folio

Das Magazin des BCH | FPS
Berufsbildung Schweiz
Nr. 05/2016

13:37

eBOOK

Europa-Lehrmittel abrufbar über die Swissmem eBOOK App (ab August 2016)

Weitere Informationen entnehmen Sie dem eSHOP
www.swissmem.ch

Promo-Video

Swissmem Berufsbildung
Brühlbergstrasse 4
8400 Winterthur
Telefon +41 52 260 55 00
www.swissmem-berufsbildung.ch

SWISSMEM
Berufsbildung

Berufsbildung Schweiz
Formation professionnelle suisse
Formazione professionale svizzera
Formaziun prufesiunala svizra

folio

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

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

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

Redaktion
Renate Bühler (Leitung)
Lucia Theiler, Sarah Forrer

Kontakt: rbuehler@bch-fps.ch

Fotografen dieser Ausgabe
Shutterstock, Redaktionsteam,
éducation21, zvg (siehe auch separate
Anmerkungen)

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

Lektorat
Cavelti AG, 9201 Gossau

Inserate
Axel Springer Schweiz AG
Fachmedien
Pascal Bösiger
Förrlibuckstrasse 70, Postfach
8021 Zürich
048 444 51 09
pascal.boesiger@fachmedien.ch

Auflage
Gedruckte Auflage 2000 Ex.
WEMF-beglaubigte Auflage 1759 Ex.

Bestellungen und Adressänderungen
BCH | FPS, Geschäftsstelle,
Landstrasse 4, 9545 Wängi,
033 221 62 88 ,
info@bch-fps.ch

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

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

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

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
Papier issu de sources responsables
Carta da fonti gestite in maniera responsabile
FSC® C021085

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen

Man kann nicht nicht kommunizieren. Mir ist noch niemand begegnet, der diese Grundannahme des Kommunikationsforschers Paul Watzlawick in Abrede stellt.

Die Lernenden, denen ich erkläre, worum es in der Kommunikation geht, begreifen schnell: Bei allem, was ich tue, kommuniziere ich. Auch wenn ich schweige. Je nach Kontext bedeutet eine längere Pause sogar mehr als tausend Worte.

Einfache Prämisse, komplizierter Alltag: Wie oft verstehen wir uns falsch, vielleicht gar nicht, wie oft hören wir an Sitzungen nicht zu, wie oft verläuft ein Gespräch im Sand?

Wir hören in diesem FOLIO genau hin und widmen uns dem Thema Kommunikation in verschiedenen Zusammenhängen. Das Mitarbeitergespräch ist ebenso ein Thema wie die Klausurtagung. Auch die Voraussetzungen für faire Feedbacks der Lernenden werden ausgeleuchtet.
Zudem haben wir mit der sgv-Vizedirektorin Christine Davatz-Höchner ein Interview geführt über die Kommunikation an Sitzungen. Sie vertritt den Schweizerischen Gewerbeverband unter anderem in Berufsbildungsfragen und ist stark engagiert für die SwissSkills. Im Gespräch erzählt sie, wie sie es schafft, an den zahlreichen Sitzungen stets die richtige geistige Agenda dabei zu haben.

Rege diskutiert wurde auch an unserer Delegiertenversammlung in Zug. Der BCH möchte seine Mitglieder noch besser unterstützen und hat darum an der DV Workshops durchgeführt. Wir wollen von unseren Mitgliedern und Sektionen genau wissen, wo der Schuh drückt, aber auch, was erfreulich ist und wo wir als Dachverband «in die Hosen» sollten.

Apropos Hosen: Das eidgenössische Schwing- und Älplerfest 2016 ist vorbei. Der König ist gekrönt, er heisst Matthias Glarner und ist Sportwissenschaftler. In dieser Ausgabe spricht der ehemalige Turn- und Sportlehrer am Bildungszentrum Interlaken (BZI) mit FOLIO – unter anderem über den Lehrerberuf.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Andreja Torriani
Mitglied Zentralvorstand BCH

inhalt

6
Direktorin Bernadette Epprecht
erklärte FOLIO gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen, wie Standortgespräche an der Zürcher modeco durchgeführt werden

thema

6 Das Standortgespräch
Wie das Gespräch zwischen Vorgesetzter und Mitarbeiterin beziehungsweise zwischen Berufsbildnerin und Lernender zum Ansporn für die künftige Arbeit wird

10 Guter Unterricht
Lernende beurteilen den Unterricht, der ihnen geboten wird, genau und fair – vorausgesetzt, sie vertrauen dem Fragesteller

12 Troubleshooter
Wenn Lernende Probleme, Sorgen oder Ängste haben, können sie sich an der Technischen Berufsschule Zürich TBZ an bestimmte, dafür geschulte Lehrpersonen wenden. Diese Troubleshooter gibt es seit ungefähr 20 Jahren.

14 Gemeinsame Auszeit
Warum Klausurtagungen eine teambildende Funktion haben und was in so einer externen Sitzung bearbeitet werden kann, erzählt Abteilungsleiter René Muggli von der TBZ

17 Christine Davaz-Höchner
ist als Geschäftsleitungsmitglied von SwissSkills und sgv-Vizepräsidentin häufig an Sitzungen.

17
Christine Davaz-Höchner
kennt sich als sgv-Vizepräsidentin und Geschäftsleitungsmitglied von SwissSkills mit Sitzungen aus. Ein Interview zu geistigen Agenden, genderspezifischem Kommunikationsverhalten und über die anstehenden EuroSkills

campus

22 Lehrvertragsauflösungen
sind gerade im ersten Lehrjahr nicht selten – trotzdem schliessen die meisten Jugendlichen ihre Lehre ab. Erster Trendbericht des neuen EHB-Observatoriums

24 Höhenmesser optimiert
Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) hat auch in der beruflichen Grundbildung Platz. Das zeigt ein Projekt am GIBZ

26 Irina Tuor ist Schweizer FaGe-Meisterin
An den FaGe-Schweizermeisterschaften schwangen die Bündnerinnen oben aus

28 Projektwochen statt Kriegswaisen
Das Kinderdorf Pestalozzi in Trogen (AR) bietet interkulturelle und friedensfördernde Projektwochen an – auch für Lernende

31 Qualitätssicherung für Berufsbildung in Indien
Die Schweizer und indischen Partner des Projektes SVETII haben ein Qualitätssicherungsprojekt lanciert

32 Bildungshauptstadt Bern, World Didac Award
Vom 8. bis 10. November finden in Bern die Swiss Education Days und die World Education Days statt. Dort wird auch der World Didac Award verliehen

34 Vermittlerin von Informationskompetenzen
Christoph Bühlmann und Kaya Yigit über Innovationen an Mediotheken am Beispiel der Berufsschule für Detailhandel Zürich

berufsbildung

44 Die Delegiertenvesammlung des BCH
in Zug beschäftigte sich mit den Themen Mitgliederwerbung, Kommunikation und Arbeitsbedingungen sowie mit den Auswirkungen der Sparmassnahmen in verschiedenen Kantonen auf die Arbeit der Lehrpersonen an Berufsfachschulen

44

Die Delegiertenversammlung
des BCH in Zug thematisierte in vier Workshops verschiedene «Baustellen» des Verbandes

21

Dieter Euler
über eine Schwachstelle des schweizerischen Berufsbildungssystems

43

Englisches Handbuch zur CH-Berufsbildung
«Vocational and Professional Education and Training in Switzerland» heisst das Buch, das BCH-Vorstandsmitglied Bruno Geiger gemeinsam mit Rudolf Strahm sowie Cornelia Oertle und Erik Swars vom EHB herausgegeben hat

38

Matthias Glarner
ist Sportwissenschaftler und war einmal ein Kollege. Im Pausengespräch erinnert sich der Schwingerkönig an seine Zeit als Turn- und Sportlehrer am Bildungszentrum Interlaken

rubriken

3 **editorial**
6 **thema**
21 **campus**
38 **pausengespräch**
40 **agenda**
43 **berufsbildung**
47 **schlusspunkt**

Schneiderbüsten in verschiedenen Grössen, mit und ohne Kleiderentwürfe stehen in der modeco in praktisch jedem Raum

Wenn die Chefin mit der Mitarbeiterin Ziele definiert

Es ist eine sensible Situation: Die Vorgesetzte setzt sich hin und bespricht mit der Mitarbeiterin deren berufliche Tätigkeiten des letzten Jahres. Zusammen überprüfen sie, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden und einigen sich auf neue. Wie läuft ein Standortgespräch – andernorts auch Mitarbeitergespräch genannt – ab, damit es auch fruchtbar sein kann? Und nach welchen Regeln gibt die Berufsbildnerin der Lernenden Rückmeldung? Die Zürcher modeco zeigte uns, wie sie diese Sitzungen handhabt. Text: **Renate Bühler**

Sie werde mit Folio über die «Standortgespräche» sprechen, hält Bernadette Epprecht, Direktorin der modeco (siehe Zweitstoff) gleich am Anfang des Gespräches fest. Denn: Die Zürcher Berufsfachschule kennt zwei Arten der Mitarbeitergespräche. Einerseits gibt es die vom Kanton vorgeschriebene, lohnrelevante «Mitarbeiterbeurteilung» (kurz MBA; Ablauf siehe Kasten). Andererseits führt – wie andernorts auch – in der modeco jede Hierarchiestufe mit der jeweils nächsten jährlich ein Standortgespräch durch. «Für unsere Zusammenarbeit in der Schule ist das Standortgespräch wichtig», sagt Epprecht. Sie selber führt es mit den Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung sowie den Abteilungsleitungen Schule und Produktion. Die Abteilungsleiterin Produktion – also jene der Ateliers – trifft sich zum Standortgespräch mit den einzelnen Atelierleiterinnen und diese wiederum führen eines mit ihren jeweiligen Assistentinnen durch. Die Abteilungsleiterin Schule ist zuständig für die Lehrpersonen an der modeco. Zweimal im Jahr haben auch die Lernenden eine Art Standortgespräch: Jeweils zu Semesterende treffen sie sich mit ihrer Berufsbildnerin, also ihrer Atelierleiterin, zur Besprechung des Bildungsberichtes.

«Diese Gespräche sind mir sehr wichtig», betont Bernadette Epprecht. «Denn sie sind zielorientiert. Und die Mitarbeiterin hat Anspruch darauf, dass sich die Vorgesetzte um sie und ihre Entwicklung kümmert!» Sie halte jeweils zuerst Rückschau: «Hast du deine Ziele erreicht? Fühlst du dich wohl hier und mit deinen Aufgaben? Wie geht es dir mit mir als deiner Vorgesetzten?» Und dann definieren Chefin und Mitarbeiterin jeweils für das nächste Arbeitsjahr drei neue Ziele.

Klar sei für sie und ihre Mitarbeiterinnen – nicht nur jene der nächsten Hierarchiestufen – aber auch, dass die Direktorin nicht nur an den vorgegebenen Standortgesprächen ein offenes Ohr für Anliegen habe: «Bei mir können alle jederzeit vorbeikommen, wenn sie Fragen haben», betont sie.

Das Organigramm als Stütze

Bernadette Epprecht

Wie laufen die Standortgespräche nun konkret ab? Bernadette Epprecht bittet Brigitte Gass aus dem Sekretariat an den Sitzungstisch. Auf diesem liegt nun ein – auf den ersten Blick ziemlich schlichtes – Formular. Es besteht aus lediglich vier Rubriken: «Status», «Kernaufgaben», «Qualitätssicherung» und «Verschiedenes».

Vor dem Standortgespräch nehme sie sich jeweils das Pflichtenheft vor, erzählt Gass; ein besonderes Augenmerk habe sie auf den Kernaufgaben. «Hat sich da etwas verändert? Habe ich Verbesserungsvorschläge?» Sie studiere das Organigramm und überlege sich, ob es überhaupt noch den gelebten Tatsachen entspreche. «Ich denke darüber nach, was gut ist und behalten werden kann und wo wir Anpassungen vornehmen müssen. Vieles ist einfach Organisation.» Manchmal hätten beispielsweise nach einem Jahr Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter neue Funktionen inne; dies müsse dann auch im Organigramm sichtbar sein.

Brigitte Gass

Wenn sie von der Direktorin zum Mitarbeitergespräch gebeten wird, überlegt sie sich beispielsweise, «ob ich eine Weiterbildung in Angriff nehmen möchte – wenn das zeitlich und finanziell möglich ist.» Aber auch Probleme mit der Infrastruktur könne sie in diesem Gespräch deponieren. «Mir geht es im Standortgespräch auch darum, einmal persönliche Danke zu sagen», sagt Bernadette Epprecht. «Und ich möchte, dass Schwierigkeiten auf den Tisch kommen. Wir sind transparent!» Die Offenheit sei auch eine gute Massnahme gegen Mobbing. «Ja, das ist super!» pflichtet Brigitte Gass bei, «die Leute werden hier gut informiert und wir wissen auch, wo wir bei Bedarf Hilfe finden.»

Denise Christen

Klare Wege

Allerdings werden, so Gass, gerade im organisatorischen Bereich viele Dinge auch ausserhalb der Standortgespräche besprochen und kommuniziert. Wenn zum Beispiel im Sekretariat jahrelang die gleiche Kollegin die Rechnungen für die Ateliers gemacht hat, jetzt aber neue Aufgaben übernimmt, muss allen klar sein, wer jetzt für die Rechnungen zuständig ist. «Das werde dann beispielsweise mit einer Email an alle kommuniziert. Gerade im Umgang mit den Kunden müssten die Abläufe klar sein, betonen Epprecht und Gass. Bei personellen Verschiebungen mit Veränderungen der Kernaufgaben würden auch Gespräche mit den Beteiligten geführt; der Bericht geht dann auch in die Verwaltungssitzung. «In komplizierteren Fällen können wir auch unseren Weisungsordner konsultieren. Wir sind sehr gut organisiert», sagt Epprecht.

Gabriela Wirth

Standortgespräche der Schulabteilung

Das Formular für die Standortgespräche der modeco-Schulabteilung sieht ziemlich ähnlich aus wie jenes für die Verwaltung: Auch hier gibt es den «Status», in dem Denise Christen, Abteilungsleiterin Schule, als Vorgesetzte mit ihren Mitarbeitenden Ziele für das nächste Jahr definiert. «Das müssen konkrete Ziele sein», betont sie. So halte sie hier beispielsweise fest, die Lehrperson müsse im nächsten Jahr ihr Schulzimmer besser in Ordnung halten oder auch pünktlicher erscheinen.

Nora Reift

Im Bereich «Unterricht» definiert die Lehrperson selber zwei Ziele, die sie im kommenden Jahr erreichen möchte – beispielsweise, dass sie neue Unterrichtsformen ausprobieren möchte. In der dritten Rubrik werden «Aktivitäten ausserhalb des Unterrichts» festgehalten. Dazu zählen etwa Kommissionsarbeiten, das Vorbereiten von Lehrabschlussprüfungen oder auch die Mitarbeit in der Suchtprävention. Hier hält die Lehrerin oder der Lehrer fest, ob sie, beziehungsweise er, bereit ist, neue Aufgaben zu übernehmen.

«Ich finde das Standortgespräch ein sehr wichtiges Gefäss und nehme es sehr ernst», sagt Denise Christen. «Es ist der Ort, wo sich die Leute öffnen können, wo ich ausserhalb der Alltagshektik auf sie eingehen kann.» Wichtig sei auch, dass es sich nicht um eine eigentliche Bewertung handle. «Es geht wirklich, wie es das Wort schon sagt, um das ‹wo stehe ich›. Ich kann hier auch meine Wertschätzung für die Arbeit meiner Kolleginnen und Kollegen zeigen.» Wichtig sei, dass die Gesprächspartner vorbereitet seien, sich anhand des Formulars Gedanken gemacht hätten. Wenn sie wisse, dass ein schwieriges Gespräch auf sie zukomme, sammle sie Fakten. «Dann kann ich konkret belegen, wo was schief gelaufen ist und ich kann Verbesserungen einfordern.» Allerdings warte sie nicht ein Jahr lang, bis sie jemanden zur Ordnung rufe, wenn er oder sie häufig unpünktlich sei.

Die Lernende und die Berufsbildnerin

Ein viel umfangreicheres Formular als Lehrpersonen und Abteilungsleitende hat Nora Reift jeweils vor sich, wenn sie zu Semesterende mit ihrer Berufsbildnerin Gabriela Wirth zusammensitzt, um ihre Leistungen des letzten halben Jahres zu besprechen. «Nach dem Notenkonvent sprechen wir mit den Lernenden», erläutert Wirth.

Im Bildungsgespräch werden – nach jeweils mehreren Unterkriterien – die Fachkompetenz, die Methodenkompetenz, die Sozialkompetenz und die Selbstkompetenz der Bekleidungsgestalterin im 3. Lehrjahr angeschaut. Weiter kontrollieren Lernende und Berufsbildnerin die Lerndokumentation auf ihre sachliche Richtigkeit und Vollständigkeit sowie die Darstellung. Ebenfalls zur Sprache kommen Noras Leistungen in der Schule und den überbetrieblichen Kursen. Für das nächste Semester werden betriebliche, und schulische Ziele gesetzt sowie Ziele für die kommenden ÜKs definiert. Und auch für jede der oben erwähnten Kompetenzen einigt man sich auf neue Ziele. Ob die Ziele erreicht wurden, wird dann im nächsten Gespräch kontrolliert.

Gründliche Vorbereitung

«Gemeinsam mit meiner Assistentin überlege ich für jede Lernende, wo sie in welchem Bereich steht», erklärt Gabriela Wirth. Dabei stützen sich die Ausbildnerinnen auf Notizen, die sie sich während des Semesters zu den einzelnen Lernenden gemacht haben. «Ich beginne jedes Gespräch mit der Frage: ‹Wie geht es Ihnen? Wie sehen Sie Ihre Ausbildung?

Scharfe Augen und ruhige Hände brauchen die Bekleidungsgestalterinnen

Wie fühlen Sie sich in der Ateliergruppe?›» Der Bildungsbericht diene dann als Grundlage für das weitere Gespräch.

«Ich finde das Bildungsgespräch nicht schlecht», sagt Nora Reift. «Es hilft mir festzustellen, wo ich stehe. Also, mehrheitlich weiss ich das ja selber, aber manchmal muss ich doch gründlich nachdenken, um genau definieren zu können, wo ich gut bin, ob ich mich irgendwo verschlechtert habe und wo ich zum Beispiel schneller werden müsste.» Normalerweise gehe sie mit einem guten Gefühl in die Besprechung. Die Ziele, die sie gemeinsam mit der Berufsbildnerin definiert, finde sie jeweils sinnvoll: «Es handelt sich um Bereiche, in denen ich mich sowieso verbessern muss.»

«Mir ist es wichtig, in den Gesprächen mit den Lernenden motivierend zu sein», sagt Gabriela Wirth, «sonst bringt es ja nichts.» Und wenn sie einer Lernenden eine schlechte Beurteilung gebe, heisse das ja auch, dass sie selber mehr mit der jungen Frau arbeiten müsse. «Sie muss merken, dass wir ihr helfen wollen, ihre Lehre zu bestehen.»

