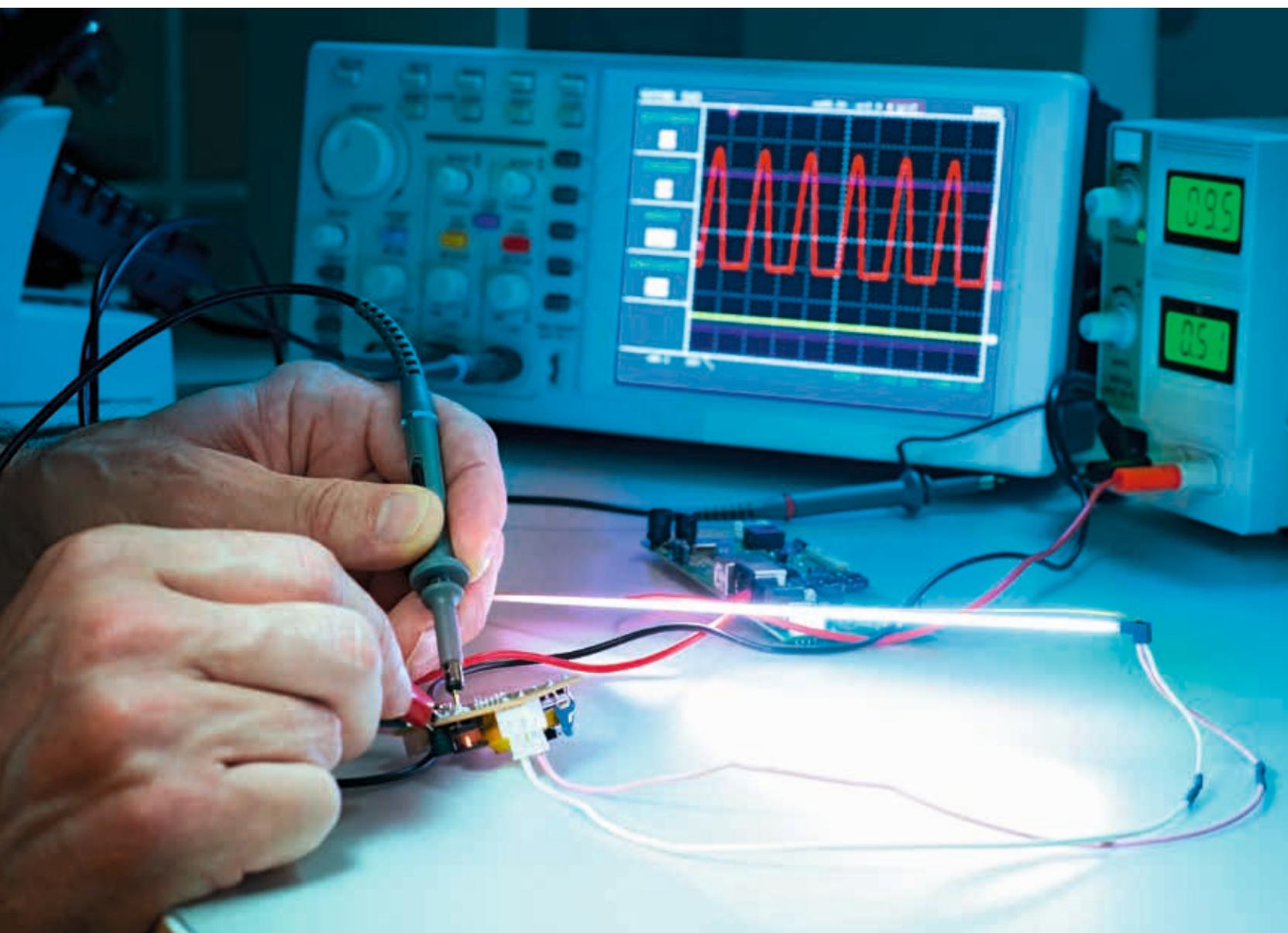
Noch eine Frage: Sie sind alle drei Klassenchefs. Haben Sie in dieser Funktion auch Aufgaben als Übermittler von Feedbacks?

Francesco Langenegger: «Eher nicht. Wir haben keine Autoritätsposition inne. Eher werden wir gebraucht, wenn Infos an die ganze Klasse gehen müssen, die ganze Klasse aber gerade nicht beisammen ist. Und manchmal braucht es uns, wenn kleinere Hilfestellungen nötig sind.»

Sebastian von Rotz: «Die Klasse kann, wenn etwas los ist, über den Klassenchef schon etwas melden, aber bei mir ist das noch nie vorgekommen.» (Zustimmung von den Kollegen)

Herr Langenegger, Herr Weber, Herr von Rotz, ich danke Ihnen für das Gespräch. ■

Elektroniker: ein Beruf für Leute mit Sinn für Technik und Fingerspitzengefühl





Mache ich es gut? Kommunikation und Feedback spielen gerade in so sensiblen Gebieten wie der Pflege eine wichtige Rolle.

Die Fragen gehen ins Detail

Die OdA Gesundheit Bern kennt verschiedene Feedbackinstrumente, die alle der Qualitätssicherung und -entwicklung dienen. Sowohl Lernende als auch Kursleiterinnen und Kursleiter werden nach jeder üK-Sequenz um eine schriftliche Rückmeldung gebeten. Text: Renate Bühler

Für die Leiterinnen und Leiter der überbetrieblichen Kurse (üK) – bei der OdA Gesundheit Bern werden sie Berufsbildende üK genannt – sind wohl die Auswertungsbögen, welche die Lernenden am Schluss jeder Kurssequenz ausfüllen, das wichtigste Feedback. Nebst Fragen zur eigenen Befindlichkeit, zum eigenen Verhalten und zur eigenen Motivation geben die Lernenden auf den insgesamt zwei Blättern nämlich auch ganz konkret Rückmeldung an die Kursleitung. In einer Skalierung von «trifft völlig zu» bis «trifft gar nicht zu» beantworten sie nebst anderen folgende Fragen: «Die/der BB üK sorgte für einen geordneten Kursablauf (Programm, Ablauf, Zeiten)». «Die/der BB üK gestaltete den Kurs abwechslungsreich (Einzel-, Gruppenarbeit, üben, ausprobieren, austauschen usw.)» «Die/der

BB ÜK drückte sich klar und verständlich aus». «Die /der BB ÜK begegnete mir mit Wertschätzung und Respekt.» Die Auswertungsbogen werden von allen Lernenden und zu jeder einzelnen Sequenz ausgefüllt – und zwar noch vor Ort und auf Papier.

Weiter an die Fachbereichsleitung

Klar: Die ÜK-Leitenden lesen nach dem Kurs die Bögen mit Interesse und einer gewissen Spannung und überlegen sich, warum sie in welcher Rubrik wie abgeschnitten haben.

Was aber macht die OdA Gesundheit Bern als Kursanbieterin mit den Feedbacks der Lernenden?

Alle Kursbewertungen werden von der Kursanbieterin gesichtet. «Wenn wir aufgrund der Auswertungsbogen fest-

stellen, dass es vermehrt kritische Rückmeldungen gibt, die Lernenden zu einer Sequenz zum Beispiel melden, sie hätten zu wenig Zeit für das praktische Üben erhalten, treffen wir geeignete Massnahmen und schalten je nach Situation die zuständige Fachbereichsleitung ein», sagt Pascale Mencaccini, Leiterin überbetriebliche Kurse und Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung der OdA Gesundheit Bern. Den fünf Fachbereichsleitungen obliegt die fachliche Leitung der Kurse; ihre Aufgabe ist es unter anderem, kritischen Bewertungen nachzugehen, und, um im Beispiel zu bleiben, die Sequenz inhaltlich und methodisch zu überarbeiten und damit die Qualität des Unterrichts zu verbessern. «Die Kursbewertungen der Lernenden beinhalten viele wertvolle Hinweise, Vorschläge und Ideen, welche

wir für die Optimierung und Weiterentwicklung der Überbetrieblichen Kurse verwenden können», sagt Pascale Mencaccini.

Damit haben die Auswertungsbogen aber noch nicht ausgedient: Nach Abschluss des Lehrjahrs fließen die Rückmeldungen der Lernenden in eine Jahresevaluation ein, in der jede einzelne Sequenz mit ihrer jeweiligen Bewertung aufgeführt ist. Dafür wird jeweils ein Drittel der Rückmeldungen erfasst und in Diagrammform präsentiert. Dass nicht alle Feedbacks in die Jahresevaluation einfließen, liegt an der grossen Menge: Im letzten Lehrjahr befanden sich 1528 Frauen und Männer aus dem Kanton Bern in der dreijährigen Grundbildung zur/zum Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe).

Sieht man die letztjährige Evaluation durch, stellt man übrigens fest, dass die Lernenden mit ihren Kursen grossmehrheitlich sehr zufrieden oder zufrieden sind.

Kursleitungen an OdA

Auch die derzeit rund 135 Kursleiterinnen und Kursleiter der OdA Gesundheit Bern füllen nach ihren Kursen einen Fragebogen aus. Dieser ist als Rückmeldung an die Kursanbieterin und die Fachbereichsleitungen gedacht, die für die Vorbereitung der Kurse samt Bereitstellung der Materialien zuständig sind. «Kontrolle ist nicht das Ziel der Evaluation», hält die OdA direkt auf dem Bogen fest. Vielmehr bezwecke man mit der Rückmeldung die «Förderung der Qualität der Überbetrieblichen Kurse» sowie eine «Vereinheitlichung der Kurssequenzen aus unterschiedlichen Perspektiven (Vorbereitung, Inhalte, Gestaltung, Unterlagen usw.)». Auf den Evaluationsbogen beurteilen die Berufsbildenden ÜK die Nützlichkeit der Koordinationssitzung für die Vorbereitung, die Erreichbarkeit der für die jeweilige ÜK-Sequenz gesetzten Ziele und geben Auskunft über die (mündlichen) Rückmeldungen, die sie von den Lernenden erhalten haben. Weiter wird nachgefragt, ob für die einzelnen Sequenzen oder Inhalte genügend Zeit einberechnet wurde und ob das Vorwissen der Lernenden gezielt einbezogen werden konnte. Und dann müssen sich die Kursleiter auch noch quasi die Hand aufs Herz legen: «Waren Sie mit Ihrem methodisch-didaktischen Vorgehen zufrieden? Wenn nein, warum nicht?»

Rückmeldungen nur bei Negativerlebnissen

Nicht beurteilt werden im ÜK die Lernenden, obwohl dies gemäss Mencaccini von gewissen Betrieben gewünscht würde. Gemäss Bildungsverordnung FaGe ist eine Beurteilung der Leistung der Lernenden für den Lernort ÜK jedoch nicht vorgesehen. Eine Beurteilung wäre auch schwierig, da die Berufsbildenden ÜK die Lernenden nicht persönlich kennen, die ÜK-Klassen mit bis zu 24 Teilnehmenden sehr gross sind und es Kurssequenzen gibt, die nur einen halben Tag dauern. Diese Faktoren erschweren oder verunmöglichen gar eine repräsentative und faire Beurteilung. Bei negativem Verhalten von Lernenden werden Massnahmen getroffen, unter anderem haben die ÜK-Leitenden die Möglichkeit, der Kursanbieterin disziplinarische Vorstösse zu melden, die je nach Schweregrad Meldung im Lehrbetrieb zur Folge haben können.

Nicht formalisiert ist auch das Feedback von der OdA an die Berufsfachschulen: «Das machen wir eigentlich nur, wenn eine ganze Klasse auffällig ist. Dann melden wir uns bei der verantwortlichen Klassenlehrkraft und fragen nach, wie sich die Klasse in der Berufsfachschule verhält und wie man gemeinsam vorgehen könnte», sagt Pascale Mencaccini.

Betrieb-OdA: oft per Telefon

Nur indirekt ein Feedbackinstrument ist das Lernjournal, das die Lernenden zu jeder einzelnen Lernsequenz in einer begleiteten Reflexionsphase während der Kurse ausfüllen. Die Lernenden machen sich Überlegungen zu folgenden Fragestellungen:

- **Situationsbeschreibung:** «Worum ging es in dieser Situation/Aufgabe?»
- **Reflexion:** «Was haben Sie gelernt? Was ist Ihnen gut gelungen? Was ist Ihnen nicht gelungen und warum? Sehen Sie Unterschiede zwischen der Durchführung im Betrieb und im ÜK?»
- **Praxisbezug/Transfer:** «Was nehmen Sie in die Praxis mit? Wie setzen Sie es in Ihrem Betrieb um? Worauf achten Sie speziell?»

Das ÜK-Lernjournal stellt ein verbindendes Element zwischen den Lernorten ÜK und Praxis dar. Nach der Kurssequenz legen es die Lernenden ihrer Berufsbildnerin oder ihrem Berufsbildner im Lehrbetrieb vor. Durch das Lernjournal ÜK erhalten die Praxisverant-



Jeder Griff muss sitzen - geübt wird im ÜK.

wortlichen Angaben zu den ÜK-Sequenzen, das Lernjournal ÜK kann jedoch auch in Standortbesprechungen und für die Planung des Lernprozesses eingesetzt werden.

Manchmal kommt es dann vor, dass eine Praxisverantwortliche mit den Inhalten oder der Organisation eines ÜKs nicht einverstanden ist. Für diesen Fall gibt es kein Formular. Normalerweise greifen die Berufsbildnerinnen oder Berufsbildner dann zum Telefon und gelangen mit ihren Anfragen und kritischen Rückmeldungen direkt an die OdA. Fachliche Anfragen oder Rückmeldungen werden an die Fachbereichsleitenden weitergeleitet; Anfragen und Reklamationen zu Planung und Organisation der Kurse bearbeitet die Kursanbieterin selber. ■



Pascale Mencaccini ist Leiterin Überbetriebliche Kurse (ÜK) und Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung der OdA Gesundheit Bern mit Sitz in Köniz.



Überfordert? Gestresst? Schlicht am falschen Platz? Wenn Lehrpersonen die Leistung nicht (mehr) erbringen, wird es für die Schule schwierig.

Schlechte Lehrer – auch das gibt es

Schlechte Lehrer – ein Thema, über das man nicht gerne spricht. Aber wie in allen Berufen gibt es auch im Lehrberuf Personen, die den Anforderungen nicht oder nur teilweise genügen. Nur wirkt sich das beim Lehrberuf besonders negativ aus und kann Lernende völlig demotivieren. Text: Zentralvorstand BCH

Es geht hier nicht um eine Verurteilung der schlechten Lehrerinnen und Lehrer, sondern um den Schutz der guten Lehrkräfte. Ein schlechter Lehrer kann nämlich den Ruf einer Schule massiv schädigen und auch den Schulbetrieb negativ beeinflussen. Darunter leiden dann wiederum die andern Lehrpersonen, die erfolgreich und motiviert unterrichten. Der Mensch neigt ja dazu, sich auf das Negative zu fokussieren. Darum braucht es eine Führung und eine Qualitätssicherung, die konsequent auch solche Schwachstellen angeht.

Man muss grundsätzlich folgenden drei Fragen nachgehen:

1. Wie kommen ungeeignete Lehrpersonen in den Schuldienst?
2. Wie erkennt man ungeeignete Lehrpersonen?
3. Was kann man bei ungeeigneten Lehrpersonen tun?

1. Wie kommen ungeeignete Lehrpersonen in den Schuldienst?

In der Berufsbildung beginnen Fachleute in den berufskundlichen Fächern meist mit einem kleinen Pensum, oft noch ohne didaktische Ausbildung. Hier wäre eine sorgfältige und intensive Einführung von zentraler Bedeutung. In dieser Phase könnten noch wichtige Korrekturen und Verbesserungen bei der neuen Lehrperson erreicht werden. Leider wird die Bedeutung dieser Einführung massiv unterschätzt und unter dem Spardruck auf ein Minimum beschränkt. Deshalb findet kaum eine nennenswerte Selektion statt, vor allem in Fachgebieten nicht, wo es an versierten Spezialisten fehlt, die bereit sind zu unterrichten.

Für den Mentor erweist sich die anspruchsvolle und oft unentschädigte Aufgabe als heikel. Einerseits ist er Vertrauensperson für den Neueinsteiger und anderseits hat er auch eine Verantwor-

tung für die Qualität. Das heisst: Er sollte bei einem Ungenügen die Schulleitung informieren. Wird die Verantwortung von Mentor und Schulleitung ungenügend wahrgenommen, besteht das Risiko, dass für den Unterricht ungeeignete Personen angestellt werden.

Bevor eine Person definitiv in den Schuldienst aufgenommen wird, muss eine pädagogisch-didaktische Ausbildung absolviert werden. Hier kommt den pädagogischen Hochschulen eine besondere Verantwortung zu, indem sie frühzeitig erkennen müssen, wer das nötige Talent mitbringt. Ohne Talent kann auch die beste Ausbildung aus einem schlechten keinen guten Lehrer machen. Aber auch hier fehlt manchmal der Mut, harte Entscheidungen zu treffen.