Der Bildungsbericht ist auch ein Teil der Kommunikation zwischen der Ausbildungsstätte und den Eltern der Lernenden: Er wird von den Eltern unterschrieben und kommt dann zurück in das Dossier. ■

Die Mitarbeiterbeurteilung MAB (Kanton Zürich)

Sie ist gemäss kantonalen Vorschriften geregelt und kann lohnwirksam sein.
Ablauf: Die Mitarbeiterin wird zweimal pro Jahr von je einem Mitglied der Schulkommission und der Abteilungsleitung während der Arbeit besucht – einmal angekündigt, einmal überraschend. Daraus entsteht ein Bericht, der mit der Mitarbeiterin besprochen und dann an die Direktion geht. Anschliessend bespricht auch die Direktorin den Bericht noch einmal mit Abteilungsleitung und Mitarbeiterin. Bernadette Epprecht, Direktorin der modeco, steht der offiziellen MAB kritisch gegenüber: «Dieses Verfahren ist sehr aufwändig, bringt aber zuletzt deutlich weniger als die persönlicher gefärbten Standortgespräche. Zudem sieht das System die Möglichkeit vor, guten Mitarbeitenden zusätzliche Lohnstufen zu gewähren. In einem Kanton, der spart, bleibt das aber Theorie.» (rb)

Die modeco

Logo der modeco

Natürlich stehen überall Schneiderpuppen herum. Kleinere auf dem Schrank im Flur, grosse im Treppenhaus, manche einzeln, manche in Gruppen – und in den Ateliers sind praktisch so viele Schneiderpuppen wie Menschen anzutreffen. Sogar neben dem Pult der Direktorin hat ein – elegant schwarzes – Exemplar Platz gefunden; es trägt eine Rosette über der Brust. Was beim ersten Besuch in der modeco, der Schweizerischen Fachschule für Mode und Gestaltung in Zürich, weiter auffällt: Das altehrwürdige Gebäude mit seinen teils prachtvollen Böden aus Parkett oder Mosaik, die freundliche Stimmung – und dass man hier fast nur Frauen begegnet. «Ja, wir sind eindeutig ein Frauenbetrieb», bestätigt Direktorin Bernadette Epprecht – «vermutlich sind wir hier über 95 Prozent Frauen.»

modeco, die Schweizerische Fachschule für Mode und Gestaltung, hat in der schweizerischen Modelandschaft eine führende Stellung. Schon seit 1889 verbindet die Zürcher Schule Tradition mit Trend, Wissen mit Werten und Kennen mit Können. Die angehenden Bekleidungsgestalterinnen* EFZ, absolvieren in den schuleigenen Ateliers ihre Lehre. An der modeco wird in den drei Schuljahren eine umfassende Ausbildung vemittelt, welche die Bekleidungsgestalterinnen befähigt, im In- und Ausland in verschiedensten Bereichen tätig zu sein. Derzeit absolvieren ungefähr 90 junge Frauen und Männer diese Lehre. Die modeco bietet als komplette Ausbildungsstätte zudem ein modisch-gestalterisches Berufsvorbereitungsjahr für diverse Ausbildungen an. Heuer sitzen 14 Jugendliche in diesem Kurs. Ausserdem absolvieren an der modeco momentan ebenfalls 14 Personen die Weiterbildung als Theaterschneiderin. Massanfertigungen aus den eigenen Ateliers ergänzen das Angebot. Ausserdem ist auch die Denteco, die Ausbildungsstätte für derzeit rund 350 Dentalassistentinnen, in die Schule integriert.

Abgängerinnen der modeco sind als selbstständige Bekleidungsgestalterin, als Theaterschneiderin oder als Kostümverantwortliche beim Film oder Fernsehen ebenso anzutreffen wie als Geschäftsführerinnen oder Einkäuferinnen grosser Modehäuser.

*angesichts der massiven Frauenmehrheit an der modeco sind hier die Männer für einmal mitgemeint

www.modeco.ch ■

Denteco-Lernende in ihrem Schulzimmer

Lernen mit digitalen Medien – Kombination als Königsweg

Digitale Medien können das Lernen unterstützen, weil Lernende ihren Lernprozess flexibler und individueller gestalten können. Das wäre ein guter Grund für den Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, würde man meinen. Doch die Praxis zeigt etwas anderes.

Studien belegen, dass der Einsatz digitaler Medien in der Aus- und Weiterbildung weiterhin marginal ist. Digitale Geräte prägen den Arbeitsalltag und das Privatleben, aber (noch) nicht das Lernen.

Juventus Woodtli setzt auf elektronische Inhalte

Doch Juventus Woodtli beispielsweise entschied sich ganz bewusst für elektronische Inhalte. Die Geschäftseinheit der Juventus Gruppe ist die älteste Fachschule für Medizinische Praxisassistentinnen im Kanton Zürich. Die Schulleitung hat beschlossen, Lehrmittel verstärkt interaktiv anzubieten, um unterschiedlichen Lernbedürfnissen besser Rechnung tragen zu können. Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung im Medizinbereich sollten die Inhalte nur noch elektronisch abgegeben werden. Juventus Woodtli lancierte im Herbst 2015 ein Pilotprojekt für den Einsatz von E-Books im Unterricht. Um sicherzustellen, dass alle Beteiligten Endgeräte hatten, um auf die elektronischen Lehrmittel zuzugreifen, stellte die Schule damals den Lernenden je ein iPad Mini zur Verfügung.

Erste Schritte

Die Schule sprach sich für die E-Book-Plattform Edubase aus. Die Verfügbarkeit und die Bezugswege der benötigten E-Books stellten zu Beginn ebenso eine Herausforderung dar wie deren Akzeptanz bei Dozierenden. Edubook stellte die Verfügbarkeit der gedruckten und elektronischen Lehrmittel und die Distribution sicher und konvertierte alle gewünschten Lehrbücher in Edubase-E-Books. Während eines Semesters wurden den Lernenden die Schulbücher wahlweise als gedrucktes Buch, als E-Book oder in einer kombinierten Variante angeboten.

Anpassungen

Schnell waren Lernende und Dozierende von Edubase überzeugt. Sie schätzten die Mobilität und Flexibilität der E-Book-Lösung. Alle E-Books sind mit einem Login, über eine Plattform verfügbar. Die lehrmittelübergreifende Online-Suche begeisterte. Doch schnell wurde auch klar, dass die rein digitale Lösung nicht allen Bedürfnissen entsprach. Denn auch bei der «Generation Z» ziehen viele Lehrmittel und Unterlagen in Papierform vor. Auch sie findet Tablets eher unpraktisch, wenn z. B. viele Notizen gemacht werden müssen. So kam man bereits nach zwei Monaten Pilotierung überein, allen Lernenden den Bezug von Printpublikationen und digitalen Lehrmitteln parallel zu ermöglichen. Diesen Sommer erfolgte nun die umfassende Lehrmittelauslieferung an alle Klassen, mit der

Bestelloption «nur Papier» oder «Kombi». Trotz Aufpreis entschieden sich zwei Drittel der Lernenden dafür. Die Kombination hatte sich auch im Unterricht bewährt.

Edubase überzeugt

Juventus Woodtli setzt heute ganz auf die E-Book-Plattform Edubase. «Edubase bringt den Lernenden, den Dozierenden und der Schulorganisation einen deutlichen Mehrwert. Edubase ist eine neuartige und zukunftsfähige Plattform – einfach, sicher und technisch überlegen», sagt Richard Münger, Rektor der Juventus Woodtli.

Stabile Rahmenbedingungen für die Lehrmittel-Produktion und -Bewirtschaftung

Durch die Nähe zur Digitaldruckerei Edubook ergeben sich weitere Vorteile für die Schule: So kann Juventus Woodtli schuleigene Lehrbücher massgeschneidert zu Edubase-E-Books konvertieren und drucken lassen – auch in Kleinstauflagen. Die komplette Lehrmitteladministration erfolgt über den Edubook-Webshop direkt durch die Sachbearbeitenden der Schule. Optional kann Bestellung und Bezahlung direkt an die Studierenden übertragen werden. Ob Grundbildung oder Weiterbildung – Edubase ist die erfolgreiche Brückentechnologie zwischen Buch und E-Book, zwischen Heute und Morgen. ■

Edubase – die Komplettlösung für digitale und gedruckte Publikationen im Bildungsbereich

Edubase AG – eine Betreibergesellschaft von Edubook AG und Careum Verlag – ist exklusiver Vertragsnehmer von LookUp! für die Schweiz.

Im Gespräch oder in vertraulichen Umfragen geben Lernende offen positive und negative Feedbacks zum Unterricht

Gute Kommunikation braucht gegenseitiges Vertrauen

Will man wissen, ob der Unterricht gut war, dann fragt man am besten die Lernenden. Das braucht aber Vertrauen zwischen Lernenden und Lehrpersonen, ein kostbares Gut, das nicht selbstverständlich ist. Dafür wird man aber mit einem ausgesprochen objektiven Urteil belohnt. Text: **Christoph Thomann und Martin Plaschy***

Jede Schule hat ihre Feedbackkultur. Sie soll die Qualität des Unterrichts fördern. Ob sie das wirklich tut, das ist manchmal doch etwas fraglich. Für gute Lehrpersonen sind Rückfragen bei der Klasse eine Selbstverständlichkeit. Andere dagegen, die es eigentlich nötig hätten, fürchten genaue Rückmeldungen und diese gelangen auch nicht weiter. Dabei ist das Urteil der Lernenden meist recht präzise und auch objektiv, wenn man richtig fragt, und die beste Hilfe für die Optimierung des Unterrichts.

Entscheidend für konstruktive Rückmeldungen ist erfahrungsgemäss ein Klassengespräch. Damit kann man die Lernenden für die Fragestellung sensibilisieren und auch die erforderliche Vertrauensbasis schaffen. Es braucht meist eine gewisse Zeit, bis die Lernenden ihre wichtigen Anliegen anzusprechen wagen. Ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis lässt sich nie ganz wegdiskutieren. Aber wenn die Lernenden spüren, dass ihr Urteil für die Lehrperson wichtig und wertvoll ist, dann sind sie auch zu objektiven Aussagen bereit. Auf routinemässigen Feedbackzetteln ohne einleitendes Gespräch äussert man sich nie so offen.

Klassengespräche als Standortbestimmung

Bei unseren früheren Tätigkeiten an der TBZ führten wir mit einzelnen Klassen sogenannte Standortgespräche durch. In der Mitte der Lehrzeit ging es einerseits um einen Rückblick, was gut und was weniger gut war, aber auch um einen Ausblick auf die weitere Lehrzeit. Anwesend waren jeweils die beteiligten Lehrpersonen sowie der Abteilungsleiter. Für diesen war es wichtig, seine Rolle als neutraler Mediator glaubhaft zu machen. War das möglich, wurde seine Anwesenheit von der Klasse auch sehr geschätzt als Zeichen, dass die Aussagen der Lernenden ernst genommen werden. Dabei zeigte sich jeweils, dass die wahren Probleme erst nach einer gewissen Anlaufzeit angesprochen wurden, wenn das nötige Vertrauen gebildet war.

Spannend war auch zu beobachten, wie einzelne Klassen begannen, sich selber wahrzunehmen. Es entstand das Bewusstsein, dass die Klasse selbst auch Bestandteil des Unterrichtsgeschehens und Lernerfolges ist. So kamen manchmal soziale Spannungen innerhalb der Klasse zum Vorschein. Die Fleissigen fühlten sich ausgebremst durch jene, welche die

Aufgaben nicht machten und anderseits beklagten die Schwächeren, sie würden bei einem allzu forschen Vorgehen abgehängt. Diese Aussprachen unter den Lernenden waren besonders wertvoll für den weiteren Unterricht und führten auch zu einem besseren gegenseitigen Verständnis. «Schwierige» Klassen lassen sich oft auf ihre inneren Spannungen zurückführen, Spannungen die man als Lehrperson oft zu wenig wahrnimmt.

Befragungen für eine externe Evaluation

Ein weiteres Beispiel für die Qualität der Rückmeldung, die man von den Lernenden erhält, war eine externe Evaluation an einer Berufsfachschule bei ausgewählten Klassen. Hier wurden die Klassengespräche kombiniert mit einem nachfolgenden Fragebogen, auf dem jeder und jede noch persönliche Ergänzungen einbringen konnte. Der Fragebogen enthielt lediglich drei offene Fragen. Die Befragung war so angelegt, dass es primär um Eigenschaften des Unterrichts ging und weniger um die Personen. So kamen eine grosse Zahl von recht präzise Aussagen zum Unterricht zusammen. Für die Auswertung hatten wir alle Aussagen zu positiven Kriterien umformuliert und dazu angegeben, wie oft die Kriterien als erfüllt bzw. nicht erfüllt genannt wurden. Damit ergab sich eine umfangreiche Liste von Kriterien, welche für die Lernenden guten Unterricht ausmachen. Und es war erstaunlich, wie umfassend und objektiv wahrnehmbar diese Kriterien waren. Es war weit mehr als man in Schulbesuchen hätte wahrnehmen können. Der Vorteil war für uns, dass man als aussenstehende Personen eine unabhängige und absolut vertrauliche Position besass. Und dieses Vertrauen spürten wir auch deutlich. Was übrigens ein wenig erstaunte, war die eher konservative Sicht auf den Unterricht. Moderne Unterrichtsformen waren kaum ein Thema. Aber eben, die Kriterien sind die Sicht der Lernenden und nicht die eines Fachdidaktikers.

Gegenseitige Rückmeldungen in der Klasse

Pausengespräch Bilder Seite 11: Ch. Thomann

Die Befragung zeigt Wirkung

Die gewonnenen Kriterien wie auch die anonymisierte Beurteilung des Unterrichts wurden den beteiligten Lehrpersonen zur Verfügung gestellt und von diesen auch diskutiert. Die Kriterien für einen guten Unterricht brachten auch konkrete Hinweiswie z.B.:

- Vorwissen der Lernenden wird berücksichtigt
- Gekaufte Bücher sind sinnvoll und werden auch verwendet
- Hausaufgaben werden kontrolliert
- Die Prüfungen werden innert nützlicher Frist korrigiert
- Lehrperson gibt motivierende Rückmeldungen, keine verletzende Äusserungen

Damit konnte jede Lehrperson ihren Unterricht hinterfragen und gezielte Verbesserungen vornehmen.

Nach einem Jahr wurde die Befragung wiederholt, z.T. mit den gleichen Klassen, aber auch mit anderen Klassen. Nach dem vertrauensbildenden Klassengespräch wurde diesmal der Fragebogen mit den 88 Kriterien vorgelegt und die Lernenden konnten ankreuzen, ob ein Kriterium zutreffe oder nicht. Die Befragung betraf wiederum den Unterricht als Ganzes. Lediglich unter Bemerkungen konnte auf konkrete Lehrpersonen hingewiesen werden. Trotz des grossen Umfangs wurden die Fragen von allen Lernenden sehr bereitwillig, sorgfältig und differenziert beantwortet.

Erfreulich war nun, dass in einigen Bereichen des Unterrichts die Beurteilung signifikant besser ausfiel als vor einem Jahr. Die Aussagen der Lernenden und die konkreten Kriterien hatten doch etwas in Bewegung gebracht. Natürlich gab es auch Bereiche, bei denen sich wenig bewegt hatte, was auch zu erwarten war.

Die menschliche Kompetenz ist entscheidend

Interessant ist hier auch die Aussage eines Lehrers, er habe an seinem Unterricht eigentlich nichts geändert. Trotzdem wurde er das zweite Mal markant besser beurteilt. Was sich aber offensichtlich geändert hatte, war seine Einstellung zu den Lernenden. Das zeigt einmal mehr, dass gewisse Schwächen in der Didaktik oder sogar im Fachwissen durchaus verziehen werden. Wenn aber die menschliche Einstellung der Lehrperson gegenüber der Klasse nicht mehr stimmt, dann kommt es zu echten Problemen und der Unterricht leidet massiv. In der Befragung hatten wir erfahren, wie wichtig das Vertrauen und der Respekt zwischen Lernenden und Lehrpersonen sind. Fehlen diese, leidet der Unterricht. Und gerade Mängel in der Haltung von Lehrpersonen sind für Aussenstehende schwer erkennbar und Massnahmen lassen dann oft zu lange auf sich warten.

Gruppengespräche stärken das Team

Wir sind dankbar, dass uns die Lernenden in der Befragung so viel Vertrauen entgegen brachten, ohne dies hätten wir nie die wertvollen Kriterien erhalten. Den Kriterienkatalog können wir auf der Website des BCH zur Verfügung stellen (www.bch-fps.ch/services/ratgeber/). Falls ihn jemand für seine Klassen verwendet, sind wir dankbar, von den Erfahrungen zu hören. Was für andere Klassen motivierend sein kann: Die Kriterien beruhen auf der subjektiven Sicht von Lernenden. ■

*cthomann@bch-fps.ch und m_plaschy@bluewin.ch

Vom Stress im Lehrbetrieb bis zum Kultur-Spagat

Seit rund 20 Jahren pflegt die Technische Berufsschule Zürich (TBZ) das «Troubleshooter»-System. Es bietet Lernenden die Möglichkeit, bei Anliegen, Sorgen und Problemen schnell, unkompliziert und diskret Hilfe zu finden. FOLIO sprach mit Troubleshooterin Gabriella Gargitter. Interview: **Renate Bühler**

Frau Gargitter, «Troubleshooter» tönt gut und die Website sieht ansprechend aus. Doch was sind die wesentlichen Merkmale des TBZ-Troubleshooter-Angebots?

Gabriella Gargitter: «Die Idee ist Folgende: Die Lernenden können eine Ansprechperson – eine Lehrperson aus dem Troubleshooter-Team – auswählen, um mit ihr über ihre Anliegen oder Sorgen zu sprechen. Es ist ein niederschwelliges Angebot und es ist vertraulich: Wir unterstehen der Schweigepflicht. Besonders für junge Männer ist es ja oft schwierig, einzugestehen, dass sie mit ihren Sorgen nicht mehr alleine weiterkommen und Hilfe brauchen. Darum ist es in diesen Situationen vor allem wichtig, dass ihnen erst einmal jemand zuhört – so einfach das auch tönt. Das gilt natürlich auch für die jungen Frauen!»

Wie wird man Troubleshooter/-in an der TBZ?

«Es braucht sicher eigenes Interesse und Engagement. Als ich eingestiegen bin, musste ich zudem vorweisen, dass ich im Bereich Coaching/Beratung eine Weiterbildung absolviert hatte.

Wir Troubleshooter verstehen uns als Gruppe: Wir tauschen uns untereinander über die Themen aus, die uns beschäftigen – wenn auch ohne Namensnennung. Aber wenn ein schwieriger Fall ansteht, ist es für mich sehr wichtig, mit jemandem darüber sprechen zu können. Wir haben auch regelmässige Supervisionen in der Gesamtgruppe.»

Gibt es so etwas wie ein «übliches Thema»?

«Nein, in dem Sinn nicht. Aber wiederkehrend sind Probleme mit der neuen Lebenssituation als Lernende, der Übergang von der Oberstufe ins Arbeitsleben. Häufiger werden auch plötzliche Lernprobleme, Prüfungsangst und Konflikte im Lehrbetrieb bis hin zum Abbruch thematisiert.

Und manche Jugendlichen haben Probleme zu Hause – gerade auch kulturelle.»

Wie häufig werden die Troubleshooter um Hilfe angegangen?

«Heute ist Montag. Für diese Woche habe ich bereits mit zwei Personen einen Termin abgemacht; das entspricht dem Schnitt. Damit alle von unserem Angebot erfahren, erwähnen wir es auch am Elternabend und am Einführungstag. Bei uns weist auch die Schulleitung bei Problemen auf unsere Dienste hin. Auch Lehrbetriebe motivieren ihre Lernenden bei Problemen manchmal, sich an uns zu wenden – da sind wir auch sehr froh darum: Wir sind darauf angewiesen, dass man auf uns aufmerksam macht.»

Wie läuft eine Intervention in der Regel ab? Oder gibt es keine Regel?

«Wir haben ja die Homepage; über diesen Kanal werde ich aber eher selten kontaktiert. Häufiger kommt es vor, dass eine Lehrperson mir Jugendliche vorbeischickt – oder dass Lernende, die schon Erfahrungen mit den Troubleshootern gemacht haben, andere Lernende zu uns begleiten.

Wenn eine Kollegin feststellt, dass jemand offenbar Schwierigkeiten hat, spricht sie die betreffende Person an: Zum Beispiel bei einem plötzlichen Leistungsabfall. Manchmal begleiten die Kollegen auch jemanden direkt zu uns. Oft reicht dann schon ein einziges Gespräch. Manchmal braucht es aber auch mehr. Wichtig ist einfach, dass dort, wo die Jugendlichen sind, jemand ist, der sie wahrnimmt. Dass sie wissen, wo sie Hilfe finden – und dass, wenn jemand leidet, von der Schule her nicht noch mehr Druck und Unverständnis, sondern Unterstützung kommt. Dass wir vertraulich sind, ist dabei zentral! Sonst geht es nicht. Wenn eine Kollegin mir jemanden vorbeischickt, kann sie allerdings schon einmal nachfragen, ob der oder die Lernende auch wirklich gekommen ist. Wir haben auch den Auftrag, zu vermitteln: Kommt jemand zum Beispiel mit einer Suchtthematik, leiten wir die Person an eine Präventionsstelle weiter, zum Beispiel jene der Wohngemeinde. Oft helfe ich auch gleich, den Erstkontakt herzustellen, rufe an und übergebe dann an den / die Lernende; auch das baut allfällige Schwellen ab. Allerdings ist die Suchtthematik meist nicht das Oberthema, wenn sich jemand an mich wendet, sondern eben eher Schulprobleme oder Stress im Betrieb. Sehr viele Gespräche drehen sich um interkulturelle Probleme: Wir haben in unserer Schule einen beträchtlichen Anteil an Leuten mit Migrationshintergrund. Viele Lernende müssen den Spagat zwischen der Kultur der Eltern und der hiesigen meistern; das kann enorm belastend sein.»

Kann die Schweigepflicht in Notfällen gebrochen werden?

«Ich muss eine Vertrauensperson sein! Die Auflösung des Schweigeversprechens ist schwierig. Besser ist es, wenn wir es schaffen, mit dem Betroffenen ein Sicherheitsnetz aufzubauen.»