Eine ganz andere Situation ergibt sich bei altgedienten Lehrern, bei denen das Feuer für den Unterricht langsam erlischt, wenn Dienst nach Vorschrift langsam an

die Stelle von begeisterndem Unterricht tritt. Dadurch wird es immer mehr zur Qual, vor die Klasse zu treten. Und die Klasse reagiert dann auch entsprechend – ein gefährlicher Teufelskreis. Hier sind vor allem die Schulleitungen gefordert, bei Problemsituationen rechtzeitig einzutreten. Ihre Aufgabe ist es, den Teamgeist und die Motivation im Kollegium zu fördern, damit das Feuer für guten Unterricht weiterbrennt.

2. Wie erkennt man ungeeignete Lehrpersonen?

Bei der Beurteilung der Qualität kann man von den drei Säulen für einen guten Unterricht ausgehen: *Die fachliche Kompetenz, die didaktische Kompetenz und die menschliche Kompetenz*.

Kein Mensch ist vollkommen, das gilt auch für Lehrpersonen, und in einer der drei Säulen darf man sich auch leichte Schwächen leisten, ohne dass die Qualität gross leidet. Ist ein Lehrer fachlich und menschlich sehr kompetent, verzeiht eine Klasse durchaus gewisse didaktische Schwächen. Und bei vorhandener guter didaktischer Kompetenz bemerkt die Klasse kleine fachliche Schwächen kaum. Nur bei fehlender menschlicher Kompetenz wird die Situation schnell kritisch.

Feedback bildet einen wichtigen Regelkreis zwischen Lehrperson und Klasse und dient einer gezielten Optimierung des Unterrichts. Feedback setzt aber eine gewisse Qualität der Lehrperson voraus und bringt eigentlich nichts bei einer ungeeigneten Lehrperson. Hier braucht es andere Mittel der Qualitätssicherung, und hier ist vor allem die Schulleitung gefragt. Die meisten Schulen sehen Unterrichtsbesuche durch Aufsichtspersonen vor. Auch wenn das nur Stichproben sind, so treten offensichtliche didaktische oder fachliche Schwächen im Unterricht schnell zutage. Anderseits: Wenn eine Lehrperson schon länger im Schuldienst ist, verfügt sie über ein gewisses Instrumentarium, mit dem sich Schwächen überspielen lassen, besonders bei Schulbesuchen. Ein weiterer Konflikt entsteht, wenn der Besucher eine andere Unterrichtsmethode bevorzugt als die besuchte Lehrperson verwendet. Daraus ergeben sich nicht immer konstruktive Diskussionen. Was bei einem Besuch besonders schwierig festzustellen ist, das sind fehlende menschliche Kompetenzen, wenn die Chemie zwischen Jugendlichen und Lehrperson nicht mehr stimmt. Und

das sind doch recht häufige Konfliktsituationen, die aber auch ganz andere Ursachen haben können wie verhaltensauffällige Lernende.

Die objektivste und zuverlässigste Rückmeldung über den Unterricht erhält man aber eindeutig von den Lernenden selbst. Sie haben den Unterricht in voller Länge erlebt und sind reif genug zu beurteilen, wie weit sie vom Unterricht profitieren konnten. Die meisten Jugendlichen wollen ja etwas lernen. Erfahrungsgemäss erfährt man in einem vertraulichen Gespräch mit der Klasse, geführt von einer neutralen, aussenstehenden Person, die genaueste Beurteilung des Unterrichts. Es ist erstaunlich, wie gut Lernende in diesem Alter Stärken und Schwächen beobachten können! Und es ist nicht so, dass die «lieben» Lehrer am meisten geschätzt werden. Im Gegenteil, an der Berufsschule wollen die Lernenden gefordert werden und von der Lehrperson profitieren, zumindest die Mehrheit. Eigentlich erfahren Kollegen schon früh über die Klassen, wenn der Unterricht bei einer Lehrperson nicht rund läuft. Aber hier setzt die Kollegialität klare Grenzen.

3. Was kann man mit ungeeigneten Lehrpersonen tun?

Es ist klar: Wenn bei einer Lehrperson Mängel im Unterricht auftreten, schöpft man zuerst alle Möglichkeiten der Unterstützung aus. Es geht immerhin um die Existenz eines Menschen. Entlassungen sollten die Ultima Ratio sein, insbesondere wenn jemand schon länger im Dienst ist. Wenn aber eine Entlassung ins Auge gefasst werden muss, was sich in keinem Beruf vermeiden lässt – auch nicht im Lehrberuf –, dann stellt sich eine weitere heikle Situation ein, die sich in Wirtschaftsbetrieben oft noch viel ausgeprägter zeigt: Schlechte, aber (für den Vorgesetzten) bequeme Mitarbeitende werden den unbequemen, aber guten Mitarbeitenden oft vorgezogen.

Der bequeme Mitarbeiter ist willfährig, zeigt sich hilfsbereit gegenüber den Vorgesetzten und prahlt vielleicht sogar über seine grossen Leistungen, die nicht existieren. Unbequeme Lehrpersonen sind oft die besten vor der Klasse, haben eine klare Linie und können die Klassen motivieren. Sie setzen sich vehement für ihre Ideen ein und scheuen sich nicht, den Finger auf wunde Punkte zu halten. Für die Schulleitungen sind sie darum nicht immer bequem, was nicht alle Führungs-

personen ertragen. Diese Lehrpersonen brauchen ihren Spielraum und danken das auch mit guten Leistungen ihrer Klassen. Die Qualität guter Schulen beruht oft auf diesem gepflegten Freiraum.

Gerade um diese guten Lehrpersonen zu schützen – auch gegen Kritik von aussen –, müssen die Hürden für Entlassungen zwingend sehr hoch angesetzt bleiben (ist in immer weniger Kantonen der Fall!). Anderseits verlangt das aber für die Entlassung einer ungeeigneten Lehrperson oft einen umfangreichen und zeitraubenden Prozess, den manche Schulleitungen scheuen. Über längere Zeit muss das Unvermögen der Lehrperson durch Schulbesuche nachgewiesen werden, und am Ende weiß man nicht mehr recht, ob es nun Ungentümen war oder ob die Person am Druck zerbrochen ist.

Hier sollte man einfachere und fairere Wege finden, um sich von einer ungeeigneten Lehrperson zu trennen, ohne sie menschlich zu entwürdigen. Solche Personen haben durchaus andere Fähigkeiten und man sollte ihnen aufzeigen und helfen, in einer anderen Tätigkeit Zufriedenheit zu finden. Wenn man vor der Klasse nicht bestehen kann, ist das für diese Person eine enorme Belastung.

Fazit: Gute Führung ist das Fundament der Qualität

Fairness, Offenheit und Ehrlichkeit haben sehr viel mit Führung, klaren Rahmenbedingungen und einer Kultur innerhalb der Organisation zu tun, die nur und ausschliesslich von der Führungsscrew beeinflusst werden kann. Dr. Anton Strittmatter schrieb zum Thema Führungsgrundsätze 2010: «Führungsgrundsätze sind zugleich eine Erlaubnis und eine Begrenzung. Sie schaffen Freiraum und Sicherheit zugleich.»

Die Schulleitung muss den schwierigen Spagat schaffen, einerseits auf Qualitätsmängel konsequent zu reagieren und anderseits das Vertrauen der Lehrerschaft zu erhalten. Guter Unterricht braucht Freiraum, den es zu pflegen gilt! Die Lehrerschaft muss sich als starkes Team verstehen, das von der Schulleitung getragen wird. ■

Wie wertvoll sind uns die Werte?

Worin besteht der Unterschied zwischen einem Arzt und einem Pädagogen? – Der Arzt weiss genau worüber er redet, kann es aber nicht gut vermitteln! Der Pädagoge weiss nicht genau worüber er redet, kann dies aber gut vermitteln! Wie jede Übertreibung, so ist auch diese ungerecht. Aber: Wenn sich Ärzte beispielsweise über das Vorgehen bei einer Herzoperation verstündigen, erfolgt dies auf der Grundlage einer eindeutigen Fachsprache. Wenn Pädagogen etwa den Begriff der Kompetenz verwenden, dann geschieht dies vor dem Hintergrund einer unklaren und häufig vieldeutigen Fachsprache.

Diese Unschärfen in der verbreiteten Diskussion über Kompetenzorientierung lassen eine Dimension des Handelns in den Hintergrund treten, die auch in der Berufsbildung in der Hochglanzsprache von Grundsatzbetrachtungen als sehr wesentlich, in der pädagogischen Praxis hingegen eher zurückhaltend betrachtet wird. Auf den Punkt gebracht: Geht es bei der Kompetenzorientierung (nur) um die Entwicklung von Kennen und Können, um Wissen und Fertigkeiten, oder umfasst sie auch die Entwicklung von Einstellungen und Werten? Klagen nicht viele Betriebe, dass es den Jugendlichen «heutzutage» an Werten wie Zuverlässigkeit, Beharrlichkeit, Verantwortungsgefühl und anderen mehr mangelt? Achten die Personalchefs bei der Einstellung von Mitarbeitenden nicht mehr auf deren Einstellungen als auf deren Wissen? Oder positiver formuliert: Wird nicht die Berufslehre deshalb besonders gelobt, weil die Jugendlichen insbesondere im Betrieb die für Beruf und Arbeit notwendigen Werte und Tugenden erfahren? Aber wenn dies so ist: Sollte diese Form der Werteerziehung einfach geschehen oder müsste sie nicht bewusster behandelt und reflektiert werden?

Wirksam, aber unhinterfragt

Wie gehen Pädagogen mit Werten um? Ein Blick in die pädagogische Praxis hinterlässt ein unklares Bild. In den Bildungsplänen sind wertbezogene Ansprüche zuhauf zu lesen, es wird aber nicht deutlich, in welcher Weise sie in konkrete Lernziele für eine Unterrichtslektion oder betriebliche Ausbildungsprozesse münden. In der konkreten Praxis des Lehrens und Lernens werden sie häufig in Form von Verhaltenserwartungen der Lehrenden, von kulturellen Normen der Institutionen Schule oder Betrieb oder eingepackt in den Lerninhalten wirksam, bleiben aber zumeist unhinterfragt. Die Lehrperson ist «streng, aber gerecht», «man widerspricht nicht den Ranghöheren», das betriebs-

wirtschaftliche Handeln muss zuallererst «den Shareholder-Value» sicherstellen – vertraute Aussagen mit einem deutlichen Wertegehalt!

Werte und Verantwortung

Werte und Einstellungen sind untrennbar mit menschlichem Handeln verbunden, auch und gerade in der Berufsbildung. Die Jugendlichen sind in den Betrieben mit moralischen Fragen konfrontiert, die häufig nicht reflektiert, sondern durch ein bestimmtes Handeln «erledigt» werden. Spektakuläre Themen wie Bankenskandale, Korruptionsfälle oder Abfindungen für Spitzenmanager werden in den Medien behandelt. Der Ausbildungsalltag erscheint demgegenüber weniger dramatisch: Wie gehe ich als Sachbearbeiter in der Versicherung mit dubiosen Schadensmeldungen um? Wie bewerte ich, wenn auf der Baustelle aus Kostengründen doch nicht die im Auftrag ausgewiesenen Materialien, sondern minderwertige verarbeitet werden? Wie verhalte ich mich nach der Erfahrung, dass der Vorgesetzte einen Mitarbeiter lobt, hinter dessen Rücken aber vernichtende Gerüchte in die Welt setzt?

Vor diesem Hintergrund liegt es auf der Hand, die Förderung von Einstellungen und Werten als einen unverzichtbaren Bestandteil der Kompetenzentwicklung zu sehen. Insbesondere für die primär fachlich ausgerichteten Pädagogen erscheint diese Dimension der Kompetenzentwicklung häufig verdächtig und löst Skepsis aus. Sollen sie etwa den Lernenden sagen, nach welchen moralischen Massstäben sie zu handeln haben? Wäre dies nicht ein staatlich sanktioniertes Brainwashing?

In einer solchen Diktion von Moralerziehung wäre die Werteentwicklung in der Tat problematisch. Es kann nicht um die Oktroyierung, das Überstülpen von Werten gehen. Aber sollte den Lernenden nicht bewusst gemacht werden, welche

Einstellungen und Werte ihrem und dem Handeln anderer unterlegt sind (Werterklärung)? Sollten sie nicht lernen, die Konsequenzen des eigenen oder fremden Handelns für die unterschiedlichen Betroffenen zu reflektieren, mögliche moralische Dilemmata zu erkennen und zu diskutieren? Sollten sie nicht erkennen, dass vermeintliche Sachzwänge im Handeln auf der Grundlage anderer Werte aufgelöst und durch Alternativen ersetzt werden können? Oder lernen wertbewusste Entscheidungen zu treffen und diese zu begründen – d.h. letztlich Verantwortung für ihr eigenes Handeln übernehmen?

Schweigen bedeutet Zustimmung

Dies ist ein anspruchsvolles pädagogisches Programm. Die Alternative hierzu wäre aber nicht, die Entwicklung von Einstellungen und Werten zu ignorieren. Denn: Werte und Einstellungen sind dem Handeln immer unterlegt. Als Pädagoge kann man lediglich entscheiden, ob man sie bewusst reflektieren oder unbewusst schwelen und wirken lässt. Schweigen bedeutet dabei Zustimmung und führt zu einer schleichenden Verstärkung des Bestehenden – ist dies dann nicht die Wertoktroyierung, die man eigentlich ablehnt? ■



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



Kleider machen Leute und wiederkehrende Besuche in der Praxis – etwa im Kleidergeschäft – machen gute Detailhandels-Berufsschullehrpersonen.

Zurück in die Praxis – für die Zukunft der Berufsbildung

Der Detailhandel ist einem ständigen Wandel unterworfen. Somit sind die Berufsfachschullehrpersonen stets aufs Neue gefordert, ihren Unterricht so praxisnah wie möglich zu gestalten. Mit der Einführung von Praktikumstagen für Berufsfachschullehrpersonen soll künftig vermehrt sichergestellt werden, dass die immer komplexer werdende Arbeitsrealität des Detailhandels und der Aktualitätsbezug mit anschaulichen Beispielen sichtbar dargestellt wird.

Text und Bilder: Goran Stefanovic und Kaya Yigit

Wir, Goran Stefanovic und Kaya Yigit, studieren am EHB-IFFP-IUFFP (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) in Zollikofen und Zürich. Wir bilden uns zu dipl. Berufsfachschullehrern BKU (Berufskundlicher Unterricht) aus. Als wir im letzten Semester einen Kompetenznachweis zum Thema Kooperation der drei Lernorte schreiben durften, besuchten wir zusammen drei Institutionen der Berufsbildung. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse liessen wir jeweils in unsere Kompetenznachweise einfließen. Unter den besuchten Institutionen befanden sich BDS (Bildung Detailhandel Schweiz), das MBA Zürich (Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich) und die SMWS (Swiss Men Women Stores). Bei all diesen Besuchen konnte man das grosse Anliegen der Wirtschaft herausspüren, dass die Berufsfachschullehrpersonen nahe an der Praxis unterrichten. Zudem besagt die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung, dass die Lehrpersonen verpflichtet sind, fachbezogene Weiterbildung zu absolvieren (Weiterbildungspflicht MBVVO 9. Mai 2012, Art. 20 Absatz 1 und 2). Dies veranlasste uns, sogleich

das Projekt «Zurück in die Praxis – für die Zukunft der Berufsbildung» zu lancieren. Wie es der Zufall wollte, baut der nächste Kompetenznachweis genau auf diesem Konzept auf.

Einleitung in das Projekt

Die Funktionen und Aufgaben der Berufsfachschullehrpersonen basieren auf verschiedensten Kompetenzen. Eine dieser Kompetenzen lautet, so praxisnah wie möglich zu unterrichten. Mit dem nachfolgend beschriebenen Projekt soll dazu beigetragen werden, dass eine vertiefte Annäherung zwischen der Praxis und der zu vermittelnden Theorie entsteht. Zudem bekundet das Berufsbildungsgesetz, dass der Bezug zur Arbeitswelt gewährleistet sein muss (BBG Art. 16 Abschnitt 5).

Beteiligte Institutionen und Personen

BDS als Dachorganisation bzw. OdA (Organisation der Arbeit) im Detailhandel wäre für die branchenübergreifende Koordination zuständig. SMWS (Swiss Men Woman Stores), welche die Träger-

schaft der Branche Textil im Detailhandel innehat und somit mit der Durchführung der speziellen Branchenkunde (üK) beauftragt ist, wäre für das Akquirieren der Bildungsbetriebe für das Projekt zuständig. Wir sind bestrebt, weitere Trägerschaften aus verschiedenen Branchen für unser Projekt zu gewinnen. Die Zusammenarbeit ermöglicht es beiden Parteien, einen optimalen und permanenten Austausch zwischen den drei Lernorten zu verfolgen. Im Zentrum stehen die Lernenden, können sie doch so die erweiterte Praxiserfahrung aller drei Lernorte nutzen. Auf der einen Seite profitieren sie von den Erfahrungen der Berufsbildnerinnen und -berufsbildner sowie der üK-Referentinnen und -referenten, andererseits von denjenigen der Berufsfachschullehrpersonen.