Was kostet es mich als Lernende, wenn ich Sie zu Hilfe rufe?

«Für die Lernenden ist unser Angebot gratis – und eben vertraulich.»

Sind die Troubleshooter auch für ganze Klassen da? Etwa, wenn es in einer Klasse zwischenmenschliche Probleme gibt, Mobbing zum Beispiel?

«Grössere Interventionen in ganzen Klassen habe ich noch nie gemacht. Eher kommt eine Lehrperson vorbei, die zum Beispiel im allgemeinbildenden Unterricht das Thema Mobbing angeht und sich von uns beraten lässt. Das läuft dann eher im kleineren Kreise ab. Denn, wie gesagt: Grundsätzlich ist das Troubleshooting ein Angebot, das sich an die einzelnen Lernenden richtet.»

Andreas Rengel, BCH-Vorstandsmitglied und ebenfalls Troubleshooter, stösst zum Gespräch

Seit wann gibt es das Troubleshooter-System an der TBZ überhaupt?

Andreas Rengel: «Ungefähr seit Mitte der 90er Jahre. Es begann mit einer Lehrperson, die eine entsprechende Ausbildung hatte, Esther Lauper. Sie nahm sich damals des Mobbing-Themas an und war sehr aktiv! Sie ist heute noch in der Lehrerbildung tätig. Ich bot mich dann auch als Troubleshooter an, weil ich Portugiesisch spreche, eine Sprache, die nur wenige Lehrpersonen beherrschen. Zuerst wurde das nicht gross gebraucht, aber jetzt sind meine Dienste gefragt. Lang führte nur die IT-Abteilung das Troubleshooter-System; unterdessen gilt es für die ganze TBZ. Offensichtlich ist es in den Augen der Schulleitung eine gute Sache, sie steht klar hinter uns.»

Gabriella Gargitter: «Auch die Kollegen sind froh um unser Angebot, dass sie, wenn Probleme auftreten, nicht alles selber machen müssen.»

Wie werden Sie für das Troubleshooting entlöhnt?

Gargitter / Rengel: «Wir schreiben die Zeit auf, die wir für diese ja nicht planbare Tätigkeit aufwenden. Dann werden wir über die Lektionenbuchhaltung vergütet.» ■

Niederschwellig mit Klick

Wer über www.troubleshooter-tbz.ch Hilfe sucht, findet sich auf einer sehr ansprechenden Startseite in Blau und Schwarz wieder, die an Graffiti-Wände erinnert. Nebst allerhand Symbolen laden die Wörter «hallo», «Beratung», «Links» und «Kontakt» zum Anklicken ein. «Hallo» ist die Begrüssung. Hinter «Kontakt» findet man die Fotos und Namen der acht Troubleshooter sowie die Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme mit der gewünschten Person via SMS oder Email. Über «Beratung» erfährt man die Grundlagen des Troubleshootings, und die Links führen zu verschiedenen Beratungsstellen. (rb)

www.troubleshooter-tbz.ch

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

Neu: Dipl. Fachbereichsleiter/in

Gemeinsam nicht nicht nur arbeiten, sondern für einmal auch essen, trinken, witzeln und diskutieren – die Klausurtagung bietet dem Team eine wertvolle Auszeit

Einmal im Jahr alle zusammen – das stärkt das Team

Die Teilnahme ist ausdrücklich erwünscht: Einmal im Jahr trifft sich die ganze Abteilung Informationstechnik der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) zu einer externen Klausur – Übernachtung inklusive. Hier wird, wie Abteilungsleiter René Muggli erzählt, primär intensiv gearbeitet. Dank dem gemeinsamen Essen am Mittag und am Abend gibt die Tagung den Lehrpersonen zudem die Möglichkeit, einander besser oder überhaupt kennenzulernen. Text: **Renate Bühler**

Das Problem ist mehr als bekannt: An Berufsfachschulen arbeiten – anders etwa an Volks- und Mittelschulen – sehr viele Lehrerinnen und Lehrer in Teilzeit. Manche sind nur während einem Tag, andere während zwei Tagen, wieder andere nur für wenige Lektionen pro Woche an der Schule. Sogar bei Lehrpersonen, die an der gleichen Klassen unterrichten, kann es daher passieren, dass sie sich kaum je über den Weg laufen.

Jedenfalls nicht per Zufall. Natürlich finden immer wieder Sitzungen in kleineren Runden statt, aber schon dafür ist die Terminfindung oft gar nicht so einfach. Für Anliegen, die über das definierte Sitzungsthema hinausgehen, fehlt dann meist schlicht die Zeit.

Im November gemeinsam weg

Eine Ausnahme bilden da die externen Klausurtagungen: Hier haben die Lehrpersonen die Gelegenheit, einander auch beim Essen zu treffen, zu schwatzen, sich besser kennenzulernen und – vor allem – Themen oder Probleme anzupacken, die im Alltag zu kurz kommen.

So etwa die Abteilung Informationstechnik der Technischen Berufsschule Zürich: Einmal pro Jahr, am Freitag und Samstag nach der kantonalen Lehrerkonferenz, also jeweils Mitte November, verbringen die Lehrerinnen und Lehrer der künftigen Augenoptiker/-innen, Informatiker/-innen und Veranstaltungstechniker/-innen den Freitag und den Samstagvormittag gemeinsam in einem Hotel. Dort wird gearbeitet, gegessen und auch übernachtet. Der Anlass findet jeweils ungefähr zwei Autostunden von Zürich entfernt statt. Dies bietet verschiedene Vorteile: Man kann den Alltag loslassen, weil keine Termine rufen, die Geselligkeit stärkt den Zusammenhalt und hat einen positiven Einfluss auf die Kreativität. Die Teilnahme an der Klausurtagung werde zwar durchaus «gewünscht», doch es sei jedem und jeder freigestellt, sich von dem Anlass abzumelden, sagt Abteilungsleiter René Muggli. Diese Möglichkeit werde aber nur sehr zurückhaltend genutzt. «Bei uns arbeiten alles in allem ungefähr 90 Lehrpersonen», sagt er. Davon seien jeweils ungefähr 70 an der externen Tagung dabei. «Die Lehrpersonen freuen sich auf den Anlass!» hält er

fest. «Die Klausurtagung ist den meisten von uns wichtig. Denn wann hat man schon einmal Zeit, sich ausserhalb zu treffen? Für uns ist es der einzige Anlass, an dem wir alle zusammen sind – abgesehen vom Weihnachtsessen.»

Der Ablauf der Tagung ist ritualisiert: Am ersten Tag arbeiten alle gemeinsam, der Samstag Morgen ist dann den Fachgruppen vorbehalten und wird von deren Leitungen organisiert. «Zuerst machen wir immer einen Rückblick auf das vergangene Jahr», sagt Muggli. Dann wendet man sich dem eigentlichen Thema, der Klausur, zu.

Die Themensetzung ist – wie die Wahl des Tagungsortes – grundsätzlich Sache der Abteilungsleitung. Er stelle diese Anlässe aber nicht im Alleingang auf die Beine, hält er fest. «Ich gehe jeweils in den Fachgruppensitzungen vorsondieren, um herauszufinden, was bei ihnen gut oder weniger toll läuft.»

Klausurtagungen sind keine Spezialität der TBZ: Sie sind in vielen grösseren Betrieben und in vielen Schulen ein beliebtes Zusammenarbeits-Gefäss. In der Regel widmet sich die vielerorts institutionalisierte Klausurtagung jedes Jahr einem neuen Thema. Eine Umschau zeigt, dass Berufsfachschulen an ihren externen Tagungen gerne neue Lehrpläne besprechen oder auch den Umgang mit neuen Fächern. Manchmal streitet man sich über den Einsatz neuer Medien, andernorts stehen beispielsweise Gesundheitsförderung und Prophylaxe auf dem Programm oder auch allgemeine Fragen der Qualitätssicherung.

Sie «wollen guten Unterricht» – und sie bleiben dran

Die Abteilung Informationstechnik der TBZ hat mit dieser Tradition des jährlichen Wechsels nun aber gebrochen: Er habe früher häufig den Eindruck gehabt, man arbeite während der Klausur zwar intensiv und seriös an einem bestimmten Thema, doch die Anstrengungen verpufften dann im Alltag, erklärt René Muggli. Um dem Engagement an der Klausurtagung Nachhaltigkeit zu verleihen, habe er sich darum vorgenommen, ein wichtiges Thema zu wählen und dieses dann über mehrere Jahre laufen zu lassen. «Es soll sich lohnen, sich zu engagieren! Wir arbeiten jetzt seit drei Jahren am gleichen Thema», sagt Muggli. Übergeordnet heisse dieses: «Wir wollen guten Unterricht.» So etwas brauche natürlich Zeit bis es wirke, ist der Abteilungsleiter überzeugt, «und es darf nicht aus dem Bauch heraus bearbeitet werden – das muss man genau analysieren und dann den Weiterbildungsbedarf klären.»

Im ersten Jahr habe man einen ganzen Nachmittag lang ausgiebig über diese Devise gesprochen und nachgedacht – und dabei festgestellt, dass kaum jemand in der Lage ist, aus dem Stegreif zu definieren, welche Punkte wirklich für «guten Unterricht» wirksam sind.

Gegenseitige Hospitation

Dann wurde die Debatte konkret: Ein Lehrerkollege hatte sich zuvor während des Unterrichtens gefilmt. Dieses Beispiel einer Unterrichtseinheit wurde dann angeschaut und im Team diskutiert. «Dabei zeigte sich, dass wir, wenn wir uns und unsere Klassenzimmertüren öffnen, sehr voneinander profitieren können», so Muggli. Es sei ja durchaus so, dass jede Person «ein bestimmtes Talent hat». Der eine sei zum Beispiel ein guter Erzähler, ein anderer ein begabter Erklärer, wieder eine andere sei besonders begabt darin, im richtigen Moment die richtigen Medien zu benutzen. Was auch immer die persönliche Begabung oder Kompetenz ausmache: Auf jeden Fall sei es für den Unterricht sinnvoll, dieser mehr Raum zu geben. Damit die TBZ-Lehrpersonen ihre eigenen Stärken herausfinden und diese dann auch gezielter ausbauen können, haben sie nach der Einführungs-Klausur damit angefangen, sich gegenseitig – und zwar ganz systematisch – im Unterricht zu besuchen und diese Besuche auszuwerten. Jeweils drei Lehrerpersonen arbeiten dabei zusammen.

360-Grad-Feedback

Bei der ersten Hospitation legten die beiden Besucher/-innen ihr Augenmerk auf die Frage, in welchen Situationen die Klasse besonders aufmerksam bei der Sache war. «Genau diese positiven Lernmomente sollen bewusst gemacht und ausgebaut werden», erzählt Muggli.

Seit dem Beginn der zweiten Phase wird in der Abteilung nun gemäss der «EMU»-Methode des deutschen Professors Andreas Helmke am «guten Unterricht» gearbeitet.*

Im Laufe der zweiten Runde haben die Lehrkräfte, basierend auf einem genauen Fragebogen – der wiederum auf den Angaben aus einer Schulabgänger-Befragung beruht – sowie den Rückmeldungen aus der Klasse und von den beiden Team-Kollegen, eine Art von 360-Grad-Feedback erhalten.

René Muggli, Leiter Abteilung Informationstechnik an der TBZ

Da die Rückmeldungen elektronisch erfolgen, erhält René Muggli als Abteilungsleiter alle diese Feedbacks als anonymisierte Zusammenfassung. «Die Idee ist, dass ich aufgrund dieser Angaben feststellen kann, wo bei uns die grössten Stärken sind, aber auch,wo wir uns noch verbessern können. Kurz: Wo wir als Abteilung Weiterbildungsbedarf haben.» Dieser wird dann wiederum ein Thema in der Klausurtagung. «Jetzt kommt die Auswertung über alle Aspekte des Unterrichts. Daraus entwickeln wir dann die nächsten Schritte.»

Das gesellige Beisammensein macht es aus!

Muggli ist überzeugt, dass seine Lehrpersonen hinter dem langfristigen Projekt stehen. «Wenn der blinde Fleck kleiner wird, wirkt sich das positiv auf alle Facetten des Unterrichtens aus. Der Unterricht wird dadurch professioneller.» Dass seine Abteilung nun ins dritte Jahr mit dem gleichen Thema gehen kann, liege unter Anderem gerade an der intensiven Einführung, die erst durch die Zeit an den Klausurtagungen möglich geworden sei: «Wir konnten das Konzept genau vorstellen, den Kolleginnen und Kollegen den Hintergrund erläutern.» Wie schon im letzten Jahr werde an der kommenden Tagung auch Professor Helmke selber wieder teilnehmen.

Auch die externen Tagungen selber werden von den Lehrerinnen und Lehrern geschätzt. Muggli ist überzeugt, dass das Engagement für «guten Unterricht» schon jetzt Früchte trägt und auch weiter tragen wird. Dazu trägt, davon ist der Abteilungsleiter überzeugt, nebst der intensiven Arbeit insbesondere auch der gesellige Teil der Klausurtagung bei. «Beim Abendessen geschieht der intensive Austausch!» ist er sicher. «Da kommen im lockeren Rahmen Gespräche in Gang, da wird das Thema weiterdiskutiert und ausgeweitet – und manche Kolleginnen und Kollegen lernen sich überhaupt erst kennen.»

(*EMU: Evidenzbasierte Methoden der Unterrichtsdiagnostik und -entwicklung. Mehr dazu unter: www.unterrichtsdiagnostik.de). Prof. Andreas Helmke hat für die TBZ seine Methoden eigens an die Bedürfnisse einer Berufsfachschule angepasst. ■

EINE IDEE VERÄNDERT DIE WELT

Abenteuer Rotes Kreuz
Das einzigartige Schulportal
www.abenteuerroteskreuz.ch

Schweizerisches Rotes Kreuz

Christine Davaz-Höchner weiss, wie Sitzungen funktionieren: Sie ist u. a. sgv-Vizedirektorin und Delgationsleiterin des Schweizer Teams an Berufsmeisterschaften

Kommunikation als Kerngeschäft

Christine Davatz-Höchner steht in zahlreichen Gremien ein für eine starke Berufsbildung. Gute Kommunikation ist quasi ihr Kerngeschäft. Ein Gespräch über Worte, die EuroSkills, ein gutes Miteinander und das Ziel der starken Berufsbildung, das über allem stehen muss. Interview: **Lucia Theiler**

Christine Davatz-Höchner, Sie sind in zahlreichen Gremien tätig. Im Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) führen Sie das Dossier Berufsbildung. Zudem sind Sie in der Geschäftsleitung der SwissSkills. Wir stellen uns vor, Sie eilen von Sitzung zu Sitzung, also von einer Kommunikationsarena zur nächsten. Gute Kommunikation ist quasi Teil Ihres Kerngeschäfts. Wie schaffen Sie es, sich überall Gehör zu verschaffen, den richtigen Ton zu treffen, die richtige geistige Agenda dabei zu haben?

Christine Davaz-Höchner: «Ich bin seit 30 Jahren beim Schweizerischen Gewerbeverband. Erfahrung ist sicher ein Teil der guten Kommunikation. Der andere wichtige Teil ist die Freude und das aufrichtige Interesse. Ich kann mich für Vieles begeistern. Zudem bin ich in allen Gremien Interessenvertreterin der Arbeitgeber. Ich habe also immer den gleichen Hut auf und vertrete eine klare Linie. Das tönt etwas abstrakt. Ich mache darum gerne ein Beispiel: In der Stiftung SwissSkills vertrete ich Unternehmen, welche junge Berufsleute zu Höchstleistungen motivieren wollen. Ich stehe ein für einen gesunden Wettbewerb und für Engagement. Junge Berufsleute sollen Herausforderungen mit Freude angehen. In der politischen Arbeit des sgv geht es darum, die beste Lösung für die Berufsbildung zu finden. Da bin ich auch wieder die Person, die sich als Vertreterin der KMU-Arbeitgeber eingibt. Leitidee aller meiner Tätigkeiten ist letztlich, die Berufsbildung zu stärken. Das ist die Grundbotschaft in all meinen Tätigkeiten. Das ist quasi meine Lebensaufgabe. Natürlich lebe ich diese möglichst auch persönlich vor.»

Wie können Sie das? Sie sind Juristin und haben den akademischen Weg gewählt.

«Ja, für mich stimmte das. Bei unseren beiden Kindern waren die Berufswünsche weniger klar. Wir, mein Mann und ich, haben uns darum entschlossen, ganz genau hinzuschauen und abzuklären, welche Neigungen und Eignungen da sind. Ich wünsche diese Möglichkeit allen Jugendlichen. Die Tochter hat sich im Anschluss, nach dem Gang zum Berufsberater und nach einigen Schnupperlehren, für eine vierjährige Lehre als Konstrukteurin mit technischer Berufsmatura entschieden. Sie hat nach Abschluss ein Jahr gearbeitet und dann die Fachhochschule besucht. Das ist der akademische Weg der Berufslehre, eine tolle Sache! Der Sohn macht eine Schreinerlehre, und ich kann mir vorstellen, dass er nach ein paar Jahren Berufspraxis dann eine geeignete Weiterbildung sucht. Vorerst ist es für ihn wichtig, Zeit auch für den Sport zu haben.»

Zur Person

Christine Davatz-Höchner ist beim Schweizerischen Gewerbeverband sgv Vizedirektorin und zuständig für Bildungspolitik, Forschung und Frauenfragen. Zudem ist sie Geschäftsleitungsmitglied der Stiftung SwissSkills und offizielle Delegierte und Delegationsleiterin des Schweizer Teams an europäischen und internationalen Berufsmeisterschaften. Sie ist zudem Mitglied der Eidgenössischen Berufsbildungskommission und Mitglied der Schweizerischen Hochschulkonferenz. Sie war Hauptmann der Schweizer Armee.

Viele Eltern prügeln ihre Kinder auch dann lieber durch das Gymnasium.

«Ja, das finde ich falsch. Nach einer Lehre gibt es vielfältige Möglichkeiten. Ich habe persönlich noch nie jemanden getroffen, der das System der dualen Berufsbildung nicht gut findet. Doch wenn es beispielsweise um die eigenen Kinder geht, merkt man bei einigen schon eine gewisse Skepsis. Dabei sind die Karrieremöglichkeiten nach der Lehre vielfältig und die Abschlüsse der höheren Berufsbildung in der Schweizer Wirtschaft gefragt. Die Stärkung der höheren Berufsbildung war übrigens auch dem Parlament ein Anliegen. Die Höhere Berufsbildung wird neu mit 365 Millionen Franken gestärkt. Die berufliche Grundbildung erhält zusätzlich 100 Millionen Franken. Damit wird die Berufsbildung insgesamt stark aufgewertet, ein Anliegen, für das der Schweizerische Gewerbeverband sgv seit Jahren intensiv kämpft.»

Kommen wir nochmals auf die zahlreichen Sitzungen zu reden. Was macht eine gute Kommunikation in einer Sitzung aus?

«Ich habe, wie gesagt, immer den gleichen Hut auf, aber nicht immer die gleiche Rolle inne. Manchmal habe ich den Vorsitz, in manchen Gremien und Sitzungen bin ich Teilnehmerin. Ich decke also das ganze Spektrum ab. Grundsätzlich muss es immer das Ziel der Kommunikation sein, gehört zu werden, aber auch zu verstehen. Da kann die Verantwortung nicht nur bei einer Person liegen.

An Berufsmeisterschaften geben junge Berufsleute ihre Bestes

Mein Kommunikationsstil variiert mit den Rollen. Wenn ich die Sitzung leite, achte ich darauf, dass alle ausreichend zu Wort kommen, dass jeder sagen kann, was ihm auf der Zunge brennt und sich gebührend einbringen kann. Obwohl, Vielredner bremse ich nach einiger Zeit. In der Rolle als Sitzungsteilnehmerin trete ich auch mal bewusst in ein Fettnäpfchen oder schneide heikle Themen an, um eine Diskussion voranzubringen. Manchmal braucht es eine Art ‹Sündenbock› für eine gute, konstruktive Diskussion. Wichtig ist für mich, meinen eigenen Überzeugungen und Zielen treu zu bleiben. Zudem kommt es natürlich auf den Zweck der Zusammenkunft an. Ich organisiere seit kurzem wieder sogenannte OdA-Konferenzen, an denen wir mit möglichst vielen interessierten Verbandsvertreterinnen und -vertretern über ihre Anliegen, zum Beispiel Berufsentwicklungen, sprechen wollen. Als Dachorganisation der KMU-Wirtschaft wollen wir ja die Interessen unserer Mitgliedsverbände vertreten, und da geht es vor allem darum, ihre Ideen abzuholen und sie in ihrer Arbeit zu stärken. Also klopfe ich die Teilnehmer bewusst etwas aus dem Busch, wie man so schön sagt. Das Ergebnis war bis jetzt stets eine anregende Diskussion.»

Wie verhindern Sie Chaos?

«Wenn ich das Gefühl habe, dass wir vom Thema abweichen oder jemand nun wirklich zu viel redet, bremse ich. Ich war ganz am Anfang meiner Karriere Protokollschreiberin an Gerichten. Dort habe ich gelernt, das grosse Ganze im Blick zu behalten. Zudem gibt es an ordentlichen Sitzungen natürlich Zeitlimiten, die von Vornherein bekannt sind.»

Gibt es Unterschiede in der Kommunikation in reinen Männer- und Frauengremien?

«Ja, durchaus. Am effizientesten empfinde ich persönlich die Kommunikation in gemischten Gremien. In reinen Männergremien wird oftmals die Sachlichkeit zu sehr betont. Das wirkt manchmal künstlich rational, fast ‹pseudosachlich›. Bei Frauen spielen Emotionen eine grössere Rolle. Ich habe im Militär Frauen und Männer geführt. Auch da habe ich festgestellt, dass sich Frauen oftmals viel emphatischer geben als die Männer. Das eine ist nicht schlechter als das andere und beides wird auch dazu missbraucht, eigene Interessen durchzusetzen. Das durchschaue ich aber inzwischen schnell – bei den Männern noch eher als bei den Frauen. Ich persönlich versuche, die Sache in den Vordergrund zu rücken und authentisch dahinter zu stehen.»

Gibt Ihnen das viele Diskutieren und Kommunizieren nicht manchmal einfach auf die Nerven?

«Nein, ich bin bekannt für meine Ausdauer und den Willen, auch langatmige Prozesse durchzumachen. Für die 365 Millionen Franken für die höhere Berufsbildung in der BFI-Botschaft haben wir sieben Jahre gekämpft! Das hat sich gelohnt. Kommunizieren ist quasi mein Beruf. Den Humor nicht zu verlieren, hilft sicher über Durststrecken hinweg.»

Was raten Sie jungen Frauen, die eine Karriere anstreben in der Politik und der Wirtschaft?

«Das sollen sie unbedingt machen. Offen und interessiert sein finde ich wichtig. Man kann dann seine eigene Vision entwickeln, die man beibehalten sollte. Zugleich finde ich Empathie wichtig, sich einfühlen können in andere Positionen. Die Freude am eige-

nen Ziel und generell die Lebensfreude sollte immer der Gradmesser sein für sein Tun.»

Apropos Ziel: Haben Sie als Delegierte der Schweiz bei den EuroSkills in Göteborg dieses Jahr eigentlich konkrete Ziele für das Schweizer Team? Oder ist das Dabeisein wichtiger?
«Wir sind ambitioniert und haben klare Ziele. Wir sind eine kleine Gruppe und wollen das absolut Beste geben und natürlich Medaillen gewinnen. Mir ist bewusst, dass es in dem dreitägigen Wettkampf schwierige Momente geben wird. Diese durchzustehen ist Teil der Vorbereitung. Ein Sportler hat mal gesagt: Wenn du 100 Meter schnell rennen willst, musst du es eigentlich 120 Meter weit schaffen. Der Vergleich gefällt mir, auch für meine persönliche Arbeit.»

Die EuroSkills-Kandidaten trafen sich zum Teambildungsweekend …

Wie sind Sie in die Vorbereitungen involviert?
«Es gibt nebst individuellen Vorbereitungen, welche die Teilnehmenden in ihrem beruflichen Umfeld machen, auch drei gemeinsame Teamweekends. Als Repräsentantin der Delegation ist es mir wichtig, die Personen zu kennen. An den gemeinsamen Trainingswochenenden formen wir das Team, denn die Berufsmeisterschaften sind einerseits Einzelwettkämpfe, zum anderen aber Teamarbeit. Ohne ein gutes Miteinander geht es nicht. In den Teamweekends arbeiten wir an diesem Zusammenspiel, am Teamgeist. Und ich gebe zu: Oftmals übernehme ich da die Rolle der ‹strengen Chefin› oder auch mal jene des ‹offenen Ohrs›».

Was heisst das?
«Ich stehe für die Haltung ein, dass die Vorbereitungstage keine Ferienlager sind. Ich sage beispielsweise nein zur lauten Party bis morgens um drei. Und ich werde in meinem Nein respektiert, ohne dass ich jemandem zu nahe treten muss. Schliesslich sind das top Berufsleute und Teamleiter. Doch auch sie brauchen manchmal einfach jemand, der wieder sagt, worum es geht. Zugleich merke ich auch, wenn es jemandem nicht so gut geht. Ich finde den Kontakt zu den Personen schnell. Es hilft mir natürlich bei dieser Aufgabe, Kinder im gleichen Alter zu haben.»

Kommen wir zurück zur Kommunikation. An vielen Schulen dominiert die Spardebatte. Wie stehen Sie dazu?
«Selbstverständlich kann man in einigen Bereichen sparen, wahrscheinlich auch in der Bildungsverwaltung. Man muss genau hinschauen, wo unnötig Geld ausgegeben wird und dort sparen. Geblähte administrative Apparate bringen nichts. Aber Sparen bei der einzelnen Lehrperson ist auch nicht das Richtige und kann der Qualität des Unterrichts schaden. Mir wäre lieber, wenn man Lehrpersonen sogar speziell fördern würde. Ihre Wirkung auf die Klassen und die Motivation des einzelnen Lernenden sind enorm gross. Das lässt sich in zahlreichen Forschungsarbeiten nachlesen. Warum nicht engagierte Lehrpersonen ein Jahr lang in ein Sabbatical schicken in ein Unternehmen? Dort würden sie neue Impulse erhalten, kämen wieder motiviert zurück. Wir brauchen Lehrpersonen mit Herzblut, denn der Beruf ist wahnsinnig anspruchsvoll. Ich jedenfalls könnte ihn nicht ausüben. Mir fehlte das Talent, Wissen gekonnt ’rüberzubringen. Das ist eine eigene Kompetenz.» ■

EuroSkills Göteborg 2016

Vom 1. bis 3. Dezember finden in Göteborg die EuroSkills 2016 statt. EuroSkills ist der grösste Berufswettkampf Europas für junge Berufsleute bis 25 Jahre. Ziel ist die Steigerung von Qualität und Attraktivität der beruflichen Ausbildung. Neben dem Wettbewerb bietet EuroSkills zahlreiche weitere Veranstaltungen an, so zum Beispiel Schnupperkurse in verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, Ausstellungen und Seminare. Das Swiss Team besteht aus neun jungen Berufsleuten, auch mit je einem Mitglied aus der Romandie und dem Tessin. Sie werden sich in den Berufsfeldern: Maurer, Schönheitspflegerin, Gipser, Malerin, Plattenleger, Elektroinstallateur, Landmaschinenmechaniker, Spengler und Boden-Parkettleger mit rund 500 Berufskolleginnen und -kollegen aus 30 europäischen Ländern messen.

Ihre Premiere erlebten die Berufs-Europameisterschaften 2008 in Rotterdam. 2010 fanden die EuroSkills in Lissabon statt, 2012 in Spa-Francorchamps und 2014 in Lille. Damals machten aus der Schweiz 13 junge Berufsleute mit. Sie holten eine Gold-, drei Silber- und drei Bronzemedaillen.

http://euroskills2016.com

… und zum Medientraining

KINOKULTUR
IN DER SCHULE EMPFIEHLT

Un juif pour l'exemple
Spielfilm, 73 Min., OV Franz mit UT Deutsch

1942 steht Europa in Flammen. Der Krieg ist in der Schweiz weit weg, denkt man. Fernand Ischi, ein durchtriebener und hinterlistiger Wichtigtuer, hat mit etwa zwanzig anderen Bürgern von Payerne seinen Eid auf die Nazi-Partei geschworen. Sie alle träumen davon, die Aufmerksamkeit der deutschen Gesandtschaft und auch von Adolf Hitler selbst zu erregen. Im Visier haben sie Arthur Bloch, ein Berner Viehhändler. Am Donnerstag dem 16. April werden Ischi und seine Spiessgesellen zur Tat schreiten. An diesem Tag wird ein Jude getötet werden, um ein Exempel zu statuieren. 67 Jahre später, 2009, als sich der Schweizer Schriftsteller Jacques Chessex an jene Ereignisse erinnert, wird er als Nestbeschmutzer ins Visier genommen.

Snowden
Spielfilm, Oliver Stone 139 Min., Deutsch

Der amerikanische Whistleblower Edward Snowden gilt als Symbol des Widerstands gegen die unbeschränkte Ausspähung der Bevölkerung durch mächtige westliche Geheimdienste. Ausgehend vom entscheidenden Treffen mit britischen Enthüllungsjournalisten und einer US-Dokumentarfilmerin in Hongkong lässt Oliver Stone wichtige Lebensstationen des Programmierers Revue passieren. Der Film zeigt die schwerwiegenden Folgen für Karriere und Privatleben auf, die Snowden in Kauf nahm, aber auch erste Gesetzesreformen in den USA infolge der Enthüllungen.

DAS UNTERRICHTSMATERIAL zu beiden Filmen kann auf der Webseite 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.

Moodle – die unabhängige Lernplattform

Mehr als Up- und Download.

moodle macht vernetztes, interaktives und individuelles Lernen möglich.

Unser Angebot als zertifizierter Kursentwickler

Strategie Design Betrieb Training

FO PUBLISHING
Ein Unternehmen der FO-Gruppe
Telefon +41 44 986 35 70 | www.fo-publishing.ch

INFOTAG AN DER HSR
Samstag, 12. November 2016 in Rapperswil, 9 bis 15 Uhr

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

www.hsr.ch/infotag

Zugbillett kostenlos erhältlich

HSR
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK RAPPERSWIL

FHO Fachhochschule Ostschweiz

Die Berufsausbildung in der Schweiz ist gut – aber (noch) nicht überall!

Das neue schweizerische Observatorium für die Berufsbildung hat einen ersten Trendbericht vorgelegt. In diesem Bericht wird mit den Lehrvertragsauflösungen ein praktisch und wissenschaftlich sehr bedeutendes Thema aufgenommen. Aus praktischer Sicht ist das Thema relevant, weil die Erkenntnisse wichtige Ansatzpunkte liefern können, um bestehende Problemfelder zu identifizieren und ihnen durch geeignete Massnahmen entgegenzutreten.

Die Ergebnisse liessen sich pointiert mit dem Satz überschreiben: Die schweizerische Berufsbildung ist gut, aber (noch) nicht überall! So bieten die Befunde über den Umfang und die Struktur der Lehrvertragsauflösungen wesentliche Erkenntnisse über die Licht- und Schattenseiten der Berufslehre. Einige Kernaussagen:

- Etwa 24% aller Lehrverträge werden vorzeitig gelöst, die meisten bereits im ersten Jahr. Die Quote liegt in der Deutschschweiz niedriger als in der Westschweiz, in Landkantonen niedriger als in städtisch geprägten Kantonen.
- Vertragsauflösungen kommen in einzelnen Berufsgruppen (z. B. Detailhandel, Coiffeurgewerbe, Gastgewerbe, Schönheitspflege, Transport- und Fahrzeugbranche) überproportional häufig vor. Teilweise liegen die Quoten dort bei mehr als 40%.
- Hinweise aus den Kantonen Bern und Zürich zeigen, dass in Lehrberufen mit hohen intellektuellen Anforderungen die Lehrvertragsauflösungen seltener sind. Demgegenüber haben schulisch schwächere Lernende häufiger Mühe, insbesondere die Anforderungen der Berufsschule zu erfüllen.
- Die wesentlichen Ursachen für die Lehrvertragsauflösungen werden bei den Lernenden und den Betrieben, zudem bei einigen Rahmenfaktoren (z. B. wirtschaftliche Situation) vermutet. Als Gründe werden bei einigen Lernenden schlechte Leistungen in der Berufsfachschule, geringe Motivation sowie unzureichende Information über den Lehrberuf bzw. den Betrieb gesehen. Die Jugendlichen weisen demgegenüber auf zum Teil schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Betrieben hin, die Lehrvertragsauflösungen auslösen können. Im ersten Fall steht die Ausbildungsreife der Lernenden, im zweiten die der Betriebe zur Diskussion.
- Lehrvertragsauflösungen führen nicht zwangsläufig zu einem Lehrabbruch. Mehr als die Hälfte der Jugendlichen beginnen eine Berufslehre in einem anderen Betrieb, zum Teil in einem anderen Lehrberuf. Allerdings dauert dies zum Teil bis zu drei Jahre. Anlass zur Besorgnis gibt die Gruppe der Jugendlichen, die nach einer Vertragsauflösung keine Anschlusslösung mit der Perspektive auf einen nachobligatorischen Abschluss findet.

Je nach Berufssegment und schulischem Vorbildungsniveau zeigt sich die Berufsbildung mal besser, mal schlechter. Bildhaft liesse sich die Situation mit einer Grossstadt mit verschiedenen Quartieren vergleichen: Je nachdem, welches Quartier man aufsucht, sieht man Glanzvolles oder Bedenkliches. Da sind die Villenviertel, in denen die Blicke der Menschen in erster Linie nach vorne oder nach oben gerichtet sind. Übertragen auf die Berufsbildung: Im Villenviertel sind die Flaggschiffe der Berufsausbildung zuhause, die «Ausbildungsaristokratie» aus den kaufmännischen-, IT- oder Kreativberufen. – Etwas anders, aber immer noch komfortabel, ist die Situation in den Eigenheimsiedlungen der Stadt. Wieder übertragen auf die Berufsbildung: Hier residieren die Lehrberufe, die nicht nur ein Einkommen, sondern auch berufliches Fortkommen versprechen. Dann die mehr oder weniger uniformen Hochhäuser sowie die sanierungsbedürftigen Viertel, deren Bewohner nicht das Faible für das Quartier verbindet, sondern die mangelnde Alternative. Übertragen: Es geht um die Lehrstellen, die aus verschiedenen Gründen lange und manchmal ganz unbesetzt bleiben. Häufig befinden sie sich in Lehrbetrieben, in denen weniger die Qualität, sondern die kurzfristige Rentabilität zählt.

Welche Konsequenzen lassen sich aus den Befunden ziehen? Forschung sollte schliesslich nicht nur die Wirklichkeit beschreiben und erklären, sondern auch Ansatzpunkte für Veränderungen bieten. Oder bildhaft: Es reicht nicht, die Entstehung von Blitzen zu erklären, es braucht auch die Entwicklung von Blitzableitern, damit die Blitze keinen Schaden anrichten. Zwei Konsequenzen liegen auf der Hand. Zum einen sind für die betroffenen Lernenden präventive und kurative Unterstützungsmassnahmen zu intensivieren. Einiges gibt es hier bereits schweizweit (z. B. Case Management) oder kantonal und muss ggf. noch gezielter und intensiver auf die gefährdeten Jugendlichen ausgerichtet werden. Zum anderen stellt sich insbesondere für die Branchen und Betriebe mit hohen Lehrvertragsauflösungen die Frage, wie die Qualität der Ausbildung gesteigert werden kann. Dabei geht es nicht um die Brandmarkung von schwarzen Schafen, sondern um eine geschickte Kombination von Förderung und Forderung. Denn für einen Betrieb ist ein aufgelöster Lehrvertrag eine ärgerliche Episode, für den betroffenen Jugendlichen kann es einen Bruch bedeuten, der Lernmotivation und persönliche Entwicklung erschüttern. ■

Quelle

OBS EHB (2016). Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen. www.ehb.swiss/obs-lva (Abruf: 21.9.2016)

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

Die Gastronomie ist eine Branche, in der relativ viele erste Lehrverträge aufgelöst werden. Doch die meisten Jugendlichen beenden ihre Lehre trotzdem.

Lehrabbrüche – Trendbericht des EHB-Observatoriums

An der ersten nationalen Tagung des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung OBS EHB befassten sich in Bern rund 200 Bildungsfachleute mit Fragen rund um die Auflösung von Lehrverträgen. Gleichzeitig stellte das OBS seinen ersten Trendbericht zur Häufigkeit, den Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen den Medien vor. Text: **Renate Bühler**

Was wissen wir über die Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen? Wie lassen sich Lehrabbrüche so gering wie möglich halten? In seinem ersten Trendbericht zeigte das Observatorium für Berufsbildung auf, dass in der Schweiz bis zu 25 Prozent aller Lehrverträge frühzeitig aufgelöst werden – die meisten davon bereits im ersten Ausbildungsjahr. Allerdings bedeutet dies nicht, dass ein Viertel der Jugendlichen keine Lehre abschliesst – rund 50 Prozent jener Lernenden, die ihre erste Lehrstelle quittieren, setzen ihre Ausbildung innerhalb von zwei bis drei Jahren fort und bringen sie zum Abschluss.

Doch die gesamtgesellschaftlichen Kosten, welche die Lehrvertragsauflösungen verursachen, sind immens: Gemäss Hochrechnungen des OBS EHB belaufen sie sich auf deutlich über eine Milliarde Franken. Darin inbegriffen sind vorab die sich summierenden Lohnausfälle der Lernenden – insbesondere jener, die nach dem ersten Abbruch nicht wieder in eine Lehre einsteigen. Doch auch die Sozialfürsorgekosten infolge fehlender Ausbildung sind massiv: Wie Philippe Gnaegi, Präsident des EHB-Rates, vor den Medien sagte, sind mehr als 50 Prozent der Fürsorgebezüger in der Schweiz Männer und Frauen ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II, also ohne Lehre oder Mittelschulabschluss.

Tatsache ist auch, dass die Auflösung des Lehrvertrags der häufigste Grund dafür ist, dass rund zehn Prozent der jungen Erwachsenen in der Schweiz keinen Ausbildungsabschluss vorweisen können.

Coiffeure und Romands

Der Trendbericht zeigt auf, dass Lehrvertragsauflösungen in der Romandie häufiger vorkommen als in der Deutschschweiz. Dies liegt unter anderem daran, dass die Lehre in der Romandie – und insbesondere auch in Frankreich – das deutlich geringere Sozialprestige aufweist als

in der Deutschschweiz. Und es gibt Unterschiede zwischen den Branchen: Im Coiffeurgewerbe und der Schönheitspflege sowie im Gastgewerbe, dem Handel und dem Baugewerbe werden besonders viele Lehren abgebrochen.

Eine generelle «Schuldzuweisung» – etwa an gewisse Branchen – sei jedoch nicht angebracht, betonte Irène Kriesi, Stellvertretende Leiterin des OBS EHB: «Um sagen zu können, es liege an den Jugendlichen beziehungsweise an den Betrieben, genügen die bisher erfassten Daten nicht.» Klar ist aber, dass die Ursachen für die Auflösung eines Lehrverhältnisses unter anderem in mangelhaften schulischen Leistungen der Lernenden, sozialen Konflikten am Arbeitsplatz und schlechten betrieblichen und beruflichen Ausbildungsbedingungen zu suchen sind.

Weitere Analysen notwendig

Aus bildungspolitischer Sicht sei es «wünschenswert, die Anzahl der Lehrvertragsauflösungen so gering wie möglich zu halten», sagte EHB-Direktorin Cornelia Oertle denn auch an der Medienkonferenz. «Damit die Verbundpartner, die das Berufsbildungssystem gemeinsam gestalten und steuern, die Problematik der Lehrvertragsauflösungen effektiv und effizient bearbeiten können, sind sie auf verlässliche wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen angewiesen.» Der am gleichen Tag, dem 9. September, veröffentlichte Trendbericht leiste hierzu einen wesentlichen Beitrag. Allerdings seien, so Oertle weiter, noch weitere, vertiefte Analysen der am stärksten betroffenen Ausbildungsberufe und Regionen notwendig – dies würde es erlauben, wirksame Präventionsmassnahmen zu entwickeln, die gezielt bei den wichtigsten Ursachen für Vertragsauflösungen ansetzen. «Das OBS EHB bleibt hier am Ball.»

Erste Massnahmen

Das EHB-Observatorium hat auch schon erste Präventionsmassnahmen angedacht:

1. Anpassungen bei der Selektion der Lernenden durch die Betriebe, damit eine bessere Passung erzielt werden kann
2. frühzeitige Identifizierung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten – insbesondere auch von solchen mit Lernschwierigkeiten
3. Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität
4. Optimierung der Ausbildungsvorgaben in den Bildungsverordnungen

Weiter ist gemäss Cornelia Oertle darauf hinzuarbeiten, den Anteil Jugendlicher zu reduzieren, der nach einer ersten Vertragsauflösung die Ausbildung ganz abbricht. Derzeit liegt er bei rund 50 Prozent. «Diese Jugendlichen müssen mit gezielten Massnahmen darin unterstützt werden, möglichst rasch wieder ins Berufsbildungssystem zurückzukehren», sagte die EHB-Direktorin.