Ziele des Projekts

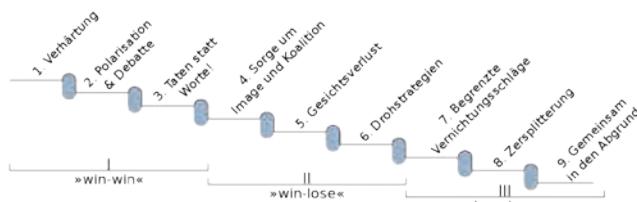
Die fokussierten Ziele sind in Hinblick auf eine optimale Bildung im Detailhandel zum einen die vertiefte Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden und zum anderen der vermehrte Praxisbezug. Beides ermöglicht den Lehrenden einen aktuellen, wirklichkeitsnahen Unterricht und stellt somit eine ideale Verknüpfung der Theorie mit der Praxis her. Zugleich kann damit das Vertrauen wie auch das Verständnis für die Anliegen der anderen Bildungsverantwortlichen besser erkannt und umgesetzt werden. Im Weiteren verstärkt es die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildenden und den Berufskundelehrpersonen. Durch den angestrebten nahen Praxisbezug sind die Berufsfachschullehrpersonen stets auf dem neuesten Stand; sie erkennen die Belange der Wirtschaft noch besser und können allfällige Diskrepanzen ausräumen.

In der Fachliteratur redet Gonon von einem Lernortverbund, sobald das Zusammenwirken mehrerer Lernorte im Rahmen eines Studiengangs stattfindet. Die Aufgabenteilung ergibt durchaus Sinn, jedoch ist die gegenseitige Verzahnung unabdingbar. Diese Forderung begründet sich durch die Handlungspychologie: Die angestrebten Handlungskompetenzen und deren Umsetzung setzen nicht zwingend voraus, dass die dafür benötigten Fähigkeiten vorhanden sind, sondern es kann durchaus davon ausgegangen werden, dass sich die notwendigen Fähigkeiten in deren Ausübung bilden. (Wettstein/Gonon: Berufsbildung in der Schweiz ([Bern 2009] S. 117 f.)

Drei-Phasen-Modell

Das Projekt ist in drei Phasen gegliedert: Im ersten Teil führen die beiden Initianten einen ersten Praxistestlauf durch. Die daraus resultierenden Erkenntnisse dienen der Optimierung des Projekts und der Vorbereitung der Phase II. In einer zweiten Phase könnte das Projekt an Berufsfachschulen einem Realitätstest unterzogen werden. Der mögliche Ablauf und der geeignete Rahmen der Umsetzung stecken noch in den Kinderschuhen und sind Gegenstand der laufenden Abklärungen. Die dritte und letzte Phase ist der eigentliche Projektstart.

Die Aufteilung des Projekts in drei Phasen basiert auf dem Eskalationsstufenmodell nach Friedrich Glasl:



Mögliche Umsetzung

Die achtstündigen Praktikumstage – mindestens zwei pro Jahr – finden in den Bildungsbetrieben statt. Die Lehrpersonen haben für die Durchführung der einzelnen Einheiten sechs Monate Zeit. Jeder Besuch wird mit der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner besprochen, dokumentiert und evaluiert. Berufsfachschullehrpersonen organisieren in eigener Regie die Besuche bei den Bildungsbetrieben. Wir stellen uns vor, dass ein Portfolio zur Verfügung steht, welches die verschiedensten Lehrbetriebe auflistet. Anhand dieses Portfolios können die Lehrpersonen den Bildungsbetrieb ihres Praktikums selbst wählen. Die zwei Besuche sollen in verschiedenen Branchen und Betrieben stattfinden. Dies ermöglicht es den Lehrkräften, eine vertiefte Einsicht in die Eigenheiten und spezifischen Anforderungen einzelner Branchen und Betriebe zu erhalten. Dadurch kann der Praxisbezug der einzelnen Fachgebiete vermehrt in den Unterricht einbezogen werden. Diese branchen- und betriebsübergreifende Wissensvermittlung fördert den Austausch in der Klasse. Die Wichtigkeit dieses Inputs wird durch die Tatsache untermauert, dass im schweizerischen Detailhandel 28 Branchen vertreten sind.

Die optimale Zusammenarbeit zwischen den Verbundpartnern auf höchster Ebene ist von existenzieller Bedeutung für das Gelingen des Projekts. Die Klärung der Finanzierung ist aus unserer Sicht schlussendlich die Gretchenfrage: Sie stellt eine der grössten Hürden für die Realisierung des Vorschlags dar. Zentral ist, dass alle Players der Schweizer Berufsbildungslandschaft dem angestrebten Projekt und den Zusatznutzen einen reellen Wert beimessen.

Phase I – Pilotpraktika

Das Pilotpraktikum der beiden Studierenden fand am Samstag, 28. Februar 2015, im Zürcher Premium Department Store Jelmoli statt. Durch die gute Beziehung von Kaya Yigit konnte der Praxistag mühelos organisiert werden. Herr Abram Panagiotidis, Abteilungsleiter Herren Casual, stimmte dem Wunsch sofort zu.

Bericht Kaya Yigit

«Ich konnte mein Fachwissen komplett abrufen und begeistert die Kunden bedienen. Zudem konnte ich die Nebentätigkeiten wie das Aufwerten des Verkaufsraumes, welche zum Detailhandel gehören, mit dem Lernenden durchführen (z.B. das Entstau-

Jelmoli Zürich, Herrenabteilung Casual: Jeton Shukri (Lernender 2. Bildungsjahr) und Abram Panagiotidis (Abteilungsleiter Herren Casual) in einem Fachgespräch. (Foto: Abram Panagiotidis)



ben der Vitrinen, das Zusammenlegen der Kleider, das Putzen der Spiegel usw.). Die Glücksgefühle kamen rasch auf, als ich ein Paar beriet, welches für zirka 4000 Franken einkaufte. Dies war nur möglich durch eine aktive Warenvorlage, Herbeiführung des Kaufentscheides und die Warenaufwertung durch den Detailhandelsfachmann, welche auch zu den wichtigen Bestandteilen eines erfolgreichen Verkaufsgesprächs gehören. Der Abteilungsleiter war äusserst zufrieden und meinte humorvoll, ich könnte doch jeden Samstag arbeiten kommen. Die Aktualität, die Kundenbeziehung zu pflegen und die Kunden unmittelbar wahrzunehmen und das Verkaufsgespräch von A bis Z sauber durchzuführen, hat mir gezeigt, dass ich dies auch in meinem Unterricht stärker einbauen muss. Denn in der Wirtschaft und besonders im Detailhandel ist die Stammkundengenerierung enorm wichtig, da die Mitbewerber nicht tatenlos zuschauen. Der Austausch mit den Lernenden und Berufsbildnern zeigte mir auch auf, wie wichtig eine solche Kooperation zwischen den Lernorten ist. Dadurch kann der Unterricht noch aktueller und praxisnäher gestaltet werden.»

Bericht Goran Stefanovic

«Der Praxistag war für mich in verschiedenster Hinsicht ein voller Erfolg. Nach einigen Jahren, in denen ich nicht mehr operativ an der Front im Detailhandel stand, durfte ich die positiven Aspekte dieses Berufes aufs Neue erleben. ›Mittendrin statt nur dabei!› Nach diesem Motto erlebte ich den Praxistag in einer äusserst positiven, befruchtenden und anspruchsvollen Art und Weise. Ich bin dankbar, diese Gefühle wieder erlebt zu haben. Die anfallenden Arbeiten in der Vorbereitungsphase durfte ich mit ›meinem‹ Lernenden, Jeton Shukri, in Angriff nehmen. Nach und nach frequentierten die Kunden den mir zugeteilten Bereich. Schnell wurde mir die Tatsache wieder ins Bewusstsein gerufen, dass die Sortiments- und Lagerkenntnisse neben der Verkaufstechnik, einer der Erfolgsfaktoren sind. Nach einer kurzen Unterweisung durch Herrn Shukri, fühlte ich mich für den erwarteten Ansturm gewappnet und konnte es kaum erwarten, die vielfältigen Kundenwünsche zu erfüllen. Ich wurde nicht enttäuscht. Die Kunden schlenderten durch die Abteilung und ich durfte meine Kompetenzen und das Flair für Mode erfolgreich einsetzen. Nach und nach spürte ich den ›Flow‹, der mir ein Hochgefühl und die Bestätigung gab, den richtigen Beruf an der Berufsfachschule zu unterrichten. Das Erlebte werde ich in meinen Unterricht gezielt einbauen und diesen noch praxisnäher gestalten.»

Schlussfolgerung

Die Erfahrung, wieder einen Tag in der Praxis zu arbeiten, ist für unser Projekt Gold wert! Die dabei erworbenen Erkenntnisse beeinflussen entscheidend die einzuschlagende Richtung desselben. Nach einem Schlussgespräch mit dem Jelmoli-Abteilungsleiter Herren Casual, Abram Panagiotidis, den zwei Lernenden Jeton Shukri (2. Bildungsjahr) und Jessica Ferreiro (1. Bildungsjahr) sowie den beiden Initianten wurde aufgezeigt, wie vielschichtig die verschiedenen Interessen verteilt sind. Der Abteilungsleiter Herren Casual von Jelmoli sieht den Praxiseinsatz der Berufsfachkundelehrpersonen als eine Bereicherung und unterstützt diese Idee voll und ganz, da Praxiserfahrung unmittelbar einen wirtschaftlichen Nutzen darstellt. Die Meinung der beiden Lernenden fiel ebenfalls positiv aus, da sie bei den Berufskundelehrpersonen eine Qualitätsteigerung im Fachunterricht sehen.



Warenannahme: Der Blick hinter die Kulissen im Zürcher Premium Department Store Jelmoli (Foto: Kaya Yigit)

Dabei sind Praxiseinblicke möglich, welche dem Kunden sonst verborgen bleiben – beispielsweise in die Bereiche der Logistik und der Warenbewirtschaftung. Deshalb empfinden wir je einen Einsatz in einem beratungsintensiven Bereich sowie in einem bewirtschaftungsintensiven Bereich als optimal. Unter anderem werden wir im Unterricht unseren Lernenden die Bedeutung der Sortiments- und Lagerkenntnisse auf den Erfolg des Verkaufsgesprächs noch vertiefter aufzeigen. Eine weitere Erkenntnis führt dazu, die Mehrfachberatung früher als bis anhin in den Unterricht einzubauen.

Für uns ist klar, dass die Überzeugungsarbeit an verschiedenen Fronten lang und anspruchsvoll sein wird. Weiterhin ist zu beachten, dass die Praxistage nicht an Samstagen, sondern an einem Wochentag durchgeführt werden sollten. Somit kann die Zusammenarbeit zwischen den Lernenden, den Berufsbildenden und den Lehrpersonen optimal stattfinden.

Rückmeldung der Institutionen

Positiv stimmt uns, dass alle Beteiligten den gleichen Anspruch haben, nämlich die bestmögliche und eine praxisorientierte Berufsbildung im Detailhandel. Wir erfahren eine breite Unterstützung seitens der Wirtschaft. Herr Dieter Spiess, Präsident Kommission B & Q im Detailhandel, sieht in unserem Projekt eine Chance für die Verbundpartnerschaft.

«Dieses Projekt erreicht meines Erachtens nicht nur eine Sensibilisierung, sondern viel mehr.

Die Zielsetzung erachte ich als wichtiges Element für die richtige Positionierung der Grundbildung im Detailhandel. Man würde dadurch einer gelebten und echten Verbundpartnerschaft näher kommen.»

– Dieter Spiess



Austausch unter Lernenden: Jessica Ferreiro (Lernende 1. Bildungsjahr) und Sandro Plantera (Lernender 2. Bildungsjahr)

Foto: Kaya Yigit

Die Dachorganisation des Detailhandels steht den Zielen des Projekts ebenfalls positiv gegenüber, weist jedoch berechtigterweise darauf hin, dass dies nur verbundpartnerschaftlich unter Einbezug aller Beteiligten durchführbar ist.

«Die Projektziele können wir unterstützen – die Ziele der Praxiseinblicke müssten zwischen den Berufsfachschulen und der Praxis (BDS) verbundpartnerschaftlich definiert werden. Der Ressourceneinsatz (auch der Personelle von Seiten der Betriebe) sowie die Finanzierung werden eine grosse Herausforderung darstellen.»
– Sven Sievi, Geschäftsführer BDS-FCS



Goran Stefanovic absolvierte eine kaufmännische Ausbildung. Sein modisches Flair hat ihn dazu bewogen, in die Modebranche zu wechseln. Er übte in der Textilbranche verschiedene Tätigkeiten aus, u.a. als Geschäftsführer eines KMU. Seit drei Jahren unterrichtet er an der Berufsfachschule Winterthur BFS.



Kaya Yigit arbeitet seit zwei Jahren an der Berufsschule für Detailhandel Zürich BSDHZ. Als gelernter Detailhandelsangestellter arbeitete er in verschiedensten Detailhandelsbetrieben, u.a. als stellvertretender Geschäftsführer und Einkaufsassistent bei diversen renommierten Zürcher Unternehmen.

Weiteres Vorgehen

Eine Fortführung des Projekts hängt im Wesentlichen von den Resultaten sowie von den Finanzen ab. Als nächster Schritt stehen die Gespräche mit den Schulleitungen der Berufsfachschulen auf der Tagesordnung. Unter anderem sind der Zeitpunkt sowie der Ablauf zu regeln. Die Zielsetzungen sowie die zu erwerbenden Kompetenzen während der Praxistage stehen im Fokus eines praxisnahen Unterrichts und haben den Zweck, einen echten Mehrwert für die Lernenden der beruflichen Grundbildung zu schaffen. In diesem äusserst anspruchsvollen und gewinnbringenden Projekt sehen wir zum einen eine grosse Chance für die Bildung im Detailhandel und zum anderen die effektiv gelebte Verbundpartnerschaft. ■

Quellen

- 1 MBVVO 9. Mai 2012, Art. 20 Absatz 1 und 2 Weiterbildungspflicht der Berufsfachlehrpersonen
- 2 Berufsbildungsgesetz, BBG Art. 16 Abschnitt 5
- 3 Wettstein/Gonon: Berufsbildung in der Schweiz (Bern 2009) S. 117 f.
- 4 Eskalationsstufenmodell nach Friedrich Glasl (http://upload.wikimedia.org/wikipedia/de/thumb/d/df/Konflikteskalation_nach_Glasl.svg/1060px-Konflikteskalation_nach_Glasl.svg.png)

Trinkwasser aus Meerwasser

Der Studiengang «Erneuerbare Energien und Umwelttechnik (EEU)» an der HSR Hochschule für Technik Rapperswil befasst sich mit dem technologischen Wandel unserer Infrastruktur – weg von konventionellen Lösungen, hin zu erneuerbaren Rohstoffen und Energien sowie nachhaltigen Prozessen.

Klimawandel, Ressourcenknappheit und die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern prägen die heutige Gesellschaft. Deshalb ist ein grundsätzliches Umdenken hin zur Schonung der Umwelt und der nachhaltigen Gewinnung von Ressourcen nötig. Das kann nur mit dem Einsatz von intelligenten Produkten und Prozessen erreicht werden.

Der Studiengang EEU stellt neben den naturwissenschaftlichen und ingenieurtechnischen Grundlagen zwei praxisnahe Vertiefungsbereiche zur Auswahl: «Erneuerbare Energien» und «Umwelttechnik». Ein aktuelles Beispiel aus der Umwelttechnik ist ein Projekt, an dem das HSR

EEU Studierende der HSR haben ein System entwickelt, um mit Hilfe von Membranen Meerwasser in Trinkwasser zu verwandeln. Gegen Algenwachstum im Wasser werden die Bauteile mit Alufolie gegen Licht abgeschirmt.



Forschungsinstitut UMTEC Institut für Umwelt- und Verfahrenstechnik beteiligt ist.

Zusammen mit Forschern aus Singapur (das Land will in der Trinkwasserversorgung unabhängig werden) und der Eawag in Dübendorf haben EEU Studierende ein Membran-Verfahren mitentwickelt, um Meerwasser für die Trinkwasseraufbereitung vorzubehandeln.

Betrieben wird die UF-Anlage lediglich mit der Schwerkraft des Wassers.

Das Beispiel zeigt: Die Studieninhalte stammen aus der Praxis. Sowohl von externen Unternehmen, als auch von den drei HSR Forschungsinstituten im EEU-Bereich: IET Institut für Energietechnik, SPF Institut für Solarforschung und UMTEC Institut für Umwelt- und Verfahrenstechnik. Die drei Institute beschäftigen 12 Professorinnen und Professoren – die stark in die Lehre involviert sind – sowie rund 100 Mitarbeitende.

Praxisorientiertes Studium in Voll- oder Teilzeit

Die HSR Hochschule für Technik Rapperswil bietet Ihnen in den Fachbereichen Technik/IT und Architektur/Bau/Planung acht Bachelorstudiengänge an:

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

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

Persönliche Atmosphäre

Fächerübergreifende Lehrveranstaltungen und Praktika fördern den persönlichen Austausch zwischen Studierenden verschiedener Fachrichtungen und den Lehrpersonen. Die attraktive Infrastruktur mit den Labors und Versuchsanlagen in den Instituten ermöglicht ein praxisnahes Studium. 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 zum Bahnhof Rapperswil runden die Attraktivität der HSR ab.

Informationstage: 24. Oktober 2015 und 19. März 2016

Lernen Sie die HSR kennen: Dozierende und Studierende präsentieren Ihnen unsere acht Bachelorstudiengänge, den Campus und beantworten Ihre Fragen. Besuchen Sie uns – wir freuen uns auf Sie!
www.hsr.ch/infotag

Kontakt

HSR Hochschule für Technik Rapperswil
Oberseestrasse 10, CH-8640 Rapperswil
T +41 (0)55 222 41 11
office@hsr.ch
www.hsr.ch
www.facebook.com/hochschule.rapperswil

INNOVATIVE HOCHSCHULE – ERSTRANGIGES KOMPETENZZENTRUM

Theorie, Konzentration und Weiterbildungen

SwissSkills-Siegerin, Soldatin, Feuerwehrfrau und im kommenden August Kandidatin an den WorldSkills Brasilien: Alexandra Najar, die beste Fachfrau Gesundheit der Schweiz, ist eine vielbeschäftigte Person.

Wie bereitet sie sich auf die Weltmeisterschaft in São Paulo vor? Gespräch: Renate Bühler

Folio: Sie wollen im August an den WorldSkills in São Paulo die weltbeste Fachfrau Gesundheit (FaGe) werden. Wie bereiten Sie sich auf dieses Ziel vor?

Alexandra Najar: «Ich fange jetzt wieder an, Theorie zu büffeln, repetiere die Themen, die wir in der Berufskunde gelernt haben. Dann habe ich auch praktische Trainings mit meiner ehemaligen Praxisausbildungsnner im Spital. Ab Mitte März haben wir als Schweizer Team unsere Vorbereitungswochenenden und -tage, an denen wir vorab mentales Training absolvieren. Wie das genau aussehen wird, weiß ich jetzt noch nicht, aber ich denke, dass wir vor allem an unserer Konzentrationsfähigkeit arbeiten werden und am Stressabbau.»

Haben Sie – wie eine Spitzensportlerin – eine Trainerin oder einen Trainer? Und was macht sie/er konkret?

«Im Betrieb schaut meine ehemalige Praxislehrerin meine Arbeiten an. Zum Beispiel legen wir FaGe häufig Verbände an. Da gibt es ganz bestimmte Abläufe, die

eingehalten werden müssen, die Hygiene muss stimmen und die Kommunikation mit dem Patienten. Das üben wir nochmal – und wir schauen auch verschiedene Varianten an, bis ich jene finde, die mir am einfachsten von der Hand geht.»

Inwiefern unterscheidet sich der Aufwand für die WorldSkills von demjenigen für die SwissSkills?

«Für die SwissSkills absolvierten wir FaGe ein paar begleitete Trainings mit Simulationsspatienten. Dabei wurden wir von Experten, die auch Berufsprüfungen abnehmen, beobachtet und kritisiert. Aber so ganze Teamstage wie jetzt für die WorldSkills gab es nicht.»

Wie hoch ist nach Ihrer Schätzung der zeitliche Aufwand für die Vorbereitung der Weltmeisterschaft?

«Bisher hielt er sich noch in Grenzen, aber jetzt geht es mit dem Team-Startwochenende in Spiez los und ich werde wohl

fast jede Woche trainieren. Zudem absolviere ich noch Weiterbildungen, zum Beispiel zu Diabetes und Wundmanagement. Und ich darf vom Betrieb aus auch noch andere Gesundheitsbereiche besuchen, in die ich als Spitalangestellte normalerweise keinen Einblick habe, so etwa die Spitex.»



FaGe ist in der Schweiz ein Beruf mit klar umrissemem Pflichtenheft, den es in vielen anderen Ländern so nicht gibt. Woher wissen Sie, was Sie an den World Skills können müssen?

«Ja, FaGe gibt es in dieser Form wirklich nur in der Schweiz.

Aber meine Expertin hat mir gesagt, dass es in vielen Ländern sehr ähnliche Berufe gibt; einziger Schwerpunkt ist überall etwas anders. In manchen Ländern liegt er mehr auf der Beziehungs-ebene, andernorts wieder mehr auf der Technik.

Es werden übrigens auch Pflegefachfrauen HF teilnehmen, aber nur solche, die noch in der Ausbildung sind, sonst wäre es unfair. Im Moment ist es für mich noch schwierig einzuschätzen, was ich genau können muss. Aber klar ist, dass ich, wie gesagt, die Theorie repetieren werde.»

Wie kann man Pflege überhaupt als Wettbewerb betreiben? Ist da nicht sehr viel subjektiv, von der Persönlichkeit abhängig?

(Lacht) «Das habe ich mich vor der Schweizermeisterschaft auch gefragt! Aber tatsächlich gibt es in unserem Beruf sehr viel Messbares. Zum Beispiel gibt es für das Anlegen eines Verbandes ganz klare, einfache Kriterien, ebenso zum Umgang mit Hygiene, Ökologie und Kommunikation. Informiere ich den Patienten korrekt und verständlich? Das kann man durchaus bewerten.»

Beste Schweizer FaGe 2014: Alexandra Najar (Mitte) an der Siegerehrung in Bern





Voll konzentriert und unter genauer Beobachtung umsorgte Alexandra Najar an den SwissSkills die Figurantin.

Bilder: SwissSkills

Freuen Sie sich auf die Zeit in Brasilien? Werden Sie dort neben dem Wettbewerb überhaupt Zeit haben, um etwas von dem Land zu sehen?

«Ja, ich freue mich sehr! Und ich denke schon, dass ich auch etwas von dem Land sehen werde: Wir fliegen als Schweizer Team schon eine Woche vorher nach Brasilien zum Akklimatisieren und werden auch gemeinsam Ausflüge machen. In der zweiten Woche geht's dann aber los!»

Haben Sie auch andere Hobbys – und auch Zeit dafür?

«Aber sicher: Ich war gerade beim Militär, bin seit Freitag fertig mit der Rekrutenschule. Zudem mache ich bei der Feuerwehr mit und beim Schweizerischen Militär- und Sanitätsverband. Das ist so ähnlich wie der Samariterverein und untersteht auch dem Roten Kreuz. Wir haben eine bis zwei Übungen pro Monat und

schieben regelmässig Sanitätsdienste an Sportanlässen.»

Letztes Jahr haben Sie an den Swiss Skills in Bern den Titel gewonnen. Welche Auswirkungen hat dieser Sieg (bis-her) auf Ihr Leben gehabt? Und besonders auf Ihr Berufsleben?

«Bisher ist das eher schwierig zu sagen. Meine Experten sagten mir, der Sieg könnte bei der Jobsuche Vorteile bringen. Und ich habe mich jetzt entschlossen, die Höhere Fachschule zu absolvieren – dort

muss ich mich zwar ebenso bewerben wie alle andern, aber um meinen Ausbildungsplatz muss ich nicht zittern.»

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?

«Ab März 2016 werde ich zwei Jahre an der HF Pflege studieren.»

Frau Najar, wir wünschen Ihnen im Wettbewerb und Beruf alles Gute und viel Erfolg! ■

Alexandra Najar

Alexandra Najar, Jahrgang 1995, arbeitet seit 2011 im Luzerner Kantonsspital Sursee als Fachfrau Gesundheit (FaGe). Ihre FaGe-Lehre hat Sie 2014 im LUKS Sursee abgeschlossen. Sie lebt in Dagmersellen.

Anmeldungen zu den Berufsschweizermeisterschaften FaGe 2016

OdA Santé und ihre kantonalen Partnerorganisationen planen 2016 die Durchführung von Berufsschweizermeisterschaften Fachfrau/-mann Gesundheit FaGe. Wer als FaGe an diesen Wettkämpfen teilnehmen möchte, muss sich zunächst einem kantonalen respektive regionalen Auswahlverfahren stellen. Die zuständigen Organisationen der Arbeitswelt stehen den Kandidaten und Kandidaten für weitere Auskünfte zu Ort, Datum und Durchführungszeit gerne zur Verfügung.

Anmeldung über die jeweils zuständige kantionale OdA

Wer sich für den nationalen Wettkampf qualifizieren möchte, muss sich zunächst einem kantonalen respektive regionalen Auswahlverfahren stellen. Die zuständigen Organisationen der Arbeitswelt stehen den Kandidaten und Kandidaten für weitere Auskünfte zu Ort, Datum und Durchführungszeit gerne zur Verfügung. Die Adressen aller kantonalen Organisationen der Arbeitswelt finden Sie unter www.odasante.ch/Kantonale_OdA.html?open=1

Erfolgreiche erste Durchführung

OdA Santé und die kantonalen Organisationen der Arbeitswelt wollen an die erfolgreiche Durchführung der SwissSkills Bern 2014 anknüpfen und im Zweijahresrhythmus Berufsschweizermeisterschaften FaGe anbieten. Die nächste Durchführung ist für Herbst 2016 geplant (Ort und genaues Datum werden zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben.)

Kommunizieren ist das A und O

Die 40 jungen Berufsleute, die die Schweiz im August an den Berufs-Weltmeisterschaften in Brasilien vertreten werden, haben sich im Mai in Spiez mit ihren Expertinnen und Experten zum ersten Teamweekend getroffen. Das optimale Kommunizieren und die Teambildung standen dabei im Mittelpunkt. Text: SwissSkills

«Wie kommuniziere ich mit meinem Experten» und «Kommunikation in der Gruppe und nach aussen» waren die Themen, die am ersten Teamweekend der Schweizer Delegation für die WorldSkills São Paulo 2015 im Zentrum standen. Die 40 jungen Berufsleute aus 38 verschiedenen Berufen trafen sich am Wochenende vom 20. Mai im Ausbildungszentrum der Schweizer Fleischwirtschaft (ABZ) in Spiez. Mit ihren Expertinnen und Experten zusammen erarbeiteten sie Strategien, um auch in schwierigen Situationen optimal miteinander zu kommunizieren.

Teamleaderin Silvia Blaser hat sich dazu eine besondere Übungssequenz ausgedacht. Ohne Berührungen und nur mit gesprochenen Anweisungen mussten sich Experten und Kandidaten gegenseitig mit verbundenen Augen durch einen Par-

cours führen und erst noch an verschiedenen Posten eine nummerierte Karte an der richtigen Stelle abknipsen.

WhatsApp-Gruppe schon eingerichtet

Kommunikation war das Hauptthema der zwei Arbeitstage in Spiez. «Kommunikation in Richtung Teambildung», betont Teamleaderin Blaser: «Es ist gewaltig zu sehen, wie extrem schnell aus Einzelkämpfern ein eingeschworenes Team zusammenwächst.» Ganz zeitgemäß haben die Kandidatinnen und Kandidaten schon beim ersten Zusammentreffen Ende Januar in Davos einen Whats-

App-Gruppenchat eingerichtet. Dieser wird auch rege benutzt, denn allen Beteiligten steht eine intensive Vorbereitungsarbeit bevor. Individuelle Trainingseinheiten müssen vereinbart, Musteraufgaben ausgetauscht, und viel Organisatorisches geregelt werden.

Für das ganze SwissTeam stehen noch drei weitere Vorbereitungswochen auf dem Programm, bevor es nach Brasilien geht. Dort werden alle Delegationsmitglieder noch enger zu einem echten Team zusammenwachsen, um miteinander in São Paulo eine überzeugende Leistung abzuliefern. ■

Die Schweiz an den WorldSkills

Auch an den 43. WorldSkills Competitions ist die Schweiz mit einer beeindruckenden über 90-köpfigen Delegation vertreten. 40 junge Schweizer Berufsleute werden in 38 Berufen (die Landschaftsgärtner und die Automatiker je in einem Zweierteam) an den Berufsweltmeisterschaften teilnehmen.

Am 19. August wird die Schweizer Delegation mit einem Welcome-Event in Zürich willkommen geheissen.

In den vergangenen Austragungen brillierte das Swiss-Team mit herausragenden Resultaten in der Nationenwertung – Calgary 2009 (2. Rang), London 2011 (3. Rang), Leipzig 2013 (2. Rang) – und war damit jeweils beste europäische Nation im Wettbewerb.

WorldSkills Competitions

Die Berufsweltmeisterschaften WorldSkills Competitions finden alle 2 Jahre an wechselnden Austragungsorten statt. Als Kandidatinnen und Kandidaten sind junge Berufsleute bis 22 Jahre zugelassen, welche in regionalen und nationalen Berufswettbewerben aus allen fünf Kontinenten als Sieger hervorgegangen sind. Durchgeführt wird die Meisterschaft von WorldSkills International, einer Trägerschaft, in der 74 Länder und Regionen vertreten sind.

In der Schweiz koordiniert die Stiftung SwissSkills die Schweizermeisterschaften in den verschiedenen Berufen und bereitet das Swiss-Team auf die Teilnahme an den WorldSkills Competitions vor.

WorldSkills Competitions São Paulo 2015

Die 43. WorldSkills Competitions finden zum ersten Mal in einem lateinamerikanischen Land statt. In São Paulo, dem mit über 11 Millionen Einwohnern grössten wirtschaftlichen Ballungsraum Südamerikas, werden vom 11. bis 16. August rund 1000 junge Berufsleute in 46 verschiedenen Berufen um Weltmeisterehren wetteifern. Während vier Wettkampftagen werden die Teilnehmenden anspruchsvolle Berufsaufgaben zu erfüllen haben, wobei neben Präzision und Qualität besonders die Arbeitsgeschwindigkeit für den Erfolg ausschlaggebend ist.

Eröffnet werden die WorldSkills am 11. August mit einer grossen Opening Ceremony im Stadion Ginásio do Ibirapuera vor über 8500 Zuschauern. Am gleichen Ort wird am 16. August die Schlussfeier mit Siegerehrung stattfinden.

Vertrauen ist hier nötig – witzig und teambildend.



SAMSUNG
BUSINESS



SAMSUNG Galaxy S6 edge
NEXT IS NOW



Samsung **Knox**

Defense-Grade Security | Ultimate Productivity | Enterprise Ready



Brot und Käse sind zwar aus Kunststoff, aber in Originalgrösse: Zwei Lernende üben an der Frischwarentheke im neuen BZWU-Shop ein Verkaufsgepräch.

Der BZWU-Shop – ein schweizweit einmaliger Praxisraum

Das Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil nimmt die Ziele eines praxisorientierten, branchengerechten und handlungsorientierten Unterrichts ernst und hat darum in seinem Kompetenzzentrum für Dienstleistungsberufe in Wil einen eigenen Verkaufsladen, den BZWU-Shop, eingerichtet. Text: Renate Bühler

«Grüezi, was dör ich Ihne iipacke?» Die junge Verkäuferin hinter der Frischwarentheke lächelt professionell. Sie trägt Einweghandschuhe und geht freundlich auf die Wünsche ihrer Kundin ein. Routiniert schlägt sie den Edamerkäse in Papier ein: «Vieilen Dank!» Erst jetzt gackert sie los – und auch ihre Kundin kann sich das Lachen nicht mehr verkneifen. Grinsendwickelt sie den originalgrossen Käse aus gelbem Plastik wieder aus der Verpackung und legt ihn in die Auslage zurück. In der Raummitte studieren ein paar junge Leute die Bisquitauslage – lauter bekannte Packungen wecken die Lust auf Süßes. Wer sich aber so eine Keksschachtel greift, wird herb enttäuscht: Sie ist sehr leicht, weil leer.

Krämerladen in der Schule

Was auf den ersten Blick aussieht wie das Ladengeschäft eines Nahverteilers und auf den zweiten wie ein Krämerladen für Kindergärtler, ist aus der Nähe besehen schlicht ein Schulungsraum. Wenn auch durchaus ein ungewöhnlicher: Der 104 Quadratmeter grosse Raum weist alles auf, was ein Ladengeschäft so enthält: Regale mit handelsüblichen Produkten von Wurst über

– echte – Papeteriewaren bis hin zu Whisky und Damenschuhen. Die Supermarktwanddekoration, eine Kühltruhe und sogar eine moderne Kasse mit Scanner runden das Bild ab. Wir befinden uns im neuen BZWU-Shop im Tiefparterre des Kompetenzzentrums für Dienstleistungsberufe in Wil.

«Der Ablauf in diesem Laden entspricht genau jenem in einem normalen Supermarkt», sagt Prorektor Urs Thoma bei einem Rundgang. Tatsächlich passiert man zuerst die Recyclingstation und gelangt dann sofort an die Frischetheke. «Hier kann man zum Beispiel mit den Lernenden besprechen, warum man in Supermärkten immer zuerst an der Frischware vorbeikommt. Weil frische Lebensmittel nämlich appetitlich und einladend sind.»