Relationen wahren

In fünf Punkten legte sodann Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, den Medienvertretern seine Überlegungen dar:

1. Die Lehrvertragsauflösungen sollten nicht tabuisiert werden: «Man muss sich diesem Problem widmen!»
2. Man dürfe nicht aus den Augen verlieren, dass rund 75 Prozent der Lehren regulär ablaufen und auch noch die Hälfte jener Lernenden, die einen ersten Vertrag auflösen, doch einen Lehrabschluss erreichen. In der Schweiz haben zuletzt gegen 95 Prozent der Erwachsenen einen Sek-II-Abschluss.
3. «Zahlen sind wichtige Indikatoren, sie müssen aber differenziert angeschaut werden» – es bleibe viel Raum für Interpretationen.
4. «Pauschale Schuldzuweisungen an einzelne Branchen sind nicht angebracht.» Gerade jene Branchen, die eine relative hohe Abbruchquote haben, seien auch die, die viele junge Migranten integrierten.
5. Die Berufsbildung dürfe nicht alleingelassen werden: «Die Volksschule muss eine gute Basis für die Berufswahl liefern, die drei Lernorte müssen kooperieren und auch Eltern, Lehrbetrieb und Behörden müssen gut zusammenarbeiten.»

Die Tagung

Auf dem Programm der Tagung vom 9. September in Bern standen die Präsentation der neuen Bildungsstatistik und neuer Forschungsresultate durch das Bundesamt für Statistik BFS und das OBS EHB, ein Grundsatzreferat von Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, und ein Podiumsgespräch mit betroffenen Jugendlichen. An einer Paneldiskussion erörterten Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft und Bildung, wie Lehrvertragsauflösungen in Zukunft noch besser vorgebeugt werden kann und welche Präventionsmassnahmen sinnvoll sind.

Download des 12-seitigen Trendberichtes:
www.ehb.swiss/obs-lva ■

Auch bei den Coiffeusen kommen Auflösungen der (ersten) Lehrverträge vergleichsweise häufig vor

Das OBS EHB

Mit dem Observatorium für die Berufsbildung bietet das EHB seit diesem Jahr eine Kompetenzstelle an, die sich mit berufsbildungsbezogenen Trends und mit den Herausforderungen einzelner Berufsfelder auseinandersetzt sowie Lösungen für die Praxis aufzeigt. Damit will das OBS EHB einen innovativen Beitrag zu einer vorausschauenden und effizienten Steuerung des schweizerischen Berufsbildungssystems leisten (siehe auch Folio August 2016).

Messen, prüfen, verbessern: Lernende Elektroniker EFZ optimierten einen selbst gebauten Höhenmesser nach Nachhaltigkeitskriterien Foto: © éducation21

Im BNE-Projekt einen Höhenmesser optimieren

Am Gewerblich Industriellen Bildungszentrum in Zug (GIBZ) wurde im Rahmen eines Pilotprojektes zur Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) aufgezeigt, wie sich ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in die Grundausbildung integrieren und verbinden lassen. Ueli Baumann, Lehrer am GIBZ, nahm mit der Klasse der Elektroniker EFZ an diesem Projekt teil. Die Lernenden optimierten einen selbst gebauten Höhenmesser nach Nachhaltigkeitskriterien. Zusammen mit ihrem Lehrer geben die beiden Lernenden Til Meyer und Johannes Argiropoulos Auskunft zum Projekt. Am Projekt beteiligt war auch éducation21. Text: **Christoph Frommherz, éducation21**

Herr Baumann, warum haben Sie mit Ihrer Klasse an diesem BNE-Projekt mitgemacht?

Ueli Baumann: «Mein Entscheid auf die Anfrage des Rektors fiel spontan, weil die Voraussetzungen günstig waren. Einerseits unterrichtete ich gleich in drei Fächern in dieser Klasse. Das erleichterte den nötigen fächerübergreifenden Unterricht sehr. Andererseits konnte BNE in diesem Projekt sehr konkret umgesetzt werden: Die Aufgabe bestand darin, einen soeben fertiggestellten und getesteten Höhenmesser im Hinblick auf Kriterien der Nachhaltigkeit zu optimieren.»

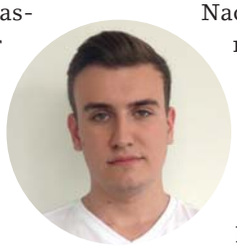
Welche Ziele haben Sie sich dabei gesetzt?

«Ich wollte den Lernenden aufzeigen, wo Elektroniker Einfluss auf ihre Produkte nehmen können, damit diese nachhaltiger werden. Gemeinsam haben wir über den ganzen Elektronik-Lebenszyklus Möglichkeiten dazu gesucht. Jene Ideen, die am meisten Erfolg versprachen, haben die Lernenden in Zweiergruppen bearbeitet und schliesslich haben wir die besten umgesetzt. Letztendlich wurde sogar noch der Prototyp einer ‹grünen› Batterie entwickelt, die sich an der Sonne selber auflädt.»

Til Meyer und Johannes Argiropoulos, wie konnten Sie als Lernende vom Projekt profitieren?

Till Meyer: «Bis anhin war es für mich vor allem wichtig, dass ein von mir entwickeltes Gerät funktioniert. Das Projekt hat mir gezeigt, dass es genauso darauf ankommt, die Auswirkungen auf die Umwelt zu bedenken. Die Projektarbeit war zudem an und für sich interessant, weil wir sehr systematisch vorgegangen sind.»

Johannes Argiropoulos: «Durch die Berücksichtigung der Umweltaspekte wurde das Gerät auch für den Kunden interessanter: Durch den Verzicht auf Dauerbetrieb und andere Optimierungsmassnahmen konnten der Stromverbrauch und die Kosten dafür massiv gesenkt werden. Ausserdem war die Teamarbeit sehr wichtig. Wir mussten uns regelmässig absprechen und gemeinsam Entscheide treffen.»



Was hat Sie rückblickend am Projekt besonders beeindruckt?

Till Meyer: «Das Ergebnis ist schon toll. Am Anfang hätte ich nie gedacht, dass ich nach zwei Lehrjahren bereits ein solches Gerät bauen kann und das ziemlich komplexe Schaltschema auch wirklich verstehe, welches beim optimierten Höhenmesser entstanden ist.»

Johannes Argiropoulos: «Neben dem Resultat hat mich der ganze Prozess beeindruckt. Damit meine ich, den bereits gebauten Höhenmesser nochmals nach Nachhaltigkeitskriterien zu optimieren.»

Ueli Baumann: «Schön war dabei, dass dieses Projekt zwar nicht allen, aber einigen Schülern in nachhaltig guter Erinnerung bleiben dürfte. Sie haben ein grosses Engagement und viel Begeisterung gezeigt. Einzelne haben z. B. sogar einen 3D-Druckerkurs in der Freizeit belegt, um selber Gerätekomponenten für den Höhenmesser herstellen zu können.»

Welche Schlüsse ziehen sie aus dem BNE-Projekt für die Zukunft?

Johannes Argiropoulos: «Von mir aus gesehen sollten nicht nur Lernende der Elektronik solche Projekte zur Nachhaltigkeit durchführen, sondern Lernende aller Berufe.»

Till Meyer: «Bei elektronischen Geräten wird oft von geplanter Obsoleszenz gesprochen. Das heisst, Geräte geben nach einer vom Hersteller geplanten Zeitdauer den Betrieb auf. Das ist ziemlich das Gegenteil von dem, was wir gemacht haben, und sicher nicht der richtige Weg.»

Ueli Baumann: «Im Lehrplan der MEM-Berufe sind neu ‹Berufsübergreifende Projekte› fest vorgesehen. Dies bietet gute Möglichkeiten, solche BNE-Projekte durchzuführen. Beim nächsten Bau eines Höhenmessers werde ich allerdings die Nachhaltigkeitskriterien von Anfang an einfliessen lassen.» ■

Die Gesprächspartner: Johannes Argiropoulos, Ueli Baumann und Til Meyer Foto: © éducation21

Dienstleistungen von éducation21 zur BNE in der Berufsbildung

Gut qualifizierte und kompetente Arbeitskräfte sind das Kapital einer zukunftsfähigen Wirtschaft. Zukunftsfähig sein heisst, eine langfristige Perspektive einzunehmen und Arbeitsprozesse im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung gestalten zu können. Als nationales Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum von BNE in der Schweiz unterstützt éducation21 die Berufsschule darin mit verschiedenen Dienstleistungen:

Sie hat 2015 ein Netzwerk zu BNE in der Berufsbildung initiiert. Das Netzwerk bietet interessierten Akteuren aus der Berufsbildung eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen, Instrumenten, guten Umsetzungsbeispielen etc. zu BNE. Das Netzwerk ist ein niederschwelliges Angebot für Personen, die BNE stärken und weiterentwickeln möchten. Während Fragen zur nachhaltigen Entwicklung heute in vielen Bildungsplänen aufgenommen sind, steht die didaktische Umsetzung in der Ausbildungspraxis am Anfang. In das Netzwerkprojekt integriert sind zwei BNE-Praxisprojekte von Schulen, welche an den Netzwerkveranstaltungen zur Reflexion über die Gelingensbedingungen von BNE genutzt werden. Im Netzwerk wurden ebenfalls bereits Beispiele von BNE in Ausbildungsbetrieben präsentiert.

Falls Sie sich für eine Teilnahme im Netzwerk interessieren, kontaktieren Sie uns per Mail an susanna.muehlethaler@education21.ch. Gerne nehmen wir Sie in unsere Adressliste auf.

www.education21.ch/de/akteure/berufsbildung

Poster für den Einstieg ins Thema Gleichstellung

für Lehrende und Lernende (ab Sekundarstufe I/II)

In unserem Faktenblatt finden Sie 40 Meilensteine auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann von 1971–2015. (Format 42 x 70 cm)
Erschienen zum 40-Jahr-Jubiläum der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF.

Jetzt kostenlos bestellen: ekf@ebg.admin.ch
www.frauenkommission.ch

(v. l.): Livia Benesch, Spitex Imboden, Bonaduz (GR), Irina Tuor, Kantonsspital Graubünden (GR), Angelina Signer, Spital und Pflegeheim Appenzell (AI) Fotos: Florian Brunner

Die FaGe-Schweizermeisterin 2016 heisst Irina Tuor

Die Bündnerin Irina Tuor hat bei den zweiten Berufs-Schweizermeisterschaften für Fachmänner und Fachfrauen Gesundheit (FaGe), die vom 1. bis 4. September 2016 in St.Gallen stattgefunden haben, den obersten Podestplatz erklommen. Auf dem zweiten Platz rangierte Livia Benesch, ebenfalls aus dem Kanton Graubünden. Bronze ging an Angelina Signer aus dem Kanton Appenzell Innerrhoden. Text: **Luca D'Alessandro, OdASanté**

Irina Tuor (Kantonsspital Graubünden) hat sich gegen 19 Konkurrentinnen behauptet und an den 2. Berufs-Schweizermeisterschaften FaGe die höchste Auszeichnung geholt. Durchgeführt hat die Wettkämpfe vom 1. bis 4. September 2016 OdASanté, die Nationale Dach-Organisation der Arbeitswelt Gesundheit, anlässlich der Ostschweizer Bildungs-Ausstellung OBA in den Hallen der Olma Messen St.Gallen.

Irina Tuor durfte an der Medaillenübergabe die Gratulationen von OdASanté-Vizepräsidentin Annette Grünig, von OdASanté-Geschäftsführer Urs Sieber sowie von Felix Dettwiler von der Careum Stiftung entgegen nehmen. Die drei Finalistinnen erhielten je ein iPad (gestiftet von der Stiftung Careum und OdASanté). Die Siegerin darf sich ausserdem auf ein Wellnesswochenende im Grand Resort Bad Ragaz freuen.

An der Siegerehrung waren auch Vertreterinnen und Vertreter der Kantonalen Organisationen der Arbeitswelt, der Arbeitgeber sowie der Partnerorganisationen anwesend.

Kandidatinnen aus zwei Sprachregionen

An den diesjährigen Berufs-Schweizermeisterschaften in St.Gallen beteiligten sich neben Kandidatinnen aus der Deutschschweiz erstmals auch Kandidatinnen aus der französischen Schweiz: Vertreten waren die Kantone Bern, Zürich, Jura, Appenzell, Basel, Solothurn, Luzern, Aargau, Graubünden und Wallis. Den Wettkampf bestritten die Kandidatinnen jeweils in ihrer Muttersprache, also auf Deutsch oder Französisch.

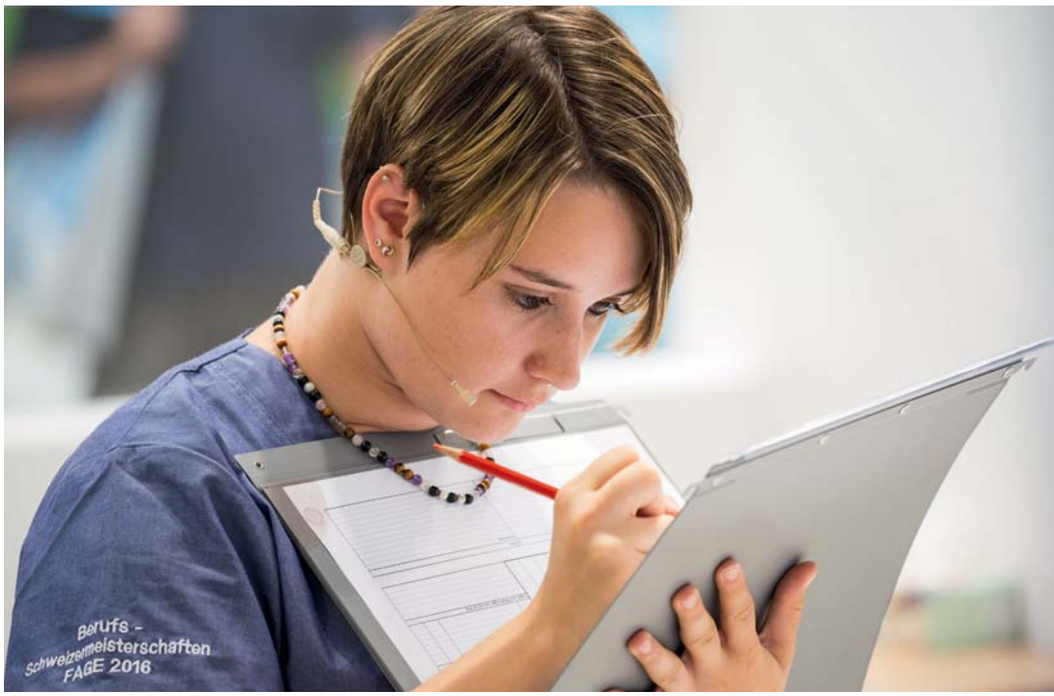
Beurteilt wird der Gesamtprozess

Während des Wettkampfs mussten die Kandidatinnen in einer fiktiven Wettkampfsequenz an Simulationspersonen ihre Kompetenz beweisen. Beurteilt wurde der Gesamtprozess, der sich aus mehreren Pflegesituationen zusammensetzte. Dabei wurde bewertet, ob die Kandidatinnen in der Lage sind, diesen Prozess professionell umzusetzen. Neben den Fertigkeiten waren speziell Fähigkeiten wie Kommunikations- und Einfühlungsvermögen sowie Arbeitsorganisation gefordert. Die Bewer-

tung erfolgte im Grunde nach ähnlichen Kriterien, wie sie im Rahmen eines Qualifikationsverfahrens zur Anwendung kommen.

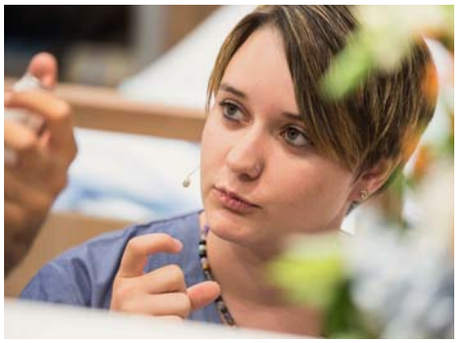
Nächstes Ziel Abu Dhabi?

Mit dem Schweizermeistertitel hat Irina Tuor intakte Chancen für eine Teilnahme an den Berufs-Weltmeisterschaften, den WorldSkills Competitions, welche im Herbst 2017 in Abu Dhabi stattfinden. OdA-Santé wird in den kommenden Wochen mit der Siegerin (und bei Bedarf auch mit den anderen Medaillenträgerinnen) Gespräche führen, um zu beurteilen, ob ein Engagement im Rahmen der WM sowohl für sie als auch für ihre Arbeitgeberin infrage kommt. Erst nach Bestehen dieser Prüfung darf Irina Tuor dem offiziellen WM-Team beitreten (betreut von der Stiftung SwissSkills) und die Schweiz in der Kategorie Health & Social Care an den Berufs-Weltmeisterschaften repräsentieren. ■



Irina Tuor, die neue Schweizermeisterin der Fachfrauen Gesundheit

FaGe-Meistertitel 2016 kommt ins Bündnerland!



Konzentriert im Wettbewerb

Mit Irina Tuor und Livia Benesch belegen zwei Fachfrauen Gesundheit aus Graubünden die ersten Plätze der Berufsmeisterschaften FaGe. Die beiden jungen Berufsfrauen zeigten an den Schweizermeisterschaften in St.Gallen eine hervorragende Leistung. Sie konnten ihr Fachwissen im richtigen Moment abrufen und ihre Kompetenzen überzeugend präsentieren. Die Oda G+S Graubünden und das Kantonsspital Graubünden freuen sich sehr über diesen Erfolg und sind stolz auf die Leistungen! Es war das erste Mal, dass Bündner FaGes an Berufsmeisterschaften teilgenommen haben. Im Herbst 2015 fand das Bündner Selektionsverfahren FaGe statt, das durch die OdA G+S Graubünden organisiert und begleitet wurde. Sieben Fachfrauen, darunter Irina Tuor und Livia Benesch, sowie ein Fachmann Gesundheit haben als «Team Graubünden» in dieser Zeit drei Trainings absolviert und an der Bündner Berufsmeisterschaft FaGe teilgenommen. Unterstützt wurden die Kandidaten von Coaches aus ihren Betrieben.

Positive Erfahrungen

Die positiven Erfahrungen mit dem «Team Graubünden» und den gemeinsamen Trainings haben die Erwartungen der Oda S+G Graubünden übertroffen. Die Kandidaten fanden zu einem fokussierten fachlichen Austausch und die Coaches waren unterstützt in der Gestaltung der betrieblichen Begleitung. Die Entwicklung der Teilnehmenden war beeindruckend. Die Oda G+S Graubünden wird auch 2017 wieder mit einem «Team Graubünden» ins Rennen steigen. Sie wünscht Irina Tuor und Livia Benesch alles Gute für die Zukunft und würde im Oktober 2017 sehr gerne Daumen drücken für Abu Dhabi! ■

Flurina Chistell, Projektleiterin OdA G+S Graubünden, 14. September 2016

Strahlende Siegerinnen auf dem Podest

Die ersten Häuser des heimeligen Pestalozzi-Kinderdorfes wurden in der zweiten Hälfte der 1940er Jahre gebaut

Zusammen lernen im Kinderdorf Pestalozzi

Gegründet wurde das Kinderdorf Pestalozzi im ausserrhodischen Trogen, um Kriegswaisen eine neue Heimat zu geben. Heute dienen die ehemaligen Nationenhäuser als Klassenunterkünfte, und die Stiftung Kinderdorf Pestalozzi bietet nebst Werken in der Entwicklungszusammenarbeit auch Projektwochen im Bereich des Interkulturellen Austauschs und der Gewalt- und Mobbingprävention an – auch für Lernende. FOLIO besuchte das Dorf Anfang September. Text: **Renate Bühler**

Der Ort ist lauschig. Ringsum erheben sich die grünen Appenzeller Hügel und Höger, hie und da öffnet sich die Sicht auf den Bodensee. Die in einem lockeren Kreis angeordneten, spitzgiebeligen Holzhäuser werden von Linden und Tannen überragt. Auch über dem so genannten Dorfplatz mit seinem Brunnen breitet eine stattliche Linde ihre Äste aus. Es ist einfach, sich vorzustellen, dass einst kriegsversehrte Kinder in dieser ruhigen Umgebung Sicherheit und Lebensfreude zurückgewinnen konnten (siehe Kasten).

Die früheren Nationenhäuser sind mittlerweile aufgehoben; das Pestalozzidorf dient nicht mehr als Heim oder besser: Heimat für Waisenkinder. Heute wohnt einzig noch eine Gruppe unbegleiteter jugendlicher Flüchtlinge in zwei der Häuser. Die jungen Männer im Alter von 13 bis 18 Jahren sind aber nicht in der Obhut der Pestalozzi-Stiftung; sie werden vom Kanton eingewiesen und von einem Partner-Verein betreut. Sie lernen in Trogen vorab Deutsch, aber auch alltägliche Dinge, wie etwa die Führung eines Haushalts.

Saisonal besetzt ist zudem ein weiteres Holzhäuschen: Hier wohnen jeweils die Studierenden des emPower-Lehrganges: Dieser richtet sich an junge Frauen und Männer, die in ihren Herkunftsländern für die Partnerorganisationen der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi tätig sind. Zwei von ihnen liegen an diesem sonnigen Mittag auf dem Rasen vor dem Haus und blättern in Magazinen.

Kunterbunt, laut und mehrsprachig

Ein ruhiger Ort geworden ist das Pestalozzidorf nach dem Auszug der Länder-Familien aber keineswegs: Eine Gruppe rund 12-jähriger Mädchen und Knaben balgt sich über den Mittag lautstark beim Klettergerät, während ganz in der Nähe weitere jüngere und ältere Jugendliche Fussball spielen. Betritt man das Schulhaus, erhöht sich der Lärmpegel gleich noch einmal: Angeleitet durch einen Pädagogen, einen Praktikanten und eine emPower-Studentin wärmen sich rund 40 Gymnasiasten aus Basel und Mazedonien für ihren Nachmittag auf. Die ungefähr 15-jährigen Mädchen und Burschen hüpfen und klatschen, kichern und johlen. Umgangssprache ist Englisch – für alle Fälle übersetzt eine junge Mazedonierin die Anweisungen der Kursleiter. Die Temperatur im Raum steigt rasch, die Stimmung ebenso. Nach der Aufwärmübung werden die Jugendlichen in Gruppen Kurzfilme über die am Morgen erarbeiteten Inhalte drehen.

Noch lauter geht es im nächsten Schulzimmer zu und her: Der Nachmittagsunterricht der Sechstklässler aus Altstätten hat

Gymnasiasten aus Basel und Mazedonien tanzen in den Nachmittag

noch nicht angefangen. Oder doch? Bald trennt sich der wilde Pulk in mehrere konzentriert arbeitende Gruppen auf. Die Einteilung sowie die Themenwahl nehmen die Kinder selber vor – klar ist nur, dass sie am Abend live eine Sendung über das hauseigene Radio schicken werden. Nicht live, aber ab Konserve wird übrigens auch das FOLIO in der Sendung seinen Auftritt haben – die jungen Radiojournalistinnen und -journalisten von «powerup radio» bitten die Kollegin vom Print kurzerhand zum Interview.

Intensive Projektwochen

Vergnügt hüpfende und klatschende Jugendliche aus verschiedenen Ländern, frei herumwuselnde Kinder in einem Radioprojekt gegen Ausgrenzung: Was auf den ersten Blick nach ziemlich unkoordiniertem Robinson-Ferienlager aussieht, ist von nahem gesehen klar durchdachte, erprobte und durchaus eng geführte Pädagogik. Denn obwohl sich die Zielgruppen von kriegsversehrten Waisenkindern zu Schulkindern, Lernenden und Mittelschülern gewandelt haben, sind Kinderdorf und Stiftung ihrer Bestimmung treu geblieben: Der Durchsetzung von Kinder- und Menschenrechten und der Friedensförderung zugunsten der Kinder und Jugendlichen.

Interkultureller Austausch, ein Angebot auch für Lernende

Heute dienen die schmucken Häuschen also als Klassenunterkünfte während der Projektwochen; in der gut ausgestatteten Grossküche wird für alle gekocht und die Gästebetreuung sorgt für den reibungslosen Betrieb.

Die jungen Besucherinnen und Besucher und ihre Lehrpersonen kommen aber nicht einfach eine Woche ins Kinderdorf, um von dort aus schöne Ausflüge durch die Appenzeller Landschaft zu unternehmen: Wer als Klasse in Trogen einzieht, steigt in eines der angebotenen Projekte ein. Rund 2500 Kinder und Jugendliche aus der Schweiz, Südost- und Osteuropa nehmen jedes Jahr an interkulturellen Austauschprojekten im Kinderdorf teil, so wie während dem Besuch von «Folio» die Basler und Mazedonier Gymnasiasten. Dieses Angebot richtet sich auch an Lernende, beziehungsweise deren Ausbildungsbetrieb oder Berufsschule. Die Schweizer Jugendlichen und jungen Erwachsenen verbringen eine Woche im Kinderdorf und treffen dort auf Gleichaltrige aus einem ost- oder südosteuropäischen Land. Sie erleben, wie es ist, sich über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg zu verständigen, bauen Hemmungen ab und erhöhen spielerisch in der Freizeit, aber auch in geführten Diskussionen und erlebnispädagogischen Workshops ihre Englisch-Kenntnisse und interkulturel-

Ursprung des Kinderdorfes

Angesichts der Folgen des Zweiten Weltkriegs und des Elends der Kriegskinder und Kriegswaisen rief der Schriftsteller Walter Corti in der Kulturzeitschrift DU vom August 1944 mit dem Artikel «Ein Dorf für die leidenden Kinder» zur Gründung eines Dorfes für Kriegskinder auf. Das Echo war gross und 1945 konnte die «Vereinigung Kinderdorf Pestalozzi» gegründet werden. Die Gemeinde Trogen stellte Land zur Verfügung.

Das Echo, das Walter Robert Cortis Aufruf für den Bau eines Kinderdorfs 1944 auslöste, veränderte sein Leben von Grund auf: Das Kinderdorf wurde zu seinem Lebenswerk. Mit der Kinderärztin Marie Meierhofer und der Reformpädagogin Elisabeth Rotten hatte Corti zwei starke Frauen an seiner Seite. Der Bauhaus-Architekt Hans Fischli und der langjährige Dorfleiter Arthur Bill hatten ebenfalls prägende Rollen in der Entstehunggeschichte des Kinderdorfs.

In jedem der Häuser wohnten Kinder aus jeweils einem Land; sie wurden von einem Ehepaar aus dem gleichen Land, den «Hauseltern», betreut. Auf diese Art versuchte man, den Kindern und Jugendlichen die verlorene Familie zu ersetzen und ihnen den Zugang zu ihrer eigenen Sprache und Kultur zu erhalten.

Am 28. April 1946 fand die Grundsteinlegung zum Bau der ersten Häuser statt. Freiwillige Helfer aus verschiedenen Ländern halfen beim Aufbau der Häuser mit. Die ersten Kinder, die ins Kinderdorf kamen, stammten aus den Kriegsgebieten Europas: Frankreich, Polen, Österreich, Ungarn, Deutschland, Italien, Finnland, Griechenland und England.

Bis 1970 entstanden auf dem Areal 15 Wohnhäuser, die je nach Bedarf von «Familien» aus verschiedenen Ländern bewohnt wurden. Sechs weitere Gebäude mit unterschiedlichen Funktionen vervollständigten das Dorfbild.1992 wurden die letzten Kinder direkt aus dem Ausland nach Trogen ins Kinderheim gebracht; es handelte sich dabei um bosnische Flüchtlinge.

Dieses Jahr feiert das Kinderdorf seinen 70. Geburtstag. Seine ganze Geschichte sowie die heutigen Aktivitäten der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi in der Schweiz und im Ausland zeigt die grosse Ausstellung im 2006 eröffneten Besucherzentrum. Einen ganz besonderen Eindruck zu den Projekten bietet auch die neue Virtual-Reality-Brille mit ihrem 360°-Film. Sie ist zu beziehen unter www.pestalozzi.ch

Der Dorfplatz mit Tischen, Spielwiese, Brunnen und Bäumen

len Kompetenzen. Zudem gewinnen sie an Sicherheit im Auftritt, müssen sie sich doch beispielsweise der Herausforderung stellen, ihren Beruf und ihr Unternehmen den andern vorzustellen. «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen heute aus verschiedensten Ländern der Welt und bringen ihre eigenen Wertvorstellungen und Verhaltensweisen mit», schreibt die Pestalozzi-Stiftung auf ihrer Homepage. «Die Kursinhalte fördern eine konstruktive Zusammenarbeit im Team sowie den professionellen Umgang mit internationalen Kunden.»

Themenprojekte für Klassen

Nebst der interkulturellen steht die zwischenmenschliche Verständigung im Zentrum der Aktivitäten der Stiftung: In den Themenprojekten der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi bearbeiten jedes Jahr über 2000 Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen Themen wie Anti-Rassismus und Diskriminierung und stärken ihre Selbst-, Sozial- und Reflexionskompetenz. Sie befassen sich, wie Monika Bont, Projektverantwortliche im Kinderdorf, sagt, mit «Identität, Werten, Vorurteilen – immer unter dem Gesamtthema der Kinder- und Menschenrechte». Probleme wie Rassismus, Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing werden thematisiert und (zum Glück nur) spielerisch durchlitten. Mut, Kooperation und der Sinn für Fair Play werden dabei gestärkt. «Damit lernen die Kinder die Grundlagen eines friedlichen Zusammenlebens», sagt Bont.

Unternehmungslustige Sechstklässler planen ihre Radiosendung

«Unser Ansatz ist recht herausfordernd», erklärt Pädagoge Adrian Strazza, der in dieser Woche die Altstättener Sechstklässler unterrichtet. Immer wieder werden die Kinder und Jugendlichen in den Themen-Projekten auf sich selber zurückgeworfen, müssen sich mit ihrem eigenen Verhalten, ihren Eigenheiten und Erfahrungen auseinandersetzen. So werden beispielsweise Selbstvertrauen, Gruppendruck und Zivilcourage zum Thema, wenn die Kinder aufgefordert werden, mit der blossen Faust ein Holzbrettchen zu zerschlagen. So etwas zu schaffen ist einerseits eine Leistung, auf die man stolz sein kann. Doch die Aktion kann durchaus auch schmerzhaft sein und zu Verletzungen führen. «Bin ich jetzt feige, wenn ich die Übung verweigere?», fragt Strazza. «Oder bin ich feige, wenn ich sie gegen mein inneres Gefühl doch durchziehe, weil ich mich nicht vor der Gruppe blamieren will?» Es liege in der Natur der Workshops, dass zuweilen Tränen fliessen, ergänzt Florian Karrer, Projektverantwortlicher für die Radioprojekte. Für die Lehrpersonen könne es daher manchmal schwierig sein, ihre Klassen in die Hände der Pestalozzi-Pädagogen zu geben. «Doch gerade in den Anti-Ausgrenzungs-Workshops sind wir dazu verpflichtet, die Kinder herauszufordern. Und dank unserem Setting können wir allfällige Verletzungen – seien es körperliche oder seelische – auch wieder auffangen.»

Trogen war und ist im Bewusstsein vieler Schweizer «das Kinderdorf».

Inklusive Radioarbeit – auch in der heimischen (Berufsfach)Schule

Ein wichtiger Teil der Projektwochen ist die Radioarbeit: Was am Vormittag erlebnispädagogisch erarbeitet und durchlebt wurde, vertiefen die Schülerinnen und Schüler am Nachmittag, indem sie in selbst zusammengesetzten Gruppen kleine Radiobeiträge vorbereiten. Abends werden diese dann in einer gemeinsamen Livesendung über den Äther geschickt beziehungsweise ins Internet gestellt – als letzte grosse Herausforderung des Projekttages.

Das Kinderdorf verfügt einerseits über ein komplett ausgerüstetes Radiostudio im Schulhaus, andererseits aber auch über einen mobilen Radiobus. Dieser erlaubt es den Pädagoginnen und Pädagogen, ihre verschiedenen Projekte auf Wunsch statt im Kinderdorf an der Schule vor Ort durchzuführen.

Kontakte

- m.bont@pestalozzi.ch
- f.karrer@pestalozzi.ch ■

Auch für unterwegs: Das mobile Radiostudio des Kinderdorfes

Qualitätssicherung für Schweizer Berufsbildung in Indien

Im Rahmen der «Swiss Vocational Education and Training Initiative India» (SVETII) haben die Schweizer und indischen Partner das Quality Assurance Project (QAP) lanciert. Dieses stärkt die Qualität der Berufsbildung nach Schweizer Vorgaben in Indien und unterstützt die Industrie in der Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte. Die Programme basieren auf der international hochgeschätzten dualen Berufsbildung der Schweiz und sind angepasst an die Bedürfnisse des indischen Arbeitsmarktes. Text: **Skill Sonics**

Das Quality Assurance Project (QAP) hat zum Ziel, die technischen, methodischen und didaktischen Fähigkeiten der Berufsbildner zu verbessern, um damit die Qualität und Nachhaltigkeit der SVETII zu sichern. Das QAP wird unterstützt durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Das Projekt startete im September 2015 und endet im August 2017. Im ersten Jahr liegt der Fokus des QAP auf der Entwicklung und Überprüfung der Anforderungen an die einzelnen Berufsausbildungen nach Schweizer Standards sowie der Schulungsunterlagen.

Mumbai – einst Bombay – ist die wichtigste Hafenstadt auf dem indischen Subkontinent Foto: SNEHIT (Shutterstock)

Über 100 Berufsbildungsprogramme im Angebot

Die SVETII konzentriert sich in erster Linie auf die Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen und Kursen in Maschinenbau und Elektrotechnik. Der Grossteil der Kurse ist mit dem nationalen Zertifizierungssystem Indiens kompatibel. Bei der Implementierung des Schweizer Modells der dualen Berufsausbildung in Indien werden die lokalen wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen sowie die bestehenden Bildungs- und Ausbildungssysteme berücksichtigt. Im Rahmen der SVETII bieten die schweizerischen und indischen Partnerorganisationen heute über 100 massgeschneiderte sowie standardisierte Trainingsprogramme für Unternehmen im Bereich der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM) an, aber auch für Berufsausbildungseinrichtungen.

Die erfolgreichen Absolventen erhalten zum Beispiel ein anerkanntes Diplom von Swissmem, dem Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Das QAP stellt sicher, dass die SVETII-Berufsbildungsprogramme Schweizer Standards entsprechen. Bisher wurden über 5000 Techniker ausgebildet.

Entstanden aus einer Private-Public Partnership

Die SVETII wurde 2008 anlässlich des 60. Jahrestages des indisch-schweizerischen Freundschaftsabkommens als Private-Public Partnership lanciert. Sie entstand aufgrund des Engagements von schweizerischen Unternehmen in Indien und ihrer Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften sowie dem Interesse der Schweiz, ihr Berufsbildungssystem international zu positionieren.

Die Evaluation des Pilotprojekts hat gezeigt, dass ein Transfer von Elementen des schweizerischen Berufsbildungssystems in Unternehmen in Indien möglich und der duale Ansatz der Schweizer Berufsbildung auch in diesem Umfeld anwendbar ist. Im Sinne der Schweizer Berufsbildung kombiniert die SVETII Theorie und Praxis und geht damit auf die Anforderungen des Privatsektors in Indien ein. Das Team von SkillSonics implementierte das Pilot-Projekt, das aufgrund seines Erfolges im Jahr 2012 verlängert wurde.

Private und staatliche Partner

Zu den Partnern der SVETII gehören staatliche und private Organisationen und Verbände in der Schweiz und in Indien. Unterstützt wird die Initiative in der Schweiz auf staatlicher Seite vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, dem Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) sowie der Mechatronikschule Winterthur (MSW). Zu den führenden Knowhow-Partnern der Privatwirtschaft gehört der Verband Swissmem, der die Anforderungen an die Berufsausbildungen festlegt und für deren Schweizer Zertifizierung zuständig ist. Partner der SVETII in Indien sind die National Skill Development Corporation (NSDC) und weitere wichtige Akteure im Bereich der Berufsbildung. ■

Bern statt Basel: Im November wird die Bundesstadt auch zur Bildungshauptstadt Foto: Denis Linine (Shutterstock)

Swiss Education Day und Worlddidac Award mit Tag der Sekundarstufe II

Die Bildungsbranche trifft sich vom 8. bis am 10. November an den Swiss Education Days und den World Education Days in Bern. Dort wird auch der World Didac Award verliehen. Am Mittwoch, 9. November, lädt der hep verlag zudem zum Tag der Sekundarstufe II ein, einem Weiterbildungsnachmittag mit Referaten und Ateliers. Text: **Renate Bühler, Christoph Thomann, hep Verlag**

Vom 8. bis 10. November wird Bern zum wichtigsten Treffpunkt der schweizerischen Bildungsbranche. An den Swiss Education Days treffen auf dem BERNEXPO-Gelände Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrpersonen aller Stufen, Bildungsverantwortliche sowie Expertinnen und Experten auf rund 170 Anbieterinnen und Anbieter von Bildungsdienstleistungen aus dem In- und Ausland. An den Swiss Education Days erhalten die Besucherinnen und Besucher einen umfangreichen Gesamtüberblick über die Innovationen und Trends im Bildungsbereich.

Die Aussteller zeigen, wie das Schulzimmer und der Unterricht von morgen aussehen werden – und inspirieren damit Lehrpersonen und Bildungsverantwortliche aus der ganzen Schweiz.

Die Swiss Education Days sprechen Lehrpersonen und Bildungsverantwortliche verschiedenster Stufen und Themenbereiche an. Vom Berufsschullehrer bis zur Sonderpädagogin lassen sich Lehrpersonen von den Neuheiten inspirieren, holen sich Ideen für ihren Unterricht oder tauschen sich mit Experten aus. Die Swiss Education Days bieten im Übrigen auch interessierten politischen Entscheidungsträgern die Möglichkeit, sich in kurzer Zeit über die neusten Strömungen im Bildungsbereich zu informieren Siehe auch unter **www.swiss-education-days.ch**

Der Worlddidac Award für innovative Lehrmittel

Die Swiss Education Days bilden die Nachfolge der traditionellen Lehrmittelausstellung Didacta, deren Name man aber aus rechtlichen Gründen nicht übernehmen konnte. Auch die beteiligte internati-

onale Worlddidac hat sich angepasst und nennt sich nun World Education Days. Einzig der Worlddidac Award, die Auszeichnung von besonders guten Lehrmitteln, ist bei seinem langjährigen Namen geblieben. Auch diesmal erhielten rund 30 Lehrmittel diese begehrte Auszeichnung. Ausgewählt wurden sie von einer Fachjury, unterstützt von Lehrpersonen aus allen Stufen. Dabei hielt man sich an vorgegebene Kriterien, bei denen die Innovation eine wichtige Rolle spielt. Man will mit dem Award gute Neuheiten im Lehrmittelangebot auszeichnen. Die Verleihung der Awards erfolgt im Rahmen einer Zeremonie am ersten Tag der Ausstellung, am 8. November. Weitere Informationen findet man unter **www.worlddidacaward.org**

Weiterbildung für Sek II-Lehrpersonen

Am Mittwoch Nachmittag, 9. November, lädt der Berner hep verlag in diesem Rahmen im Kongresszentrum zum Tag der Sekundarstufe II ein. Hier können Lehrpersonen und Schulleitungen ihren Messebesuch mit einem Weiterbildungsnachmittag verbinden: In den beiden spannenden Referaten von Prof. Dr. Aymo Brunetti und Dr. Christoph Mylaeus-Renggli sowie in praxisnahen Ateliers erhalten sie Inputs und Ideen für Ihre didaktische und methodische Arbeit. Zudem können die Besucherinnen und Besucher die Autorinnen und Autoren des hep verlages in einem ungezwungenen Rahmen kennenlernen und sich am hep-Stand mit dem Verlagsteam austauschen. ■

Programm «Tag der Sekundarstufe II»

Referat Lage und Aussichten der Schweizer Wirtschaft
13.00 – 14.00 Uhr, *Prof. Dr. Aymo Brunetti,* Universität Bern; Leitung des vom Bundesrat eingesetzten Beirats zur Zukunft des Finanzplatzes. 1999–2012 Leitung der Direktion für Wirtschaftspolitik im SECO.