Mit Coop, aber kein Coop

Der vollkommen funktionsfähige Einkaufsladen entstand in enger Zusammenarbeit mit Coop und weiteren Lieferanten. «Es gab kritische Stimmen, wir würden Coop bevorzugen», erzählt Thoma. Diese Verbindung basiere aber schlicht auf Zufall: «Wir hatten ein Konzept in der Hand und gingen damit <Klinken put-

zen» – wir suchten Sponsoren. Dabei fragten wir auch bei Coop an, und der zuständige Mann beim Grossverteiler war sofort begeistert. So etwas brauche es schon lange, fand er.» Und in der Tat: Während andere Branchen – man denke etwa an die ganzen Automobilberufe – in ihren Berufsschulhäusern über komplett eingerichtete Praxisräume verfügen, ist der Verkaufsladen in Wil schweizweit der einzige seiner Art.

Coop stellte dem Projekt verschiedene Occasionsartikel wie etwa die Regale zur Verfügung, schickte seine Dekorationsabteilung nach Wil und verschaffte der Berufsfachschule Kontakte zu seinen Lieferanten. Heute verfügt der Schulshop über ein umfassendes Sortiment von mehr als 700 Artikeln wie etwa die genannte Frischetheke, die Verkaufsregale, das Kassen- und Logistiksystem, Einkaufskörbe, die (während nicht funktionsfähige, aber vom Outfit her originale) Recyclingstation und so weiter. Der Wert des Shops beträgt nach Schätzung von Urs Thoma zwischen 100 000 und 200 000 Franken.

Joos Sutter, Vorsitzender der Geschäftsleitung von Coop Schweiz, betonte gemäss Medienberichten an der Einweihung des Verkaufsgeschäfts, es sei für Coop wichtig und interessant, wenn die Lernenden bereits Praxiswissen von der Schule her mitbrächten.

Wer nun aber vermutet, der Grossverteiler hätte sich in Wil schlicht ein nettes und höchst medienwirksames Werbe-Lädchen eingerichtet, geht fehl: Der Schulladen sieht nicht aus wie eine Coop-Verkaufsstelle, sondern einfach wie ein Geschäft. Zwar ist an zwei Orten das Logo des Orangen Riesen zu sehen – doch auch den anderen Lieferanten wird im BZWU-Shop Platz für ihre Logos eingeräumt.

Für praxisnahen Unterricht

«Es gehört zum Grundverständnis eines modernen Unterrichts, dass dieser möglichst praxisnah und handlungsorientiert stattfindet», hält Prorektor Thoma fest. Der BZWU-Shop als neuer Praxisraum erlaubt dem Kompetenzzentrum für Dienstleistungsberufe des Berufs- und Weiterbildungszentrums Wil-Uzwil aus einer Vielzahl theoretischer Aspekte des Unterrichts «gelebte»

Experten: Sie beobachten ihre Kollegen beim Üben und geben Rückmeldung.



Die Bisquitpackungen sind anmäkelig, aber leider leer.

Praxis zu machen. Ziel ist, dass die Lernenden diese verschiedenen Aspekte Ihres jeweiligen Berufes in möglichst realer Umgebung trainieren und sich damit permanent verbessern können. Der handlungsorientierte Unterricht im Shop sensibilisiert, so die Absicht der Schule, die Lernenden zusätzlich für die praktischen Arbeiten in den Ausbildungsbetrieben. «Arbeiten und lernen im Praxisraum – die ideale Umgebung um sich fächerübergreifend auch für die Qualifikationsverfahren fit zu machen», hält das BZWU in seiner Dokumentation zum neuen Shop fest.

Die Einrichtung des Praxisraums erlaubt es allen Lernenden und Lehrenden der Berufe des BZWU-Dienstleistungs-Kompetenzzentrums typische Arbeitssituationen zu simulieren. Als Beispiel sei hier das umfassende, moderne Kassensystem erwähnt: Es handelt sich dabei um ein System, das es ermöglicht, dass ein Lernender aus dem Bereich Detailhandel verstehen lernt, was im Hintergrund passiert, wenn ein Artikel gescannt wird. Ein Lernender aus dem kaufmännischen Bereich wiederum kann aus den im Praxisraum generierten Zahlen eine Ladenbuchhaltung führen. Und die künftigen Mediamatiker, die bereits das Logo für den Shop entwickelt haben, erarbeiten vielleicht bald einmal ein Marketingkonzept für das Geschäft oder erstellen beispielsweise eine Homepage – wer weiß, vielleicht gar mit der Gelegenheit zum Onlineshopping.

Das Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil

Das BZWU begleitet Bildungs- und Weiterbildungswillige von der beruflichen Erstausbildung (Lehre), über die Berufsmaturität bis hin zum eidgenössisch anerkannten Weiterbildungslehrgang. Wil, Uzwil und Flawil bilden das wirtschaftliche Rückgrat einer kantonsübergreifenden Ostschweizer Grossregi-

on mit über hunderttausend Einwohnern und Arbeitsplätzen. Flawil mit seinem gewerblichen und landwirtschaftlichen Charakter, Uzwil als traditioneller Industriestandort und Wil mit seinem wirtschaftlichen Schwerpunkt in Dienstleistung und Handel sind die Standorte der drei Kompetenzzentren.



Die Kasse samt Scanner ist voll funktionsfähig.



Prorektor Urs Thoma

«Qu'est-ce que vous désirez?»

Der BZWU-Shop kann aber auch die ideale Umgebung für allgemeinbildenden Unterricht oder für KV-Lernende sein – so etwa als Übungsanlage für den Fremdsprachenunterricht. Und auch die Weiterbildungsabteilung des BZWU, hier sei insbesondere der Lehrgang zum Detailhandelsspezialist, zur Detailhandelspezialistin mit eidg. Fachausweis erwähnt, kann den Raum ideal nutzen. Entsprechend zeigt sich eine hohe Auslastung des Raumes: Er erfreut sich höchster Beliebtheit – die Schule ist bereits daran, die Nutzung zu regeln.

Nun ist in der dualen Berufsbildung doch eigentlich die Theorie die Domäne der Schule – das praktische Arbeiten und Üben findet in Betrieb und überbetrieblichen Kursen statt. Konkurrenzieren die Schule jetzt die beiden andern Lernorte? Mitnichten, sagt Thoma: Die Arbeit im Schul-Shop biete vielmehr die Möglichkeit, den Unterricht in der Berufsfachschule wirklichkeitsnah, handlungs- und praxisorientiert zu gestalten. «Wenn wir unseren Lernenden theoretisch etwas beibringen und sie genau das dann im Shop schnell überprüfen oder üben können, bleibt die Theorie einfach besser im Gedächtnis», ist er überzeugt. ■

Die Abteilungen des Berufs- und Weiterbildungszentrums Wil-Uzwil

| | Wil (Dienstleistung) | Uzwil (Technik) | Flawil (Gewerbe) |
|---------------|--|---|--|
| Grundbildung | 1200 Lernende BMS kaufmännisch BMS technisch Detailhandelsassistent/-in Detailhandelsfachmann/-frau Kaufmann/-frau B Kaufmann/-frau E Mediamatiker/-in Kaufmännische / Technische Berufsmaturität BM2 | 1100 Lernende Anlage- und Apparatebauer/-in Automobil-Assistent/-in Automobil-Fachmann/-frau Automobil-Mechatroniker/-in Konstrukteur/-in Polymechaniker/-in G Polymechaniker/-in E Reifenpraktiker/-in Strassentransportfachmann/-frau | 300 Lernende Bodenleger/-in Innendekorateur/-in Milchpraktiker/-in Milchtechnologe/-in Müller/-in Wohntextilgestalter/-in |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Weiterbildung | 1000 Studierende Rechnungswesen Personal Handelsschule DH-Spez. Kurse | 1200 Studierende Logistiker/-in Produktionsfachleute Prozessfachleute Kurse | 150 Studierende Kurse |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



Neue Köpfe sind gesucht – die neue MINT-Servicestelle soll helfen, sie zu finden

MINT-Servicestelle für Fachmittelschulen und Gymnasien

Die MINT-Herausforderungen für unser Bildungssystem, insbesondere für Gymnasien, sind vielfältig und anspruchsvoll. Swissmem und IngCH Engineers Shape our Future stellen zur Unterstützung ab sofort eine MINT-Servicestelle für Gymnasien und Fachmittelschulen zur Verfügung, die sich als Beraterin und Vermittlerin in MINT-Fragen sieht. Text: IngCH

Swissmem ist seit rund 130 Jahren die Vertreterin der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie der Schweiz und engagiert sich unter anderem dafür, dass diesem wichtigen Sektor der Schweizer Wirtschaft genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. IngCH Engineers Shape our Future setzt sich seit rund 25 Jahren mit Technik- und Informatikwochen an Gymnasien in der ganzen Schweiz für die Nachwuchsförderung in technischen Berufen ein und zeigt auf, wie interessant und anspruchsvoll Tätigkeiten im Ingenieurwesen sind.

Nachdem Gymnasien sich wiederholt bei Swissmem und IngCH mit der Bitte gemeldet haben, sie bei der Erstellung, Ergänzung oder Verfeinerung eines sogenannten MINT-Konzeptes zu unterstützen, haben die beiden Institutionen die Einrichtung der MINT-Servicestelle beschlossen.

Persönliche Beratung statt Pauschalangebote

Für Schulleitungen und die zuständigen Lehrpersonen im MINT-Bereich ist es oft schwierig, sich im Angebotsdschungel

zurechtzufinden. Die MINT-Servicestelle versteht sich als Ansprechpartnerin, die mit den Schulen ein auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Konzept erarbeitet. Dabei werden bestehende MINT-Angebote als Grundlage genommen. Es geht nicht darum, neue Initiativen zu lancieren, sondern bewährte Projekte etablierter Anbieter in sinnvoller Weise in den Unterricht zu integrieren. Die Rahmenbedingungen der Schulen bilden dabei immer die Leitlinie. Darauf hinaus können Swissmem und IngCH mit ihren Mitgliederfirmen und Kontakten den Gymnasien und Fachmittelschulen einen interessanten Einblick in das Innenleben von Unternehmen bieten.

«Für die MINT-Förderung brauchen wir eine Anlaufstelle, die kompetent über das vorhandene Angebot informiert und passende Programme vermittelt oder entwickelt.» sagt Dr. Rita Oberholzer, Rektorin Kantonsschule im Lee (Winterthur).

Swissmem (ASM/VSM) vertritt die wirtschaftlichen, sozialen und bildungspolitischen Interessen von über 1000 Mitgliederfirmen aus der Schweizer Maschi-

nen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) gegenüber Politik, nationalen und internationalen Organisationen, Arbeitnehmervertretern und der Öffentlichkeit. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit fördert sie den Nachwuchs in den technischen Berufen. Mit rund 330 000 Beschäftigten ist die MEM-Industrie die mit Abstand grösste industrielle Arbeitgeberin und ist mit einem Volumen von rund einem Dritteln der gesamten Güterausfuhren eine der bedeutendsten Exportindustrien der Schweiz. www.swissmem.ch

Die Mitglieder von IngCH Engineers Shape our Future: ABB (Schweiz) | Accenture | ACUTRONIC Switzerland | AdNovum Informatik | Alstom (Schweiz) | AWK Group | Basler & Hofmann | Belimo | Bühliger | Conzzeta Holding | Ergon Informatik AG | F. Hoffmann-La Roche | Hasler Stiftung | Hilti | Holcim | IBM Schweiz AG | List | Meggitt | Nestlé | PHONAK | Rieter Holding | SBB | Siemens Schweiz | Sulzer | Swisscom | Swiss Re | u-blox | UBS | Zimmer

Mehr über IngCH auf www.ingch.ch

Geld – jenseits von Gut und Böse

Geld verzaubert. Es lässt unsere Augen glänzen und unser Herz höher schlagen. Es verspricht uns die Erfüllung unserer Träume und Wünsche. Aus Geld kann alles werden. Wir haben es in der Hand.

Noch bis zum 29. November läuft die Ausstellung im Zeughaus Lenzburg. Text: Stapferhaus

Was bedeutet mir Geld? Welcher Geldtyp bin ich? Wie viel Geld brauche ich, um glücklich zu sein? Die Ausstellung «Geld» lädt Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I und II ein, ihren eigenen Wertekompass zu reflektieren. Zielgruppen-spezifische Rundgänge regen zur Auseinandersetzung mit dem Ausstellungsthema an. Workshops im Anschluss bieten Raum zur thematischen Vertiefung und persönlichen Auseinandersetzung.

Einführungen schaffen thematische Anknüpfungspunkte an die Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler und vermitteln ausgewählte Hintergründe zum Ausstellungsthema. Dauer: ca. 15 Minuten, Preis: CHF 40.–* (ohne Eintritte), Teilnehmerzahl: Eine Schulklass

Begleitete Rundgänge für Schulklassen starten mit einer persönlichen Einführung durch eine Moderatorin oder einen

Moderator und enden nach einer angeleiteten Ausstellungserkundung im Geldraum mit einem moderierten Austausch. Dauer: ca. 90 Minuten, Preis: CHF 100.–* (ohne Eintritte), Teilnehmerzahl: eine Schulklass

Workshops für Schulklassen bieten im Anschluss an den Ausstellungsbesuch die Möglichkeit zur aktiven, thematischen Vertiefung. Dauer: ca. 2 Stunden, Preis CHF 300.– bis 350.–* (ohne Eintritte). Teilnehmerzahl: eine Schulklass. Wofür gebe ich mein Geld aus? Und wie viel kostet ein glückliches Leben? Ausgangspunkt des theaterpädagogischen Workshops bildet das Konsumverhalten der Jugendlichen. Im Zentrum steht die Auseinandersetzung mit dem persönlichen Geldverhältnis. Die Jugendlichen werden aktiv eingebunden und gestalten den Ablauf der Geschichte mit. Ist Geld gut oder böse? Was wäre ich bereit, alles für Geld zu tun?

Der Workshop nimmt Fragen auf, die nach dem Besuch der Ausstellung nachwirken und bewegen. Die Jugendlichen gestalten einen Animationsfilm und setzen sich dabei kreativ und lustvoll mit dem Aussstellungsthema auseinander.

Macht Geld glücklich? Kann Geld motivieren? Verdirbt Geld den Charakter? In einer moderierten Quizshow kommen die Jugendlichen auf spielerische Weise der Psychologie des Geldes auf die Spur. Der Workshop entlarvt anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse die Faszination und Tücken des Geldes.

*vergünstigte Angebote für Schulklassen: www.stapferhaus.ch/schulen. Wir danken dem Kanton Aargau und der Gottfried und Ursula Schäppi-Jecklin Stiftung für die grosszügige Unterstützung.

Einführungen und Weiterbildungen für Lehrpersonen: Die Einführung gibt einen Einblick in die Ausstellung und zeigt, wie sie sich mit Schulklassen erleben lässt. Samstag, 21. März, 9 bis 12.30 Uhr. Preis: gratis. Anmeldung: info@stapferhaus.ch / 062 888 48 12. Die Einführung wird Lehrpersonen aus den Kantonen AG/SO als Weiterbildung angerechnet.

Weiterbildung für Lehrpersonen: In Zusammenarbeit mit der Schuldenberatung Aargau-Solothurn bieten wir die Weiterbildung für Lehrpersonen «Slalom um die Schuldenfallen – Geld und Budget im Unterricht» an. Mittwoch, 6. Mai, 14 bis 15.30 Uhr, Samstag, 5. September, 10 bis 11.30 Uhr. Preis: gratis.

Anmeldung: info@stapferhaus.ch / 062 888 48 12. Didaktische Materialien: Seit Ende Februar stehen didaktische Materialien für Lehrpersonen zur Verfügung. Sie dienen der Vor- und Nachbereitung eines Ausstellungsbesuches und bieten Möglichkeiten zur thematischen Vertiefung und Spezialisierung.

www.stapferhaus.ch

agenda was ist los? was ist neu?

ch Reihe an den Schulen – Begegnungen mit Autoren und Übersetzern

■ Das Projekt «ch Reihe an den Schulen» ermöglicht persönliche Begegnungen von Schulklassen der Sekundarstufe II mit zeitgenössischen Autorinnen und Autoren aus anderen Landesteilen der Schweiz und ihren Übersetzern. Ziel dabei ist es, Schweizer Gegenwartsliteratur einem jüngeren Lesepublikum der übrigen Landessprachen bekannt zu machen und dabei Sprachgrenzen zu überschreiten. Das Projekt wird von der ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit durchgeführt und von der Stiftung Sophie und Karl Binding finanziell unterstützt.

Im kommenden Schuljahr 2015/16 haben Sprachlehrkräfte der Sekundarstufe II wiederum die Möglichkeit, mit ihren Klassen die «andere» Schweizer Literatur zu erkunden: diejenige in einer anderen Landessprache. Die intensive Auseinandersetzung mit der deutschen Übersetzung eines Werks aus dem Französischen, Italienischen oder Rumänischen eignet sich bestens für die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Sprachunterricht. Die persönliche Begegnung mit Autor und Übersetzer zum Abschluss ist eine Bereicherung für den Unterricht und bietet die Gelegenheit, Fragen zu stellen zum Werk und mit dem Übersetzer oder der Übersetzerin über Schwierigkeiten in der literarischen Übersetzung zu sprechen. Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldetermin: 31. Mai 2015

Weitere Informationen / Anmeldeunterlagen

www.chstiftung.ch/ch-reihe/schulprojekt

Kontakt

ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit
Tanja Pete, Projektverantwortliche
ch Reihe
info@chstiftung.ch, Tel. 032 346 18 00



Schweizerischer Austauschkongress 2015

■ Der Schweizer Austauschkongress vom 3. und 4. September 2015 in St.Gallen ist ein wichtiger Weiterbildungs- und Informationsanlass zum Thema Austausch und Mobilität. Er gilt als Treffpunkt für austauschinteressierte Lehrpersonen aller Stufen, für Schulleitungen, Dozierende von pädagogischen Hochschulen, Vertreterinnen und Vertreter aus der Bildungsverwaltung sowie allgemein Bildungsinteressierte.