Ateliers (14.15–15.00 Uhr)

- Atelier 1: *Schwierige Unterrichtssituationen meistern,* Prof. em. Dr. Regula Kyburz-Graber, Institut für Erziehungswissenschaften Universität Zürich; Dr. Patric Brugger, Dozent PH Thurgau
- Atelier 2: *Sprachkompetenz und literarische Bildung auf Sek II im Spannungsfeld bildungspolitischer Forderungen,* Gaby Grossen, Dozentin für Fachdidaktik Deutsch, PHBern, Institut Sekundarstufe II
- Atelier 3: *Attraktiver Unterricht in Wirtschaft und Recht,* Dr. Vera Friedli, Lehrkraft WR Gymnasium; Rahel Balmer-Zahnd, Mitglied Geschäftsleitung Swiss Venture Club und Projektleiterin Kommunikation; Adrian S. Müller, Rechtsanwalt und Dozent für Fachdidaktik Wirtschaft und Recht an der PH Thurgau; Dr. Renato C. Müller Vasquez Callo, Berater, Unternehmer, Dozent für Fachdidaktik Wirtschaft und Recht an der PH Thurgau und Lehrbeauftragter der Universität Bern
- Atelier 4: *Digitale Medien im Unterricht – konkrete Anwendungen,* Rahel Räz, Berufsfachschullehrerin GIB Bern
- Atelier 5: *Methodenwürfel RITA – ein kompetenzorientierter Ansatz,* Harald Graschi, Lehrgangsleiter für SVEB «Kursleiter/in» und «Lehrpersonen HF im Nebenberuf» (Zentrum für berufliche Weiterbildung St.Gallen, ZWE); Joe Gerig, Lehrgangsleiter Kompetenzzentrum für angewandte Berufspädagogik (Zentrum für berufliche Weiterbildung, ZWE)

Referat Lehrplan 21: Worauf kann die Sekundarstufe II aufbauen? Was ändert sich, was nicht?
15.15–16.00 Uhr, Dr. Christoph Mylaeus-Renggli, Geschäftsleiter, Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz

Anschliessend Apéro.
Moderation: Rahel Eckert-Stauber, Berufsschullehrerin, Schulleitungsmitglied der Gewerblich-Industriellen Berufsfachschule Solothurn (GIBS SO) und Journalistin
Während der gesamten Messe: hep-Stand in der Halle 3.2, Standnummer B08
Die Teilnahme ist kostenlos – mit Ihrer Anmeldung erhalten Sie einen Gratiseintritt an die Swiss Education Days 2016.
Anmeldung unter: **http://anmeldung-hep.jimdo.com**

Die Jury des Wolrddidac Awards mit BCH-Vizepräsient Christoph Thomann (Mitte hinten)

Christoph Bühlmann (links), Berufsschullehrer mbA und Mitglied der Mediothekskommission, und
Kaya Yigit, Berufsschullehrer obA und Mitarbeiter Mediothek (Teilpensum)

Die Mediothek als Vermittlerin der Informationskompetenz

Die Mediotheken nehmen in der schulischen Organisation einer Berufsfachschule eine zentrale Rolle ein: Sie sind moderne, dienstleistungsorientierte Fachstellen und ausgebildete Mitarbeitende bieten Wissen und Informationen an. Online, gedruckt, digitalisiert, persönlich. Im Folgenden soll hier erläutert werden, weshalb Mediotheken den Berufslernenden Informationskompetenz vermitteln sollen. Die Mediothek an der Berufsschule für Detailhandel Zürich (BSDHZ) als Beispiel – trotz vielen Hürden nachahmenswert! Text: **Christoph Bühlmann und Kaya Yigit**

Vor fünf Jahren die Zäsur: Eine junge Lehrerin an der BSDHZ übernahm in einem Teilpensum die Führung und Verwaltung der Mediothek. Umfragen bei Lehrpersonen und Berufslernenden sowie die Analyse der Ausleihe-Zahlen der letzten zehn Jahre ermöglichten eine neue Strategie für die Mediothek. Bildbände, viele Brockhaus-Laufmeter, veraltete Fachbücher und sämtliche CDs wurden entfernt. Die Mediothek wurde bunter und luftiger, die Ausleihangebote modernisiert und digitalisiert, es wurden bequeme Couches, Computer-Arbeitsstationen, eine Playstation mit grossem Monitor eingerichtet, die Öffnungszeiten dem schulischen Stundenplan angepasst – und besonders löblich: Die beiden Mitarbeitenden der Mediothek leihen nicht einfach Bücher, DVDs oder Spiele aus, sie sind zwei Ansprechpersonen (beide unterrichten teilzeitlich an der BSDHZ), die bei den Lernenden aber trotzdem einen «Off-the-School»-Status[1] geniessen. Das ist Gold wert.

1 Eigenschöpfung: Die Mitarbeitenden der Mediothek werden nicht in erster Linie als Lehrpersonen wahrgenommen, sondern als Zweitmeinung, offenes Ohr oder Ratgeber.

Aber wie entwickelt sich eine Mediothek nun zu einem Ort der Informationskompetenz?

Was ist Informationskompetenz?

An dieser Stelle geht es nicht darum, den Begriff Informationskompetenz ausgiebig zu diskutieren. Er lässt sich auch nicht einfach auf einen Nenner zu bringen: Was will ich wissen, wozu will ich es wissen, wo bzw. wie finde ich die relevanten Informationen und was mache ich daraus? Die Verwertung dieser relevanten Informationen ist der zentrale Bestandteil der Informationskompetenz. Da ist sich auch die Wissenschaft einig. Diese Kompetenz müssen auch die Digital Natives erlernen, sie kennen sich zwar mit schulischen E-Learning-Modulen aus, ebenso mit Grundkenntnissen der Word-, Excel- und PowerPoint-Programme, manche beherrschen das 10-Finger-System, kennen dutzendfach auch nützliche Apps und kommunizieren problemlos auf Social Media. Das hat aber eher etwas mit «digitaler Kompetenz» denn mit Informationskompetenz zu tun.

Wie verfasse ich eine fehlerfreie E-Mail? Welches Newsportal ist seriös? Welche Rechte gelten beim Download? Wie verhindere ich ein Virus oder einen Trojaner auf meinem Handy? Was passiert, wenn ich auf einem Blog meine Ex verunglimpfe? Wie wehre ich mich, wenn mich jemand mit dem Handy filmt und online stellt? Wie versende ich Massenmails? Auf welchen Seiten finde ich Hilfen zum Verfassen einer Vertiefungsarbeit? Welche Absichten stehen hinter einem Medienbeitrag? Was geschieht mit meinen gesammelten Daten? Was nützt mir eine Cloud?

Kaya Yigit (31), Berufsschullehrer und einer der beiden Mitarbeitenden der Mediothek BSDHZ, weiss, wie Informationskompetenz durch die Mediothek vermittelt werden kann:

Wie nehmen Berufslernende der BSDHZ die Mediothek im Allgemeinen wahr?

Kaya Yigit: «Primär wird die Mediothek der BSDHZ als Treffpunkt (dank Playstation 4 und Sofas etc.) von den Lernenden sehr geschätzt und sehr gut besucht. Unsere Türe steht während den Öffnungszeiten immer offen, sie lädt ein. Auch wird die Mediothek als Lern- und Arbeitsort sowie als Anbieterin von attraktiven Dienstleitungen wie Kopieren, Drucken etc. gesehen. Diese Praxis entspricht durchaus dem modernen Bild der Mediothek, die weit mehr ist als eine Verwalterin von Medien. Und nicht zuletzt wird die Mediothek als Informationszentrum genutzt. Sie ist Anlaufstelle bei Fragen aller Art (schulisch, privat, methodisch usw.). Die Mediothek der BSDHZ ist ein Ort der Lernenden und nicht der Lehrpersonen. Insgesamt ist sie ein Ort, an dem sich die Lernenden entspannen können und wo sie sich willkommen fühlen, da die Mediothek klar auf ihre Bedürfnisse und nicht auf die der Lehrpersonen zugeschnitten ist. Dies widerspiegelt sich auch in unserem Medienangebot: Es sind Themen wie Fussball, Tattoos, ‹Wahre Geschichten› uvm., die wir attraktiv präsentieren. Nur schon die Auslage lädt geradezu zum Durchstöbern ein.»

Welche konkreten Erneuerungen wurden in der Mediothek integriert, damit Berufslernende in ihrer Informationskompetenz gefördert werden?

«Die Medien wurden nach Fächerinhalten sortiert und aufgestellt (themenorientierte Medienpräsentation, kurz TOM), die Präsentation der Neuheiten ist attraktiv. Das Gewünschte ist daher einfach auffindbar, was der Förderung der Informationskompetenz natürlich sehr dienlich ist. Ausserdem legen wir Wert auf eine Instruktion bei der Benutzung des OPAC-Katalogs[2], damit Lernende und Lehrpersonen selbständig suchen können. Zudem beraten wir sehr viele Lernende bei ihrer Vertiefungsarbeit, die Nachfrage ist da sehr hoch.

Unser neues Angebot an E-Books wird aus meiner Sicht noch zu wenig benutzt; die geringen Ausleihzahlen deuten darauf hin, dass E-Books den Lernenden und Lehrpersonen noch zu wenig bekannt sind. Das Angebot der e-Thek[3] wird momentan stark

2 OPAC (online public access catalog) ist ein Online-Gesamtkatalog (Datenbank), welche Medien online verfügbar macht.

3 e-Thek ist die neue E-Medien-Plattform aller Mittel- und Berufsfachschulen des Kantons Zürich (www.e-thek-zh.ch).

Das Buch hat nicht ausgedient

beworben, indem überall in der BSDHZ kurze Anleitungen aufliegen. Die Lehrpersonen wurden gebeten, zusammen mit ihren Klassen einen Blick auf dieses Angebot zu werfen und zu Beginn ihres Unterrichts den Medienkatalog zu zeigen, insbesondere die Shortlist ‹Neuheiten›. Das funktioniert noch nicht optimal. Ein klares Informationskompetenz-Konzept kann da noch sehr viel mehr bewirken.»

Wie «lockt» die Mediothek Lernende an?

«Das Angebot ist klar auf die Bedürfnisse der Lernenden ausgerichtet. In den letzten drei Jahren haben wir den Bestand angepasst, indem wir möglichst viele neue Medien zu den Themen Fussball, Fitness, Thriller, Körperpflege, Muskelaufbau usw. angeschafft haben. Dabei legten wir besonders Wert darauf, dass wir möglichst auch männliche Jugendliche anlocken können. Mit dem neuen Medienangebot gelang das schon mal recht gut. Jedoch erst die Installation einer Spielkonsole verhalf der Mediothek zu grosser Beliebtheit bei den männlichen Lernenden.

Die Lernenden schätzen, dass auf ihre Bedürfnisse und Wünsche Rücksicht genommen wird. Sie haben Freude an den PC-Stationen und ‹chillen› auf den Sofas. Auch ist die Mediothek leicht verwinkelt, und die Lernenden können sich gut darin verteilen, einzeln oder in kleinen Gruppen. Publikumsmagnete sind auch der Drucker und der Kopierer, ebenso wird der Scanner rege gebraucht. Zudem können Berufslernende jederzeit ihre Bücher- oder Filmwünsche mitteilen, die meisten Medien werden von uns problemlos beschafft. Insgesamt punktet die Mediothek durch eine lockere und auch gemütliche Atmosphäre, es ist erfreulicherweise auch angenehm ruhig. Darauf hat nicht zuletzt das Mediothekspersonal Einfluss, denn oft benötigen die Lernenden eine Bezugsperson oder jemanden, der ihnen weiterhilft, wenn sie bei schulischen und privaten Themen erfahren wollen, an wen sie sich wenden müssen, um ein Problem oder eine Angelegenheit zu lösen.»

Wie lockt die Mediothek denn Lehrpersonen an?

«Wir sehen die Lehrperson als Werbepartner für die Mediothek. Aber: Bei den Lehrpersonen besteht Nachholbedarf bei folgenden Punkten: Einerseits ist unser (auf die Lernenden ausgerichtetes) Mediotheks-Angebot den Lehrpersonen noch weitgehend unbekannt. Dies kann daran liegen, dass zusätzlich zu diesem Mediotheksangebot noch eine separate, räumlich getrennte Bibliothek (!) für Lehrpersonen existiert, eine Ansammlung von Lehr- und Unterrichtsbüchern. Wir werden vermehrt Aufklärung betreiben müssen, um Lehrpersonen von unserem Angebot zu überzeugen. Ausserdem wollen wir die Wichtigkeit der Förderung der Informationskompetenz vermitteln und Recherche-Schulungen durchführen, aber auch die Benutzung des OPAC-Katalogs und des Webportals e-Thek erklären. Das ist ein grösserer Brocken, als wir uns vorgestellt hatten.»

Online-Medien machen Spass!

Die Spielkonsole ist ein Publikumsmagnet

Weshalb sollen ausgerechnet Mediotheken Informationskompetenz vermitteln?

«Ich möchte anhand von drei Beispielen aufzeigen, was wir tun (oder tun könnten): Wie bereits gesagt, haben wir eine grosse Nachfrage nach Tipps und Tricks, Dokumenten, Informationen, Kontaktadressen usf. für Vertiefungsarbeiten. Hier sehen wir eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen uns als Mediothek und den Lehrpersonen: Recherchieren, Aufbereiten der Interviews, die Verwertung von Umfragen und Visualisierungen sind recht aufwändige Angelegenheiten, für welche Lehrpersonen im Unterricht oft sehr viel Zeit einplanen müssen. Einiges könnte also an die Mediothek ausgelagert werden. Man könnte hier auch von einer Teilung der Spezialisierung sprechen, wir bewegen uns schon in diese Richtung. Zweitens nehmen jährlich die zehn besten Vertiefungsarbeiten der BSDHZ an einer Ausstellung in Zürich[4] teil; in den letzten Jahren hat sich eine eindrückliche Sammlung an hervorragenden Vertiefungsarbeiten in der Mediothek ergeben. Hier lassen sich nicht nur inhaltliche Aspekte, sondern auch formelle Faktoren aufzeigen: Fussnoten, Quellenangaben, Design der Titel- und Umschlagblätter, Aufbau und Struktur uvm. Im Unterricht reicht für diese Detailarbeit oft die Zeit nicht aus. In der Mediothek können sich die Lernenden in aller Ruhe in ihre Arbeit vertiefen und reflektieren. Und drittens möchten viele Berufslernende ihre Userkenntnisse an unseren Desktops

4 Alle städtischen Berufsfachschulen sowie die Berufsmaturitätsschule Zürich stellen insgesamt die fünfzig besten Arbeiten aus; anwesend an der Vernissage ist auch Schweizer Jugend forscht.

ausprobieren und einüben, weil sie zuhause entweder eine veraltete Software oder gar keine Excel-, Windows- oder PowerPoint-Programme installiert haben. Damit schlagen wir eigentlich vier Fliegen auf einen Streich: Entlastung des Unterrichts, Teilung der Spezialisierung sowie Austausch und Vernetzung des Wissens.»

Wie geschieht die Zusammenarbeit mit Lehrpersonen hinsichtlich der Förderung der Informationskompetenz?
«Einige Lehrpersonen benutzen für Recherche-Aufgaben die Mediothek, so arbeiten deren Klassen bei uns an ihrer Vertiefungsarbeit. Wir bieten auch individuelle Recherche-Sprechstunden mit Lernendenteams im Zusammenhang mit der Vertiefungsarbeit während den Lektionen an, insbesondere Beratung beim Aufbau, bei der Suche nach Kontaktpersonen für Interviews oder Quelleninformationen. Das wird erfreulicherweise rege genutzt. Aber wie oben schon erwähnt: Wir können leider nicht alle Berufslernenden beraten, deshalb wird sich hier die Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen ohnehin intensivieren. Und natürlich verwenden einige Lehrpersonen auch E-Lehrmittel.»

Sind Lehrpersonen genügend informationskompetent?
«Der alltägliche Umgang mit Smartphones berechtigt die Lernenden nicht zu meinen, informationskompetent zu sein. Informationskompetenz ist auch bei Lehrpersonen nicht als selbstverständlich hinzunehmen. Oft haben viele Mühe in der Verwendung der neuen Werkzeuge wie z. B. mit nanoo.tv, dem OPAC-Mediothekskatalog und erforderlichem Login. Auch bei der Verwendung der neuen e-Thek zeigen sich bei der doch relativ einfachen Handhabung Schwierigkeiten. Von Seiten der Mediothek muss auch bei den Lehrpersonen auf klare Anleitungen oder gar Schulungen bzw. Kurse Wert gelegt werden.»

Wo sehen Sie an der BSDHZ Handlungsbedarf hinsichtlich der Informationskompetenz?
«Handlungsbedarf besteht zunächst darin, bei den Lehrpersonen das Bewusstsein für die Thematik der Informationskompetenz zu schärfen. Man muss sich mit diesem Begriff und den damit verbundenen Herausforderungen auseinandersetzen. Zudem sollte der Begriff explizit mitsamt den gebräuchlichen überfachlichen Kompetenzen (Fach-, Methoden, Selbst- und Sozialkompetenz) im Stofflehrplan erwähnt werden. Insbesondere im Fach Gesellschaft und Deutsch spielt die Informationskompetenz eine grosse Rolle.»

Kaya Yigit, besten Dank für das Gespräch!

Die Tatsache, dass die Informationskompetenz weder im Berufsbildungsgesetz noch in dessen Verordnung und auch nicht im Rahmenlehrplan begrifflich erwähnt wird, zeigt, dass die Bedeutung der Informationskompetenz noch unbefriedigend im berufsbildnerischen Curriculum behandelt wird. Das kann sich rächen. Die Förderung der Informationskompetenz an der BSDHZ steckt zwar noch in den Kinderschuhen, aber immerhin ist der Ball ins Rollen gekommen. Die Einbettung dieser Kompetenz in den schulischen Alltag ist ein mehrjähriger und vielschichtiger Prozess mit vielen Anspruchsgruppen, Bedürfnissen und Meinungen. Eine frühzeitige strategische Planung drängt sich auf, ebenso eine Sensibilisierung dieser Anspruchsgruppen. ■

Er ist immer in Bewegung

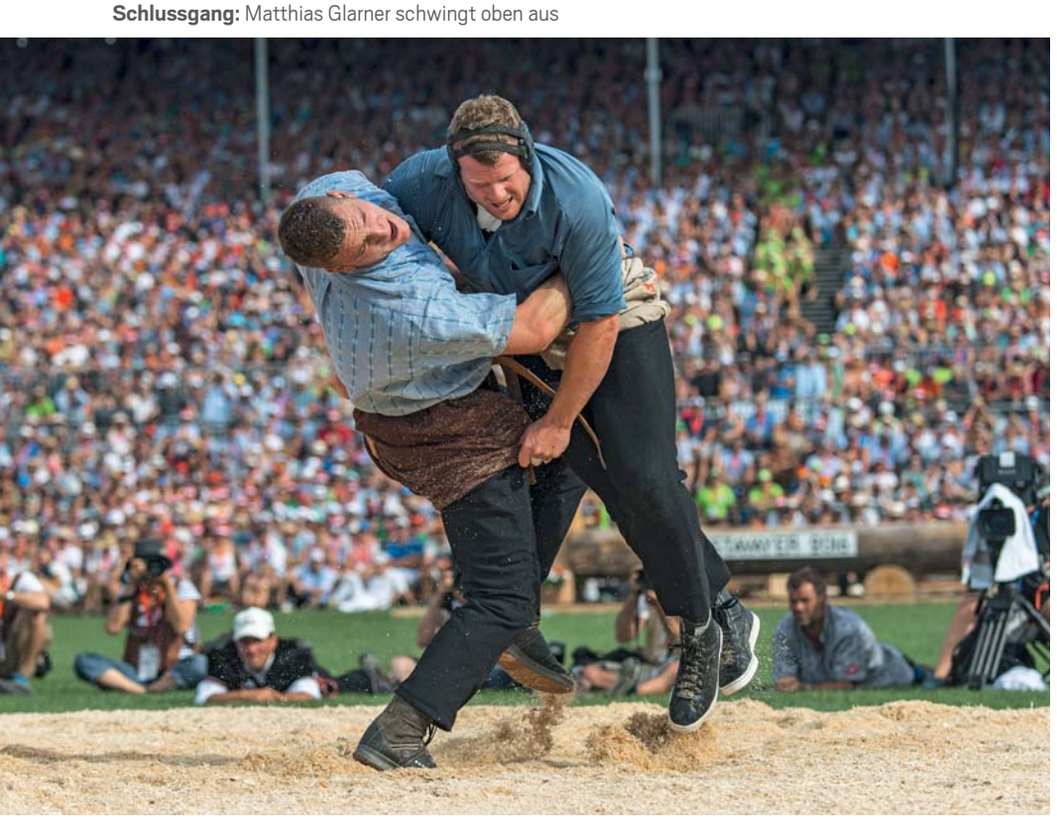
Matthias Glarner ist der neue Schwingerkönig. Nebst Spitzensportler ist der Berner Oberländer aber auch Sportwissenschaftler – und er arbeitete während sechs Jahren am Bildungszentrum Interlaken als Turn- und Sportlehrer. FOLIO hatte die Gelegenheit, mit Glarner kurz nach seinem grossen Sieg ein Telefongespräch über Sport, Schule und seine weiteren Ziele zu führen. Interview: **Renate Bühler;** Fotos: **Rolf Eicher**

Guten Tag Herr Glarner. Es ist jetzt vier Tage her, seit Sie das Eidgenössische gewonnen haben. Ganz herzliche Gratulation! Hatten Sie seither auch einmal eine ruhige Minute?
Matthias Glarner: (lacht) «Viel Ruhe hatte ich diese Woche wirklich noch nicht; vielleicht alles in allem so zwei bis drei Stunden.»