Der Austauschkongress ist schweizweit die einzige Weiterbildungsveranstaltung, bei der der sprachliche und kulturelle Austausch über die sprachregionalen Grenzen hinweg im Vordergrund steht. In Ateliers werden verschiedene Aspekte von Austausch der unterschiedlichen Bildungsstufen diskutiert. Weiter wird eine breite Palette von Praxisbeispielen und deren Umsetzung gezeigt, die zu eigenen Projekten anregen können.

Der Kongress bietet den Teilnehmenden Zeit, Raum und Unterstützung bei der Vorbereitung und Ausgestaltung ihrer eigenen Austauschprojekte. Die ch Stiftung hilft, einen geeigneten Partner für ein Austauschprojekt zu finden und erfahrene Projektleitende stehen als Mentoren und Coaches zur Verfügung. Die meisten Austauschverantwortlichen der Kantone sind ebenfalls als Ansprechpersonen vor Ort. Neben der fachlichen Weiterbildung über aktuelle Fragen zu Austausch und Mobilität bietet der Kongress auch die Gelegenheit, Kontakte mit Teilnehmenden aus allen Sprachregionen der Schweiz zu pflegen, sich über die Angebote im Austauschbereich zu informieren und Kultur, Gastronomie und Gastfreundschaft des Gastgeberkantons – 2015 ist es St.Gallen – kennenzulernen. Voranmeldungen sind ab sofort möglich.

Kontakt und Information

ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit
Eva Schaffner
info@chstiftung.ch, Tel.: +41 32 346 18 00
www.ch-go.ch/veranstaltungen

Freiwillige suchen Leben im All

■ Beweise für ausserirdisches Leben sind in den nächsten 20 Jahren möglich, erklärten vor Kurzem amerikanische Wissenschaftler vor dem US-Kongress. Massgeblichen Anteil daran haben mehr

als 1,5 Millionen Freiwillige, die Computer zur Auswertung von Funksignalen aus dem All zur Verfügung stellen. «Allein in Deutschland, Österreich und der Schweiz beteiligen sich zurzeit mehr als 160 000 Personen an der Suche, teilt VoluNation, das Expertenportal für weltweite Freiwilligenarbeit, mit. Mehr dazu unter: www.VoluNation.com

«Anatomie – Körperbilder von Vesal bis zur virtuellen Realität»

■ Sonderausstellung ab dem 17. April 2015 im erweiterten Ausstellungssaal des KULTURAMA Museum des Menschen.

Die interaktive Sonderausstellung bietet eine Reise ins Innere des menschlichen Körpers und zeigt die Entwicklung der Anatomie von der Renaissance bis heute. Objekte, anatomische Präparate, historische Werke sowie Abbildungen, die durch modernste bildgebende Verfahren erzeugt wurden, Videos und interaktive Stationen führen die Besucherinnen und Besucher durch verschiedene Epochen und wissenschaftliche Disziplinen. Der Körper ist im Verlauf der Zeit vielen Betrachtungen unterzogen worden, die parallel verlaufen oder sich gar widersprechen. Je nach Blickwinkel verändert sich der Fokus auf den Körper – sei es der medizinische, philosophische, politische oder religiöse. Entsprechend unterschiedlich sind dann auch die Interpretationen des Körpers. Einen besonderen Platz in der Ausstellung erhält der Arzt Andreas Vesalius, der als Begründer der modernen Anatomie gilt und dessen 500. Geburtsjahr 2014 gefeiert wurde. Dauer der Ausstellung: bis 20. März 2016, Informationen, Führungen, Workshops und Veranstaltungen:

www.kulturama.ch, Tel. 044 260 60 44, mail@kulturama.ch

Präzisierung zur Bildautorenschaft

Im Heft 01/2015 ist leider eine Information vergessen gegangen. Sie sei hiermit nachgereicht: Die Bilder von Daniel Schmucki, Christoph Arn und Martin Vonlanthen zum Text über die «Digital Natives» in der Berufsschullehrer-Ausbildung hat uns freundlicherweise Brigitte Tschanne, Fachfrau Marketing & Kommunikation am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB IFFP IUFFP), zur Verfügung gestellt. Herzlichen Dank! rb



Oxford: Die gediegene Universitätsstadt hat auch Berufslernenden viel zu bieten.

Leben, Arbeiten und Sprachen lernen in Oxford

Seit zwei Jahren absolvieren jährlich ca. 20 Lernende der Technischen Berufsschule Zürich im Anschluss an einen 14-tägigen Sprachaufenthalt ein zweiwöchiges Betriebspraktikum in einem Informatikbetrieb bzw. in einem Optikergeschäft in Oxford. Die Kosten werden durch Fördergelder der ch Stiftung für Mobilitätsprojekte von Berufslernenden im europäischen Ausland finanziert. Text: Marlène Baeriswyl und Stefan Ehrenberg*

Die europaweite staatliche Förderung von Mobilitätsprojekten durch die ch Stiftung will junge Berufslernende darin unterstützen, sich künftig in einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt erfolgreich behaupten zu können. Erfahrungen von länderspezifischen Unterschieden in der Arbeitsorganisation und in den Arbeitsabläufen stellen ein Potenzial dar für den beruflichen Erfolg und künftige Innovationen.

Die Suche von geeigneten Praktikumsplätzen in Oxford und die Auswahl der Lernenden, die ein Betriebspraktikum absolvieren, liegen in der Verantwortung der beiden Lehrpersonen, die das Projekt tragen. Das Hauptkriterium für die Selektion ist die Motivation der Lernenden und der Wille, eine neue Erfahrung zu machen und dabei etwas Neues zu lernen und zu leisten.

Schon nach wenigen Tagen im Praktikumsbetrieb werden Unterschiede in der Arbeitsorganisation und -kultur bemerkt, und die Lernenden machen die Erfahrung, dass vieles anders ist und somit auch bei uns anders sein könnte: «Die haben ja die Werkstatt für Brillenreparaturen mitten im Beratungs- und Verkaufsraum platziert – das wäre bei uns undenkbar!» Und wenn in den Informatikbetrieben am Freitagnachmittag die Zeit für den gemeinsamen Pausenbesuch gekommen ist, wird auch ein Unterschied in der Work-Life-Balance sichtbar.

Geschätzte Schweizer Lernende

Die Lernenden stellen sehr bald fest, dass ihre Arbeit geschätzt wird und dass die für sie Verantwortlichen von ihrem beruflichen Know-how und ihren Fertigkeiten beeindruckt sind. So wird ein Informatiker bei Proforest – einer weltweit tätigen NGO im Umweltbereich – eingesetzt für eine Schulung zur organisationsintern verwendeten Software Sharepoint, und eine Augenoptikerin bekam 2013 nach Beendigung ihres Praktikums gar ein Angebot für eine Festanstellung!

Als wichtig für die Qualität des Sprachaufenthalts und der Betriebspraktika hat sich der jahrelange Aufbau von guten Beziehungen mit einer örtlichen Institution (im Fall der TBZ ist dies das College of International Education in Oxford) erwiesen. Damit kann auf ein Netzwerk zurückgegriffen werden, das bei der Suche von geeigneten Praktikumsplätzen wertvolle Dienste leistet. Ebenso wichtig für das Gelingen der Sprach- und Arbeitsaufenthalte ist eine verständnisvolle, aufmerksame und individuelle Betreuung, die auf klaren Regeln basiert, sowie die Möglichkeit, ein solches Projekt kontinuierlich und langfristig aufzubauen zu können.

*Marlène Baeriswyl und Stefan Ehrenberg sind Lehrpersonen an der Technischen Berufsschule Zürich

Erfahrungsberichte der Lernenden

Melinda Bilgeri, Augenoptikerin:

My name is Melinda Bilgeri. I'm 20 years old. I love to travel. I use mostly my whole savings to travel the world. I'm also interested in languages. And I love to meet new people. There is no better way to get to know people in a country, than to go to school and to work there. You see how they are in their daily life routine. And I was curious about the difference to Swiss people too.

Vision Express, where I did my internship, is a group of optician stores in England. I think it's similar to Visilab in Switzerland. They have cheap frames but also very expensive ones. In the middle of the shop is the lab. I think that's weird, because sometimes the lenses smell while edging them, and then you have the smell in the store. In Switzerland we always have the lab in the background of the store or even in another room.

Extract from my diary

Thursday, 16th October 14: I've been with Thomas today. I could watch him selling glasses. I have to admit that I was shocked how they sell glasses there. In Switzerland we do it as follows:

I ask the customer if he has got ideas of what he wants, or if I should show him a collection of frames. After that, I present five frames on a tray to the customer. Like this, I quickly know what he likes and what I have to look for.

It takes around half an hour until he finds the perfect frame. After that we talk about the lenses. Mostly I do a lot of small talk with the customers and make them laugh. Make them having a great time at our store.

But how they sell glasses in England is pretty much how I explain it to you now:

Thomas to the customer: Hello, how can I help you?

Customer: I need a new pair of glasses.

Thomas: OK, all of our frame prices include a pair of lenses with an antiscratch coat.

Customer: Good.

Thomas: Here are our basic frames between 25 and 199 £.

In the drawers are more (he opens the drawer).

The frames in the drawer are not sorted, and placed neatly in the box. It's an absolute mess. It looks so cheap. I mean 25 £ is cheap but they also have frames for around 1000 £ and they do the same with them. I can't understand this. Nobody is going to buy a frame for 1000 £ if there are scratches on it.

After he showed the customer a few frames he walked to his desk and left the customer alone. I was confused and asked him why he is doing this. His response was: «You know, most of them don't want our opinion.»

I think that is a bit sad. Why are you the expert and have the skills? What do you work than for? My first thought was, he is not trying hard enough. But then I thought, maybe he is right. It is a different culture. Swiss people want quality, and they have the money for quality. Also the cheapest frame we have in our store is around 120 CHF.

You can expect quality for that price. And that is the reason why they want a consultation.

Friday, 17th October 14: We started to clean the frames but then we saw how dusty the wall behind the frames was, and with our Swiss mentality, we couldn't let it be like that. We began to clean everything although we didn't have to do it. It was terrible! They had very expensive frames in a cabinet. The brand is TAG Heuer and the frames have crocodile leather on the sides and cost around 1000 £. And even these expensive frames had a dusty surface. The cases also had a layer of dust on them. I couldn't look at it. I mean, if the frames cost 25 £ it's still not nice, but it's OK. But the TAG Heuer frames have to look perfect.

During the cleaning session we had a good laugh about the fact that we probably were typical Swiss. Coming to England, and want to clean and tidy up the store. We asked Wahida, who works there for 23 years now, how often they clean the store. She laughed and said; «It has to been a long time ago, I can't remember that somebody did it recently. A charlady cleans the floor, mirrors, and toilets and so on every day. But they neglect the products they sell.

I think they should let the charlady rather clean the frames and shelves more often and do the floor less. It's not necessary

Optikerinnen mit Durchblick: Melinda Bilgeri (links) und Stefanie Sprenger





Stefanie Spenger lobt die angenehme Atmosphäre im Brillengeschäft.

to clean the floor every day except it is snowing and all the people bring in dirt, snow and mud. Or just clean the frames instead of drinking coffee or tea for the first half hour in the morning.

Tuesday, 21st October 14: It's still quiet and I haven't had anything to do. I saw that the lab was full of customer orders, because the two who work in the lab were away. David was on holiday and Phil worked in another Vision Express store this week. When I asked who is working in the lab, they told me, nobody at the moment. I was confused and asked what's happening with the orders. They told me, the customers have to wait. The lab is closed. I couldn't believe this. I asked Steffi if she wanted to do the lab. I suggested that we could ask John, because we knew everything in the lab and were familiar with the tasks which we did. John was so delighted to hear about our offer. I don't know why he didn't ask us to do it before. He knew that we were good at the lab. It was mostly that we had to ask for work. It's like they were waiting for us to ask. I don't know – it's weird. It's just another clash of culture I think.

Friday, 24th October 14: It's the last day and I'm a little sad. The sun is shining, it's a beautiful day. The bus ride today was wonderful. I had probably the best view of all buildings on the way to work. And I had to think again about the beautiful architecture. Christchurch e.g. is an impressive building, and I'm going to miss it. To sum it up: Switzerland is a rich country, it is different in many ways. I have to say, I learned a lot! Not only in English or at work and school. Also for life.

Stefanie Spenger, Augenoptikerin:

Meine Haupttätigkeit bei Vision Express bestand darin, in der Werkstatt mitarbeiten zu dürfen oder sie sogar alleine zu leiten. So habe ich die Glas- und Fassungslieferungen ausgepackt, kontrolliert und zu den richtigen Aufträgen gelegt. Danach habe ich Gläser kontrolliert, angezeichnet und sie in die dazugehörigen Fassungen geschliffen. Zum Schluss durfte ich diese noch einmal kontrollieren und für den Kunden abholbereit herrichten. Dieser Vorgang war mir sehr bekannt aus meinem Geschäft in der Schweiz, ja er war praktisch identisch, außer, dass die Toleranzgrenze in England grösser war. Falls also einmal ein Glas nicht perfekt eingeschliffen war, wurde es trotzdem dem Kunden abgegeben.

Im Verkaufsraum durfte ich Kunden beraten, Termine für Sehtests vereinbaren, Brillen anpassen und abgeben. Brillen verkaufen war um einiges simpler als in der Schweiz, da die Preisliste sehr einfach ist und hier keine zeitaufwendige Anamnese durchgeführt wird. Die Bügel-Enden der Brillen wurden nur sporadisch angepasst und schon gar nicht gekürzt, falls sie zu lang waren. Dafür können die britischen Optiker umfangreichere Sehtests durchführen als dies bei uns in der Schweiz erlaubt ist. Zum Beispiel dürfen sie den Augeninnendruck messen oder ein Foto vom Augenhintergrund machen, um allfällige Erkrankungen festzustellen. Dies ist in der Schweiz dem Augenarzt vorbehalten. Der Arbeitsstil war eher locker und gemütlich. Alle waren sehr freundlich und die Arbeitsatmosphäre war sehr angenehm. Man lachte und witzelte gerne miteinander.

Siro Widerin, Informatiker:

I did my internship at Firstline, which is a 1st and 2nd level support ICT company. It supports private users and small and medium-sized companies. They have eight employees.

Extract from my diary

Monday, 29th September 2014: The office itself was a bit smaller than I expected, but it was decent and well furnished. I had soon got my first task. I had to crash used hard disks. There were about 200 but John told me to do just as many as I wanted. He wanted to let me settle in, so it was an easy task. While I was scratching

Das Team von Vision Express mit den beiden Schweizerinnen





Siro Widerin findet den englischen Humor ziemlich schräg.

the hard disks I talked with Dan, who always knows something to talk about. Today he wanted to tell me some English jokes he likes but to be honest I didn't understand them. I understood the words and the meaning but the English humour is actually as strange as one says.

Thursday, 2nd October 14: This was a funny day. As I sat on my place, the phone rang and John asked me to take the call. It was another Firstline employee, who was on the line, but no one who works in Oxford. His name is Raf and he lives actually in Spain. He explained to me that he went to Spain half a year ago, because his family is living there. For John it's no problem, because Raf can do the same work from there as the rest of the employees. He simply got a remote connection to the Firstline office, so he can work with his own computer in Spain but still has access to the Firstline servers and data drives. I think that is quite good, so he can live with his family, and is still having a good job in his home town.

Raf had a task for me. We worked together over a Team Viewer connection and the telephone. The task was to set up some virtual machine server templates for some customers.

I have learned a lot of different things during my internship. The first and most important thing, I think, is, that I can deal much better with people who don't speak my mother tongue. It's possible to communicate even if you don't understand much of the conversation. You can ask for synonyms or specific words you don't know and gestures also help a lot. If you're always kind and polite most people are patient with you and try to explain it better or in other words you may know.

I've never lived in a host family before, so I learned to get in touch with foreign people and make friends with them.

I think the most important experience during the four weeks in Oxford were the realization that we have very good working conditions in Switzerland. England isn't like Switzerland where your market value is defined by your certificates and education.

Your market value is defined by your knowledge and your practical experience. If you are good at something whatever it may be you will get the job, and that is impossible in Switzerland.

Christian Huber, Informatiker:

I got the chance to do my internship at a public school.

Rye St Antony is an independent Day and Boarding School. That means some children are staying the whole time at school and also sleep there, and some others go home after school. At lunch, all the students and teachers are having lunch in a big hall.

Drew Pocock is the Network-Manager at Rye St Antony.

Extract from my diary

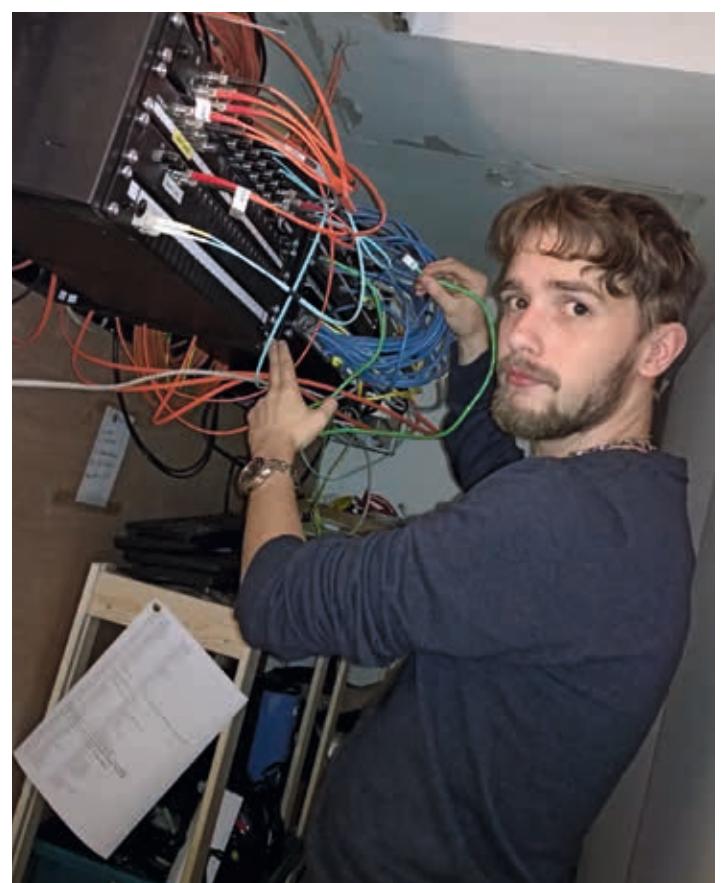
Friday, 10th October 14: This is my very first day in my internship. Drew showed me my workplace and gave me a little tour through the school and took me to every place that I had to know about.

After that he gave me some work to do for the next days. I had to assemble 21 PCs and install Windows 8 on it via an unattended setup over the network. To Drews surprise, I had finished work instead of four days just in one.

After that we had a meeting with Teresa from the administration and a representative of a telephone company over a new VoIP communication system. It was really interesting to be involved in this kind of work.

Tuesday, 14th October 14: Drew gave me a new task to do. I had to build a new server to set up «Smoothwall», an Internet-Filering application. He explained to me how he wants to build the whole system in theory.

Christian Huber entwirrt den Kabelsalat.





In Evaluationen vertieft: Schulverwalterin Teresa Hudson und Christian Huber

The rest of the day I was reading about the software «Smoothwall» and we did some normal support stuff at school like repairing a printer with a paper jam.

Monday, 20th October 14: The assembling and installing of the «Smoothwall» server was finally over and I was able to start to configure the protocols. I started to make some test users and groups. At the beginning it was a little bit confusing because it was really new to me. But after some time it was not a big problem anymore. I was very proud that the server worked finally.

Thursday, 23rd October 14: Finally, my «Smoothwall» server was running and I was really happy. Drew showed me how to manage the services on my notebook. So everything worked out. I was really pleased that after two weeks of hard work the system was running properly.

After that we discussed several different firewall solutions. I told him about the things we worked with in my company and he was really interested to hear about.

Reflection about the internship

The work at this public school was pretty different compared to the work of my company in Switzerland. I had only to deal with students and teachers. There were special rules like that I could not go alone to the toilet because I was not a «real» employee, only a male intern. This was not a rule by the school but from the government. I had to go every morning to the school office to take my new visitor badge, which I had to wear all day long.

I really like the way Drew works. He is all the time very calm no matter what is happening. And this is not always the case in the ICT business. When something is not working properly the customers/workers get really angry when they cannot work. But Drew was in every situation very professional and I think I have learned a lot from him.

PH Zürich  Ausbildung



Unterrichten in der Berufsbildung – eine spannende Herausforderung

An der PH Zürich können Sie sich für
eine haupt- oder nebenberufliche
Ausbildungs- oder Unterrichtstätigkeit
in der Berufsbildung qualifizieren.





Süsse Versuchung: Thomas Etter (links), Präsident der Berner Fraktion, und seine Kollegen durften ausgiebig Kambly-Gebäck naschen.

Lehrlinge rekrutieren nach Emmentaler Art

Die Feinbäckerei Kambly in Trubschachen blickt auf eine 100-jährige Firmengeschichte zurück. In dieser Zeit hat sie auch Hunderte Lernende ausgebildet. Von den Berufslehrpersonen wünscht sich der Betrieb vor allem eines: den Griff zum Telefonhörer, wenn Lernende des Betriebs schwächeln. Text: Sarah Forrer

Einige Kilometer können bei Kambly den Ausschlag dafür geben, wer eine der begehrten Lehrstellen bekommt oder eben nicht. Denn wie bei den Rohstoffen für die Biscuits achtet der Familienbetrieb auch bei den Lernenden auf regionale Wurzeln. Und da werden diejenigen, welche im Herzen der Schweiz im Emmental spriessen, bevorzugt. «Wir sind in einer wirtschaftlichen Randregion situiert und können gute Lehrstellen anbieten. Da ist es nur mehr als Recht, dass wir die Jugend aus der Region fördern», erzählt Jürg Aemmer, Leiter Human Resources, anlässlich der Fraktionsversammlung FBB-LEBE in Trubschachen (vgl. Zweittext). Gerade bei den begehrten KV-Lehrstellen wohnen praktisch alle der sieben Lehrlinge in einem Umkreis von rund zehn

Kilometern. Bei den Lebensmitteltechnologen muss das Familienunternehmen seine Fühler etwas weiter ausstrecken. Manchmal komme dann gar ein Nicht-Emmentaler oder -Entlebucher zum Zuge. Im Moment lassen sich zwei Lebensmitteltechnologen im Betrieb ausbilden. Die sieben KV-Lernenden rotieren nach einem halben Jahr in eine andere Abteilung. «So erhalten sie einen umfassenden Eindruck davon, was Büroarbeit bedeutet», so Aemmer. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 19 Lernende, auch in den Bereichen Logistik, Polymechanik und Informatik.

Keine Werbung

Der Familienbetrieb mit der 100-jährigen Geschichte ist ein begehrter Arbeitgeber in der Region. Rund 450 Leute arbeiten beim KMU, die Fluktuation ist tief, die

Zufriedenheit hoch. Aemmer selbst arbeitet beispielsweise bereits seit 26 Jahren bei Kambly. «Ich habe hier in Trubschachen begonnen, als Human Resources noch Personalabteilung hieß», erzählt er lachend. Weder früher noch heute schaltet das Unternehmen für die Lehrlingssuche Inserate. Kambly profitiert viel mehr von seiner Bekanntheit oder präsentiert sich gezielt an der heimischen Gewerbeausstellung. Oft bewerben sich auch Schüler, die in den Schulferien bereits in der Fabrik gearbeitet haben.

Wer nun denkt, die Stellen würden nach guter Emmentaler Art mit Handschlag und Hosenlupf besiegelt, der irrt. Der Familienbetrieb setzt auf ein professionelles Rekrutierungsverfahren. Wer die Grundvoraussetzungen für die von ihm gewünschte Lehre erfüllt, absolviert

erst einmal eine dreitägige Schnupperlehre. Dort wird er von einem der Lernenden betreut. «Erstens übernehmen die Lernenden so Verantwortung. Zweitens legen die «Schnuppernden» ihre Schüchternheit bei Gleichaltrigen eher ab», erklärt Aemmer. Bei dem Kurzeinsatz geht es vor allem darum, die Persönlichkeit des Jugendlichen kennenzulernen. Ist er interessiert? Denkt er mit? Fügt er sich in ein Team ein? «Das können wir nur beurteilen, wenn wir die Jugendlichen im Betrieb haben», betont Aemmer. Daneben spielen das Bewerbungsdossier und das anschliessende Vorstellungsgespräch eine Rolle. Die Schulnoten sind dem Betrieb zwar wichtig – aber die Persönlichkeit zählt mehr. «Wir wollen motivierte, interessierte und anständige Jugendliche mit einer hohen Leistungsbereitschaft», so Aemmer. Ob sie in der Schule nun eine 4 oder eine 6 in Deutsch haben, sei zweitrangig.

Facebook? Im Emmental noch kein Thema
Was gar keine Rolle spielt ist das Facebook-Profil. «Vielleicht sind wir hier im Emmental diesbezüglich noch etwas hinter dem Mond. Aber in unserer Abteilung ist niemand auf Facebook», beantwortet Aemmer lachend eine entsprechende Frage. «Wir googeln die Bewerber auch nicht, es ist der Eindruck, den wir beim persönlichen Kontakt erhalten, der zählt.» Für Aemmer ist klar: Mit vielen Problemen, mit denen man sich vielleicht in der Stadt auseinandersetzen muss, ist man im Emmental weniger konfrontiert. «Hier ist die Welt schon noch etwas heiler und die Jugendlichen sind etwas geerdeuter», betont er.

Um dies weiter zu fördern, findet dieses Jahr erstmal ein viertägiges Lehrlingslager im Unesco Biosphäre Entlebuch statt. Inmitten der Natur packen die Jugendlichen tatkräftig an, helfen den Bauern, lernen über die Flora und Fauna und backen und kochen für sich selbst – vom Brot zum Frühstück bis hin zum Nachtessen.

«Wir wollen die Jugendlichen nicht nur fachlich sondern auch persönlich weiterentwickeln», erzählt Aemmer über Kamblys Philosophie. Bisher sind sie gut damit gefahren. «Wir erhalten sehr viele positive Feedbacks von den Lehrabgängern», sagt Aemmer. Davon zeuge auch die hohe Anzahl «Rückkehrer» – also ehemalige Lernende, die nach ihren Lehr- und Wanderjahren wieder den Weg zu Kambly finden.

Kambly gibt Berufsfachschulen ein gutes Zeugnis

Am Schluss kommt Aemmer auf die Berufsfachschulen zu sprechen. Welche Erwartungen hat der Betrieb an die Lehrpersonen? «Wir wünschen uns eine rasche Kontaktaufnahme, wenn etwas von der Norm abweicht.» Schwänzt beispielsweise einer der Lehrlinge oft den Unterricht oder werden die Noten plötzlich schlechter, ist es wichtig, rasch zu

handeln. «Es kann sein, dass wir hier im Lehrbetrieb gar nichts von der Krise mitbekommen. Dann können wir auch nicht reagieren», sagt Aemmer. «Deshalb sind wir auf eine transparente Kommunikation angewiesen», so der 49-Jährige. Im Grossen und Ganzen stellt er den Berufsfachschulen indes ein gutes Zeugnis aus. «Die Zusammenarbeit funktioniert. Nicht umsonst geniesst das duale Bildungssystem so einen guten Ruf.» ■

«Süsse» Fraktionsversammlung

Im Herzen des Emmetts: Die Mitglieder der Fraktion Berufsbildung (FBB) innerhalb des Kantonalverbandes Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE) haben sich in diesem Jahr in Trubschachen zur Fraktionsversammlung getroffen. Bevor es zum offiziellen Teil ging, stand ein Besuch in der «süssen» Erlebniswelt von Kambly an. Insgesamt nutzten rund 20 Lehrpersonen die Gelegenheit, sich das Schweizer Traditionsserunternehmen genauer anzuschauen – und nicht zuletzt sich durch das Sortiment zu naschen, welches über 100 verschiedene Sorten Guetzi und Salzgebäck umfasst. Von Seiten des BCH waren sowohl Geschäftsführer Stefan Rentsch als auch Präsident Daniel Thommen und die Folio-Redaktion vor Ort. Nebst Süßigkeiten lieferte die Erlebniswelt auch Informationen: Ein Dokumentarfilm zeigte die Produktion, Schaukonditoren rollten «Bretzeli» und formten Osterhasen, an den Wänden hingen Guetzlidosen, der Geschichte nach geordnet. Seit fünf Jahren nun betreibt Kambly diese Erlebniswelt – mit beachtlichem Erfolg: Rund 400 000 Personen finden jährlich den Weg ins Emmental. Damit sind sie fast auf Augenhöhe mit dem Luzerner Verkehrshaus.

Nach diesen süßen Informationen hielt Jürg Aemmer, Personalchef, seinen Vortrag über die Geschichte der Firma, die aktuellen Gegebenheiten und die Lehrlingssituation bei Kambly. Danach ging es zum offiziellen Teil der Versammlung, welche im Hotel Hirschen stattfand. Rund 30 Personen waren anwesend, darunter einige Gäste. Über 90 Mitglieder hatten sich entschuldigt. «Man sagt ja: Wenn alles gut läuft, läuft an den Versammlungen wenig. Deshalb halte ich die geringe Anzahl anwesender Mitglieder für ein gutes Zeichen», sagte Präsident Thomas Etter zur Begrüssung.

Die Versammlung ging denn auch reibungslos und rasch über die Bühne. Sowohl das Protokoll der Fraktionsversammlung 2013 wie auch den Geschäftsbericht, das Budget und die Rechnung wurden einstimmig und ohne Diskussion genehmigt. Bei den Zielen und Forderungen für die Jahre 2015/2016 lag dem Präsidenten eines besonders am Herzen. «Die Organisation und Finanzierung der Lehrerfortbildung (Lefo) an den einzelnen Schulen müssen wir unbedingt genauer ansehen und vergleichen», sagte er. Je nach Schule würde die Finanzierung, Planung, Durchfüh-

lung und Kontrolle der Lefo grosszügig bis hin zu überkleinlich gehandhabt. «Das muss harmonisiert und vereinfacht werden», so Thomas Etter. Neu in den Vorstand gewählt wurden Jan Denier (Vertreter Schule für Gestaltung Bern-Biel) und Thomas Zeidler (Berufsbildungszentrum Biel). Letzterer übernahm auch gleich das Amt des FBB-Sekretärs. Am Ende der Versammlung ergriffen die Gäste das Wort, so auch BCH-Präsident Daniel Thommen. Er bedankte sich für die Einladung und die gute Zusammenarbeit und überbrachte die Grüsse des BCH-Zentralvorstandes. Martin Gatti (Präsident LEBE) und Mathias Hasler (Präsident SVA-BU) taten es ihm gleich. Damit war der offizielle Teil Geschichte und der gemütliche Teil mit dem feinen Nachtessen und vielen interessanten Gesprächen konnte beginnen.

Meisterinnen der Feinbackkunst am Werk



CAVELTI.

medien. digital und gedruckt.



Einfach gut gelöst. Erfolgreiche Kommunikation ist das Ergebnis eines Puzzles. Bausteine wie Texte, Bilder, Inserate, Videos fliessen zusammen in ein lesefreundliches Produkt. Wie man dieses attraktiv, praxisnah und gleichzeitig zielgruppengerecht gestaltet, wissen wir aus vielen Jahren Erfahrung. **Cavelti AG, 9201 Gossau**



www.cavelti.ch



Mit dem Wasserstrahlschneider von Power Jet ist eine Vielzahl verschiedener Materialien schneidbar.

«Lehrlinge müssen ihren Teil beitragen»

Hightech aus dem Berner Oberland: Die Firma Power Jet, Partner des BCH, setzt seit 15 Jahren auf Wasserstrahlschneiden – und einen guten Firmengeist. Davon sollen Lernende profitieren – doch sie müssen dafür auch etwas tun. Text: Sarah Forrer

Grüne Wiesen, grasende Kühe und eine wunderbare Bergkulisse. Wer mit dem Zug ins Diemtigtal fährt, der sieht ideale Bedingungen für Bauern, Hotels oder Handwerksbetriebe. Dass in diesem Tal auch Hightechfirmen ihren Standort haben – das denken die wenigsten. Dennoch ist die Firma Power Jet seit über 15 Jahren in dieser idyllischen Kulisse des Berner Oberlandes, genauer in Burgholz bei Oey, zu Hause. «Wir haben hier viel Platz, Zugang zu Wasser und natürlich

eine einmalige Umgebung», erklärt der natur- und sportbegeisterte Geschäftsinhaber Peter Büschlen die Vorteile. Gerade die Ressource Wasser sei zentral: Das KMU ist spezialisiert auf Wasserschonenden Hightechmethode schneidet ein fein gebündelter Strahl computergesteuert und unter gewaltigem Hochdruck verschiedenste Materialien wie Metall, Kunststoff, Holz, Glas, aber auch Stein oder Textilien mit einer Dicke von bis zu 150 Millimeter.

zubauen, welches auf das umweltschonende Verfahren setzt. Das Risiko hat sich gelohnt. Mittlerweile arbeiten rund 15 Mitarbeitende für die Firma.

Zudem bildet das KMU junge Leute aus. Die Lehrlingsausbildung liegt Büschlen besonders am Herzen. «Ich möchte den Nachwuchs nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterbringen», betont Büschlen. Er vermittelt deshalb Werte wie Aufrichtigkeit, Teamarbeit und Begeisterungsfähigkeit. Schliesslich seien die jungen Leute von heute die Führungskräfte von morgen. Handkehrum erwartet Büschlen von seinen Jugendlichen aber auch Einsatz, Durchhaltewillen und aktives Mitdenken. «Sie müssen ihren Beitrag in der Lehre leisten», betont er. Viele Jugendliche würden heute hauptsächlich konsumieren und seien zu stark auf ihr Handy fixiert. Dem gelte es mit klaren Strukturen entgegenzuwirken. Büschlen: «Schliesslich müssen die Jugendlichen auch lernen, Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen.» ■

Das Team von Power Jet



Vom Verfahren fasziniert

So vielfältig die Möglichkeiten, so breit ist die Zielgruppe von Power Jet. Von Einzelanfertigungen aus Holz bis hin zu Kleinserien aus Metall produziert Power Jet vor allem für Firmen. Gerade diese vielfältigen Einsatzmöglichkeiten des Wasserstrahlschneidens haben Büschlen vor Jahren fasziniert und dazu bewogen, den sicheren Job als Führungskraft bei einem Grossunternehmen an den Nagel zu hängen und ein eigenes Unternehmen auf-

Der BCH Luzern spart nicht mit Kritik

An der 10. GV des BCH Luzern lagen die vom Sparhammer gepeinigten Nerven blank:
Die anwesenden Lehrpersonen diskutierten vehement, wählten einen neuen Präsidenten
und verabschiedeten eine bedenkenswerte Resolution. Text: Marcel Siegenthaler

Zuerst zum Personellen: Stefan Moser wurde an der Generalversammlung der BCH-Kantonalsektion Luzern, die am 25. März im Fach- und Wirtschaftsmittelschulzentrum Luzern stattfand, zum neuen Präsidenten gewählt. Der Lehrer und Berater am Berufsbildungszentrum Natur und Ernährung Hohenrain löst Peter Bigler ab, auf dessen Rücktrittsgründe später in diesem Text eingegangen wird.

Die Resolution

Im Mittelpunkt der GV stand die von den Anwesenden verabschiedete Resolution. Sie gewährt einen tiefen Blick in die Abgründe der durch den Spardruck geprägten Bildungslandschaft im Stande Luzern. Da werden Selbstverständlichkeiten eingefordert wie «die Qualität der schulischen Berufsbildung nicht bloss zertifizieren zu lassen, sondern diese durch reale Handlungen in der Praxis zu fördern». Zudem sei «die Verwaltung in den Dienst der Berufsbildung zu stellen und nicht umgekehrt». Eine weitere Forderung lässt sogar den Verdacht zu, in der

Luzerner Bildung herrschten Zustände wie in einer Bananenrepublik: «Die Meinungsäusserungsfreiheit der Lehrpersonen gegenüber der Dienststelle und den Schulleitungen ist zu respektieren.»

Ferner steht in der Resolution, Lehrpersonen dürfen nicht «repressiv unterdrückt» werden (siehe rechte Seite).

Die Adressaten

In seiner Pressemitteilung hießt der neue Präsident Stefan Moser tags darauf deutlich fest, an wen sich die Resolution richtet – nämlich «an die Verantwortungsträger der Berufsbildung, insbesondere jedoch an den Regierungsrat, die Dienststelle Berufs- und Weiterbildung sowie die Schulleitungen der Berufsfachschulen».

Stefan Moser bringt auch auf den Punkt, wie er die Verabschiedung der Resolution interpretiert: «Sie ist ein Bekenntnis der Mitglieder zur Interessenvertretung durch den BCH Luzern und stärkt dem Vorstand bei Verhandlungen mit den Sozialpartnern den Rücken.»

Der Rücktritt

Dass der BCH Luzern die Interessen seiner Mitglieder vertritt und damit seine durch das kantonale Personalgesetz gewährleistete gewerkschaftliche Aufgabe wahrnimmt, kommt im Luzerner Schul- und Verwaltungsapparat nicht überall gut an. Und damit wären wir bei den Gründen, die Peter Bigler dazu bewegt haben, als Präsident des BCH Luzern zurückzutreten und auch seine Anstellung als Berufskundelehrer Automobiltechnik am BBZB Luzern zu kündigen:

Der Vater vierer Kinder hatte in seiner Funktion als BCH-Sektionspräsident eine Petition mitinitiiert und erhielt deshalb von Herbert Eugster, dem Rektor des BBZB in Luzern, eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung. Die «Folio»-Redaktion wird in der nächsten Ausgabe ausführlich auf diesen Fall eingehen und alle Beteiligten zu Wort kommen lassen. So viel sei aber schon jetzt verraten: Beim zuständigen Regierungsrat Reto Wyss

(CVP) ist seit Monaten eine Verwaltungsbeschwerde gegen Rektor Herbert Eugster hängig.

Weitere Rücktritte

Zurück zur Generalversammlung vom 25. März: Die Wut vieler Lehrpersonen war spürbar. In den ordentlichen Traktanden orientierte Peter Bigler über das auslaufende Vereinsjahr. Dieses sei geprägt gewesen «von den Sparmassnahmen im Kanton sowie von vielen Verhandlungen mit der Dienststelle und dem Bildungsdepartement». Neben Peter Bigler traten auch Verena Mock und Stefan Bischof aus dem Vorstand des BCH Luzern zurück. Neu in den Vorstand gewählt wurde Benno Wey, Lehrer für Allgemeinbildung.

Im Zentrum der GV stand jedoch die verabschiedete Resolution. Sie erhärtet den Verdacht, dass in der Luzerner Bildung dringend etwas gehen muss. Und sie versucht aufzuzeigen, was jetzt gehen muss. Die Mitglieder des BCH Luzern sind gespannt, ob und wie die Entscheidungsträger den ihnen zugespielten Ball aufnehmen werden. ■

Stefan Moser, der neue Präsident des BCH Luzern



Resolution der GV 2015 des BCH Luzern

Die Generalversammlung 2015 des BCH Luzern ruft alle Verantwortungsträger, insbesondere den Regierungsrat, die DBW sowie die Schulleitungen der Berufsfachschulen dazu auf:

1. Die Erfüllung des Bildungsauftrages an den Berufsfachschulen nicht durch unverhältnismässige und kurzsichtige Sparmassnahmen zu gefährden.
2. Die Qualität der schulischen Berufsbildung nicht bloss zertifizieren zu lassen sondern diese durch reale Handlungen in der Praxis zu fördern.
3. Die Verwaltung in den Dienst der Berufsbildung zu stellen und nicht umgekehrt.
4. Bei der Weiterentwicklung der Berufsbildung die Betroffenen wieder zu wirklich Beteiligten werden zu lassen.
5. Die im Personalgesetz verankerten Informations-, Mitsprache-, und Mitwirkungsrechte der Personalverbände wie auch der einzelnen Mitarbeitenden und Lehrpersonen tatsächlich ernst zu nehmen und umzusetzen.
6. Die Meinungsäußerungsfreiheit der Lehrpersonen gegenüber der Dienststelle und den Schulleitungen zu respektieren und diese nicht repressiv zu unterdrücken.
7. Eine unabhängige Ombudsstelle für personalrechtliche Anliegen auf Stufe BKD einzurichten.
8. Die Werte und die Führungsgrundsätze des BKD umzusetzen und zu überwachen.

Diese Resolution wurde von der Generalversammlung des Verbandes der Luzerner Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen am 25. März 2015 in Luzern verabschiedet.

Das Recht des BCH Luzern

Der BCH ist auch eine Personalorganisation und hat als solche das Recht, gewerkschaftliche Aufgaben wahrzunehmen. Für all jene in der Luzerner Bildung, die über dieses Recht nicht im Bilde sind, publiziert das «Folio» an dieser Stelle einen Auszug aus dem Personalgesetz des Kantons Luzern:

Personalgesetz des Kantons Luzern (SRL Nr. 52)

4. Mitsprache der Personalorganisationen und einzelner Angestellter

S 61 Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht

1 Das Mitspracherecht der Angestellten in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die Personalorganisationen oder deren Delegationen sind als Verhandlungs- und Gesprächspartner anerkannt. Für Mitsprache und Verhandlungen besteht eine paritätische Personalkommission. Der Regierungsrat regelt in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden das Nähere.

2 Die Personalorganisationen werden über geplante Änderungen des Personalrechts rechtzeitig informiert. Sie können dazu Stellung nehmen.

3 Die Personalorganisationen werden über wichtige allgemeine betriebliche und berufliche Angelegenheiten informiert. Die einzelnen Angestellten werden über betriebliche und berufliche Angelegenheiten, die sie betreffen, informiert; sie können dazu Stellung nehmen.

4 Die Personalorganisationen und die einzelnen Angestellten haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen. Die Angestellten können bei deren Umsetzung mitwirken.

5 Eingaben der Personalorganisationen sind zu prüfen und zu beantworten.

Resolution der GV 2015: Die vom BCH Luzern verabschiedete Resolution.



Peter Bigler, der zurückgetretene Präsident des BCH Luzern



Flugzeugwerke haben in Süddeutschland eine lange Tradition. Jetzt sind sie Partner der neuen dualen Hochschulen.

Bild: friedrichshafen.info

Der Zentralvorstand in Friedrichshafen

Der ZV des BCH begab sich diesmal für seine traditionelle Retraite ins nahe Ausland, nach Friedrichshafen auf der anderen Seite des Bodensees. Das Ausland wurde nicht wegen dem tiefen Eurokurs gewählt – das Ziel war die duale Hochschule, ein Novum im Bundesland Baden-Württemberg. Text: Christoph Thomann

Auf dem Campus wurde der ZV von Prorektor Prof. Martin Freitag empfangen, der ausführlich das Modell der dualen Hochschule darlegte. Grundsätzlich handelt es sich um eine technische Fachhochschule, bei der aber die Studierenden für die Studienzeit einen Arbeitsvertrag mit einem industriellen Betrieb abschliessen.

Gemütlich liess der ZV den Abend ausklingen.



In dieser Gegend am Bodensee haben Flugzeugwerke eine lange Tradition, und es gibt genügend Betriebe, die interessiert sind. Das Besondere ist nun, dass eine enge Zusammenarbeit der Betriebe mit der Hochschule besteht und dass ein Teil der Arbeit in den Betrieben als ECT-Punkte ans Studium angerechnet wird. Damit erhält man eine ausgesprochen praxisorientierte Ausbildung, die einen guten Ruf besitzt. Näheres findet man unter www.dhbw-ravensburg.de. Für die Schweiz wäre das sicher auch ein spannendes Modell, für den BCH betrifft das aber nicht mehr die Berufsbildung.

Die BCH-Finanzen sind im Lot

An der Retraite, die dann im Zeppelinmuseum erfolgte, befasste sich der ZV mit zahlreichen Verbandsgeschäften. Dazu soll lediglich erwähnt werden, dass die Finanzen des BCH im Jahr 2014 wieder ins Lot gebracht werden konnten und

auch für 2015 sieht es ganz erfreulich aus. Diese positive Entwicklung ist vor allem dem grossen Einsatz von Andreja Torriani und Stefan Rentsch zu verdanken.

Bitte beitreten!

Sorgen bereitet dem ZV aber immer noch die tiefe Mitgliederzahl. Viele Lehrpersonen sind zwar in den Sektionen organisiert, was erfreulich ist, aber nur ein Teil ist auch Mitglied beim BCH. Hier sind noch einige Anstrengungen erforderlich, was die Bekanntheit des BCH und seine Arbeiten für die Berufsbildung betrifft.

Denn eines ist gewiss: Je mehr Mitglieder der BCH hat, desto besser kann er sich für die Anliegen der Lehrpersonen einsetzen. Auf unserer Homepage (www.bch-fps.ch) finden Sie das Anmeldeforum. Treten Sie dem BCH bei, damit dessen Wort in der Schweizer Bildung ein möglichst grosses Gewicht hat. ■

Neue Lehrmittel für die BM

Fokussiert: die neue Reihe «Lehrmittel für die Berufsmaturität»

- Knappe und gut verständliche Theorie.
- Zahlreiche Beispiele veranschaulichen den Stoff.
- Grafiken unterstützen den Lernprozess.
- Viele Aufgaben in aufsteigender Reihenfolge von einfacheren Wissensfragen bis zu anwendungsorientierten Handlungsaufträgen.
- Erhältlich als gedrucktes Buch und als E-Textbook.

Für weitere Informationen sowie ein
kostenloses Ansichtsexemplar
besuchen Sie:

www.compendio.ch/bm

**BERUFS-
MATURITÄT**



«Folio» lesen und gewinnen

Haben Sie diese «Folio»-Ausgabe genau gelesen? Dann sollte das Quiz für Sie kein Problem sein. Die Buchstaben der richtigen Antworten ergeben das Lösungswort. Zu gewinnen gibt es drei Bücher «Technik und Umwelt für die Berufsmaturität» von Compendio Bildungsmedien.



Preis: 3 Bücher

«Technik und Umwelt für die Berufsmaturität – Grundlagen, Aufgaben und Lösungen»

Der BCH-Partner Compendio Bildungsmedien hat eine neue Lehrmittelreihe für die Berufsmaturität lanciert. Er stellt drei Exemplare des Lehrmittels «Technik und Umwelt für die Berufsmaturität – Grundlagen, Aufgaben und Lösungen» als Wettbewerbspreise zur Verfügung. Ausgehend von den vier Umweltbereichen Atmosphäre, Boden, Wasser, Biosphäre wird in diesem Lehrmittel die

Welt als vernetztes System betrachtet. Die Autorinnen Andrea Grigoleit und Regina Hürlimann beleuchten das immer komplexer werdende Zusammenwirken von Technik und Umwelt und gehen unter vielem anderem auf folgende Fragen ein: In welcher Beziehung steht der Mensch zu seiner Umwelt? Welche Ressourcen benötigt er? Und welche Umwelteinwirkungen hat das zur Folge?

Was heisst IFES?

- W Ivo findet Eva süß
- L Institut für Externe Schulevaluation auf der Sekstufe II
- I Keine Ahnung

Einer der Elektronik-Lernenden der TF Bern heisst ...

- E Francesco Langenegger
- M Martin Morgenegg
- X Sebastian Weber

Alexandra Najar pflegt viele Hobbys. Welches nicht?

- A Feuerwehr
- B Militär
- U Makramee

Lösungswort:



Wo fand die bisher süsseste BCH-Sektionsversammlung dieses Jahres statt?

- A In Ragusa
- E In Trubschachen
- C In Zug

Das BZWU verfügt neu über einen ...

- E Chill-out-Room
- F Coiffeursalon
- R Shop

So machen Sie mit

Schicken Sie eine E-Mail mit dem Lösungswort, Ihrem Namen und Ihrer Adresse an info@bch-fps.ch. Zu gewinnen gibt es 3 Bücher «Technik und Umwelt für die Berufsmaturität». Die Preise wurden von Compendio Bildungsmedien zur Verfügung gestellt. Wir wünschen Ihnen viel Glück.

Gewinner der letzten Ausgabe

Je ein Exemplar des Buches «Wer hilft mir, was zu werden?» aus dem hep Verlag geht an Franziska Witt in Schaffhausen, Dominik Bachmann in Bern und Paul Schlatter in Unterägeri. Wir wünschen eine interessante Lektüre.



Das nächste «Folio» erscheint am 10. Juni 2015. Thema: Unzufriedenheit in Luzern

Befindlichkeit in den Kantonen

Die Luzerner Berufsschullehrpersonen sind unzufrieden. Deshalb hat der BCH Luzern an seiner letzten GV eine bedenkenswerte Resolution verabschiedet (vgl. Seiten 50–51). Vor dem Hintergrund diverser Sparübungen ist das Klima auch in anderen Kantonen getrübt. Die Juni-Ausgabe des «Folio» fragt in Luzern nach, lässt alle Betroffenen zu Wort kommen und geht auf die Befindlichkeiten in den anderen Kantonen ein.

Karikieren ohne Risiko

Hobbykarikaturisten haben gute Chancen, im «Folio» zu Ruhm und Ehre zu gelangen: Schicken Sie uns Ihre freche, witzige und/oder charmante Zeichnung zum Thema Kleinstberufe – hier wird sie mit etwas Glück veröffentlicht. Einsendungen bis 15. Mai an rbuehler@bch-fps.ch

A close-up photograph of a young woman with blonde hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a light-colored top and a pink cardigan. Her hands are visible, holding a dark blue tablet device. In the background, a bookshelf filled with books is slightly out of focus.

eLehrmittel.ch

**Vollständig digitalisierte
Lehrmittelausgaben mit
hoher Funktionalität**



kompetent bilden.
www.hep-verlag.ch



**Detailinformationen
unter www.eLehrmittel.ch**



FÜR BILDUNGSVERANTWORTLICHE IN DEN DREI LERNORTEN UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Wir bieten Ihnen Kurse, Zusatz- und Weiterbildungen sowie Beratungen und Dienstleistungen nach Mass. In Zollikofen, Zürich oder bei Ihnen vor Ort.

Das EHB IFFP IUFFP ist die schweizerische Expertenorganisation für Berufsbildung und Ihr Partner für Weiterbildungen.



Zum aktuellen
Kursprogramm