Und, wie fühlt man sich als Schwingerkönig? Sportler sagen nach einem Erfolg ja gerne, sie hätten «es noch gar nicht realisiert».
«Doch, mittlerweile realisiere ich tatsächlich, dass ich gewonnen habe – und zwar vor allem, weil der ganze Druck von mir abgefallen ist. Zugegeben: Den grössten Teil davon habe ich mir ja selber gemacht. Doch er kam auch von aussen. In den letzten Wochen wurde ich von allen Seiten nur noch auf das Eidgenössische angesprochen. Diese Anteilnahme war zwar schon schön, erhöhte natürlich aber auch die Anspannung.»

Das Folio ist das Magazin des Berufsschullehrerverbandes. Wir wissen, dass Sie eine Zeitlang an einer Berufsfachschule unterrichtet haben. Bitte erzählen Sie uns Ihren beruflichen Werdegang.
«Ich habe zuerst eine Polymechaniker-Lehre gemacht, dann die Berufsmatura. Anschliessend habe ich Sportwissenschaften studiert und mit dem Master abgeschlossen. Während des Studiums arbeitete ich 10 bis 20 Prozent am Bildungszentrum Interlaken (BZI) als Turn- und Sportlehrer; das war ungefähr von 2008 bis 2014. Jetzt bin ich – nach einem einjährigen Praktikum – seit einem Jahr bei den Bergbahnen Hasliberg angestellt.»

Schlussgang: Matthias Glarner schwingt oben aus



Sie haben als Nebenfach Geschichte studiert. Das hat mich erstaunt; von einem gelernten Polymech hätte ich eher erwartet, dass er ein MINT-Fach wählt.
«Für mich war klar, dass ich Sportwissenschaften studiere. Vor dem Studium wurde uns gesagt, es sei wichtig, dass uns auch das Nebenfach wirklich interessiert – und ich fand schon in der Schule und dann auch in der BM Geschichte immer spannend. Und ich habe es nie bereut!»

Warum unterrichten Sie nicht mehr?
«Also. Mir ist wichtig zu sagen, dass mir der Unterricht Freude gemacht hat. Aber nach dem Studium und etwa sechs Jahren in der Turnhalle hatte ich den Eindruck, ich müsste mich beruflich bewegen. Ich bin jemand, der immer wieder neue Wege beschreitet und die Herausforderung sucht. Darum kam mir das Praktikums-Angebot von Hans-Peter Wenger von den Bergbahnen Meiringen-Hasliberg gerade recht.»

Was machen Sie dort konkret?
«Ich bin ja kein klassischer Sportlehrer, sondern Sportwissenschaftler – habe also eine breite Ausbildung genossen, die beispielsweise auch Marketing, Sporttourismus und Sportmanagement umfasst. Im ersten Jahr bei den Bergbahnen habe ich das ganze Unternehmen kennengelernt. Jetzt arbeite ich mehrheitlich als eine Art Personalbetreuer, organisiere interne Weiterbildungen – etwa zu den uns sehr wichtigen Themen Freundlichkeit und Kundenkontakt – und stelle Teambildungs-Anlässe auf die Beine. Im Sommer gehe ich ein oder zwei Tage pro Woche mit zur Revision, im Winter bin ich im Ski-und Trainingszentrum Meiringen engagiert. Wenn zum Beispiel die norwegische Ski-Nationalmannschaft bei uns trainieren

Mit Muni Mazot, der Siegesprämie

will, schaue ich, dass wir ihnen die dazu notwendige freie Piste zur Verfügung stellen können.»

Das scheint eine sehr interessante Aufgabe zu sein.
«Ja, es ist ein extrem spannender Job und eine gute Abwechslung nach der Arbeit als Sportlehrer (lacht). Es ist eben eine neue Herausforderung. Ich bin wohl wirklich der Typ, der das immer wieder braucht. Ich habe ja auch noch keine Ahnung, was ich beruflich in fünf Jahren machen werde.»

Fehlt Ihnen das Unterrichten manchmal trotzdem?
«Ja, sehr! Ich hatte viele gute Klassen, mit denen der Sportunterricht wirklich Spass machte. Wenn ich dann wieder einmal ehemalige Schüler treffe, die mir sagen, wie gerne sie zu mir ins Turnen gekommen sind, ist das schon schön! Aber wie gesagt: Derzeit möchte ich nicht Schule geben; ich will Neues kennenlernen!»

Umgekehrt: Wie verkraftet es ein Spitzensportler, sportlich uninteressierte Menschen zum Sport treiben zu müssen? War es für Sie nicht frustrierend, wenn Jugendliche nur herumstanden und einen «Lätsch» zogen?
«Gerade der Umgang mit den Unsportlichen war sehr lehrreich! Für mich war und ist Sport immer die Nummer eins im Leben. Zuerst konnte ich es gar nicht verstehen, dass es Leute gibt, die sich nicht gerne bewegen. Mit der Zeit entdeckte ich dann aber, dass es spannend ist, wenn man in ein und derselben Klasse Sportskanonen und Unbewegliche hat – und beide motivieren kann. Wenn Klassen aber zu 80 Prozent nicht mitmachen wollten und es mir nicht gelang, meine Leidenschaft hinüberzubringen war es… naja, nicht gerade frustrierend, aber es machte keine Freude. Ich fand dann, ich könne in diesem Umfeld zu wenig bewegen. Wenn man dann aus einer solchen Gruppe einen Einzelnen zum Beitritt in einen Sportverein motivieren konnte, war das schon das höchste der Gefühle.»

Wie schätzen Sie generell die Leistungsbereitschaft der heutigen Jugendlichen ein?
«Ich habe sie nicht als grundschlecht empfunden. Ich habe dazu ja eine These – sie ist allerdings nicht erhärtet. Aber trotzdem: Ich habe den Eindruck, dass die Jugendlichen aus den Bergtälern, die ja am BZI unterrichtet werden, sich gewohnt sind, etwas zu leisten, um etwas zu erreichen. Eine grundsätzliche ‹Läckmer-Einstellung› habe ich nie angetroffen. Wenn man sie richtig abholt, wissen die Jugendlichen nämlich ganz genau, dass es ihnen etwas bringt, wenn sie sich anstrengen.»

Wenn Sie an die Zusammenarbeit im Lehrerzimmer denken: Hatte das Ähnlichkeiten mit der Arbeit im Sägemehlring? Wird da auch geschwungen?
(lacht) «Nein, ich habe das Klima immer als angenehm empfunden. Ich fühlte mich sehr wohl mit den Kollegen; ein Kampf war es nie. Für mich war die Situation auch etwas speziell: Ich war ja als Lehrling selber Schüler im BZI; fünf oder sechs Jahre später kam ich dann als Lehrer zurück. Zudem waren wir Turnlehrer sowieso häufig unter uns, weil wir ja meistens in der Turnhalle und eben nicht im Lehrerzimmer waren.»

Mit Ihrer sportlichen und beruflichen Karriere machen Sie auf mich den Eindruck, Sie seien ein sehr zielstrebiger Mensch – das sind wohl alle Spitzensportler. Wie schaffen Sie es, sich immer wieder neu zu motivieren? Woher kommt der Schwung? Sind Ihre Batterien nie leer?
«Den Moment, wenn die Batterien tot sind, kenne ich schon. Aber sie laden sich zum Glück immer schnell wieder auf, ich habe einfach diesen inneren Antrieb. Darum weiss ich auch nicht, wo ich in vier, fünf Jahren beruflich stehe. Allerdings muss ich einräumen, dass ich dank meiner Sponsoren derzeit in der glücklichen Situation bin, nicht auf die Einkünfte aus einem Beruf angewiesen zu sein. Darum kann ich Verschiedenes ausprobieren. Für mich ist die Leidenschaft das Wichtigste.»

Dank dem Titel dürften sich noch weitere Sponsoren bei Ihnen melden …
«Das kann schon sein; ich schaue jetzt, was auf mich zukommt. Neue Zusammenarbeiten sind eine Option, aber ich habe schon jetzt coole Sponsoren!»

Und nun zum persönlichen Mehrwert für den antriebsarmen Teil unserer Leserschaft: Viele Leute nehmen sich immer wieder vergeblich vor, etwas (mehr) Sport zu treiben – und enden in der Frustration. Wie überlistet man den inneren Schweinehund?
«Wichtig ist, dass man den Sport zur Lebensgewohnheit macht. Sonst ist man, wie beispielsweise bei einer Blitzdiät, zum Scheitern verurteilt. Der Sport muss einfach zum Alltag gehören, er muss – wie die gesunde Ernährung – zur Normalität werden. So ist es beispielsweise ratsam, die Sporttasche schon mit ins Büro zu nehmen, damit man sie am Feierabend nicht noch abholen muss, sondern gleich loslegen kann. Weiter hilft es, wenn man in der Gruppe oder zumindest zu zweit Sport treibt. Ich habe es selber erlebt: Wir trainieren meist zu dritt. Und ehrlich gesagt, hat immer gerade einer gar keine Lust auf Training. Dann können die zwei andern ihn mitschleppen. Fast niemand ist stark genug, sich jeden Tag selber zu motivieren.»

«Sport war, ist und bleibt in Zukunft wohl ein wichtiger Bestandteil in meinem Leben», schrieben Sie noch vor dem grossen Sieg auf Ihrer Homepage. Mit dem Titel ist das wohl noch klarer geworden. Oder markiert er eher das Ende? Welche Ziele bleiben einem «Olympiasieger» noch?
«Der ‹Olympiasieger› würde sagen, er versuche noch einmal drei Jahre anzuhängen und vielleicht noch das eine oder andere Ziel zu erreichen. Sehr gerne würde ich einmal den Brünigschwinget gewinnen – für einen Meiringer ist das schon ein Traum!»

Matthias Glarner, ich danke Ihnen für das Gespräch! ■

OKB-Symposium «Berufsbildungsprofis – miteinander/nebeneinander/gegeneinander?»

Am Freitag, 9.Dezember, findet in der Olma-Halle 2.1 in St.Gallen das siebte OKB-Symposium statt. Im Zentrum der Tagung steht die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben, den überbetrieblichen Kursen und den Berufsfachschulen. In Referaten und Foren wird ausgelotet, wie weit die Lernortkooperation gelebter Berufsbildungsalltag oder nur Wunschdenken ist.

Es referieren Josef Widmer (stv. Direktor SBFI), Ruedi Giezendanner (Leiter ABB SG) und Dieter Euler (Direktor Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St.Gallen). In Foren eigener Wahl tauschen sich die Teilnehmenden zur Lernortkooperation aus, beteiligen sich am Talk mit Josef Widmer oder erhalten Informationen zum vierten Lernort wie «SwissSkills/WorldSkills» und «Schweizer Jugend forscht».

Das detaillierte Programm mit Anmeldeportal findet sich auf der OKB-Website www.berufsbildung-ost.ch. Organisiert wird das OKB-Symposium von der PHSG, dem IWP-HSG und der ZbW.

–

Übergangslösung für Erasmus+: Erstmals mehr als 10 000 Mobilitäten

Die Übergangslösung für Erasmus+ verzeichnete 2016 mehr eingereichte und bewilligte Projekte. Erstmals wurden über 10 000 Mobilitäten gefördert, im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 12 Prozent. Am meisten zugelegt haben die Tertiärstufe (Hochschulen und höhere Fachschulen), die ausserschulische Jugendarbeit und die Erwachsenenbildung.

Die ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit setzt im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die schweizerische Übergangslösung für Erasmus+ um. Ab 2017 geht diese Aufgabe an die neu gegründete Schweizerische Stiftung für Austausch und Mobilität (SFAM) über.

Fokus auf Förderung von Mobilitätsprojekten

Im Rahmen der Übergangslösung für Erasmus+ stehen den Austauschprogrammen aller Bildungsstufen (Obligatorische Schule, Mittelschule, Berufsbildung, Tertiärstufe, Erwachsenenbildung und ausserschulische Jugendarbeit) im Jahr 2016 Fördergelder im Umfang von 25,1 Millionen Franken zur Verfügung (2015: 23,9 Mio.). Mit diesem Geld werden Mobilitäts- und Kooperationsprojekte gefördert, wobei die Priorität bei Mobilitätsprojekten liegt. Kooperationsprojekte werden länderübergreifend geprüft und genehmigt. Die Auswertungen für diesen Projekttyp werden daher erst Ende Jahr verfügbar sein.

Geförderte Mobilitätsprojekte 2016

Im Jahr 2016 fördert die ch Stiftung mit insgesamt 24,88 Millionen Franken 10 781 Mobilitäten (2015: 22,61 Mio. Franken, 9650 Mobilitäten). Davon entfallen 8650 Mobilitäten auf die Tertiärstufe (4789 Outgoing und 3861 Incoming) (2015: 7874), 946 auf die Berufsbildung (2015: 1114), 893 auf die ausserschulische Jugendarbeit (ausstehend noch die dritte Antragsfrist im Oktober; 2015: 377), 136 auf die Obligatorische Schule und die Mittelschulstufe (2015: 235) und 156 Mobilitäten auf die Erwachsenenbildung (2015: 50). Für die Tertiärstufe liegt der Grund der gestiegenen Mobilitätszahlen vor allem im gegenüber dem Vorjahr höheren Budget. In den Bereichen Erwachsenenbildung und ausserschulische Jugendarbeit haben zudem die intensive Promotion und Zusammenarbeit mit den Akteuren zu mehr Mobilitäten beigetragen.

Mobilitäten: Incoming und Outgoing

Da die Schweiz kein Erasmus+-Programmland mehr ist, leisten andere europäische Staaten keine Erasmus+-Beiträge für Mobilitäten in die Schweiz. Die schweizerischen Übergangslösung 2016 unterstützt deshalb sowohl Mobilitätsprojekte aus der Schweiz in europäische Programmländer (Outgoing) als auch umgekehrt (Incoming). Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass ausländische Institutionen weiterhin Austauschstudierende und -lernende aus der Schweiz aufnehmen.

Käppi, Kutte, Krinoline – Kleidung als Statement

Freulerpalast, Näfels
Noch bis 30.11.2016

Gottfried Keller brachte es auf den Punkt: Kleider machen Leute. Täglich schlüpfen wir in eine neue oder vertraute Haut: In unsere Kleidung. Wir wählen sie abhängig von Lust und Laune, von Pflicht und Kür oder weil sie Schutz vor Umwelteinflüssen bietet. Wir unterwerfen uns Modediktaten oder werfen Kleiderordnungen über den Haufen. Unsere Kleidung hat bereits für oder gegen uns gesprochen, lange bevor wir selbst das Wort ergreifen. Was andere Menschen von uns denken, hängt von unserem Auftritt ab. In der Sprache des 21. Jahrhunderts: Mode ist auch «Message».

Die Sonderausstellung unter dem Titel «Käppi, Kutte, Krinoline – Kleidung als Statement» inszeniert Gewänder aus fünf Jahrhunderten als beredtes Zeugnis ihrer Träger. Stimmen und «Stories» lockern die reichhaltige Ausstellung auf. Der Besucher kann in Hörstationen Jugendlichen und Erwachsenen lauschen, die von ihrem Verhältnis zu ihrer Kleidung erzählen.

Die Abteilung «Unzertrennlich» ist ein witziges Sammelsurium von Erinnerungen: Viele Menschen können sich von Kleidungsstücken nicht trennen, weil sie damit etwas erlebt haben, das sie nicht vergessen wollen.

Nachdem sich die Besucher vor einem Spiegel fragen können, welches Statement sie mit ihrer aktuellen Kleiderwahl abgeben, dürfen sie noch in Kostüme schlüpfen und sich Jahrhunderte zurückversetzen.

Die Ausstellung ist in Deutsch dokumentiert. Führungen finden in folgenden Sprachen statt: D/F/I/E

Museum des Landes Glarus
Freulerpalast
Im Dorf 19
8752 Näfels
Telefon 055 612 13 78
www.freulerpalast.ch

–

Tag der offenen Tür der Technischen Fachschule Bern

Am Samstag, 29. Oktober, öffnet die Technische Fachschule Bern («Lädere») an den Standorten Lorraine und Felsenau von 9.00 bis 16.00 Uhr ihre Türen. Es sind alle herzlich willkommen!

Die Technische Fachschule Bern bietet über 500 Lehrstellen in 13 Berufen an. Als Vollzeit-Berufsschule ist sie Lehrbetrieb und Berufsfachschule in einem und führt auch die überbetrieblichen Kurse durch. Eine breite Palette an Kursen und Weiterbildungen ermöglicht die persönliche Karriere nach Abschluss der beruflichen Grundbildung. Für Private wie auch die Industrie bietet die Technische Fachschule Bern Produkte an, die von den Lernenden angefertigt werden, vom Prototypen bis zur Kleinserie.

Die Technische Fachschule Bern bildet dort aus, wo öffentlicher Bedarf besteht: sowohl bei bei den leistungsstarken als auch bei den eher leistungsschwächeren Jugendlichen. Das Ausbildungsangebot in der beruflichen Grundbildung umfasst Abschlüsse mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit integrierter Berufsmaturität in den Bereichen Elektronik, Informatik und Maschinenbau und Abschlüsse mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Auch bei den Schreiner/-innen, im Metallbau und bei den Spengler/-innen sind Jugendliche, die die Berufsmaturität anstreben, willkommen. Damit bietet die Technische Fachschule Bern ein breites Spektrum von Ausbildungen in den attraktiven MINT-Berufen an. In allen Berufen erwerben die Lernenden spezifische Cleantech-Kompetenzen in Form eines Zertifikates.

Als leistungssportfreundlicher Betrieb ermöglicht die Technische Fachschule Bern Jugendlichen mit massgeschneiderten Angeboten die Kombination von Leistungssport und einer Lehre. Seit Sommer 2015 bietet sie gemeinsam mit den kantonalen Berufsverbänden der Bau- und Schreinermeister zwei Ausbildungen für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge an. Mit dem Fachkurs Bau und der Ausbildung EBA Holz werden die Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert, was momentan bei rund der Hälfte der Flüchtlinge auch nach 10 Jahren nicht der Fall ist.

Am Tag der offenen Tür geben rund 500 Lernende der Technischen Fachschule Bern Einblick in ihren Ausbildungsalltag. Interessierte Jugendliche, Eltern, Lehrkräfte und Berufsleute sind herzlich willkommen. In allen Berufen können berufstypische Gegenstände zum Mitnehmen hergestellt werden. Lernende und Ausbildende beantworten ihre Fragen und informieren über die Angebote zur Unterstützung der Berufswahl. Kurzfilme der Lernenden zu ihren Berufen wie auch Festwirtschaften und ein Shuttlebus warten auf Sie. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

–

Alle Lehrstellen 2017 auf berufsberatung.ch

Wer für 2017 eine Lehrstelle sucht, findet diese auf berufsberatung.ch. Aktuell sind über 40 000 Lehrstellen online. berufsberatung.ch ist das offizielle Schweizer Informationsportal für alle Fragen rund um Beruf, Ausbildung und Arbeitswelt.

Für tausende Jugendliche gilt es ernst, denn die Lehrstellensuche für das Jahr 2017 läuft auf Hochtouren. Dabei ist berufsberatung.ch die erste Adresse für Lehrstellensuchende – mit täglich aktualisierten Lehrstellen-Daten aller Kantone. Auf berufsberatung.ch finden sich auch zahlreiche zusätzliche Informationen, Bilder und Filme zu den Berufen. Tipps und Tricks zur Lehrstellenbewerbung und Musterbewerbungen verhelfen den Jugendlichen zur perfekten Bewerbung.

Lehrstellen finden leicht gemacht

Wer eine Lehrstelle sucht, hat die Qual der Wahl unter den tausenden Stellen. Um die Suche zu vereinfachen, stehen auf berufsberatung.ch viele Filtermöglichkeiten und eine Umkreissuche bereit. Noch einfacher geht es mit einem persönlichen Konto. Einmal eingeloggt, steht den Usern eine persönliche Startseite zur Verfügung. Favoriten und Suchresultate werden da einfach gespeichert und verwaltet. Dann heisst es Bewerbung schreiben, abschicken und Daumen drücken!

berufsberatung.ch in neuer Qualität

berufsberatung.ch überzeugt nach einer grundlegenden Überarbeitung mit vielen neuen Funktionen. Ein interaktives Bildungsschema ermöglicht zum Beispiel rasch einen grafischen Überblick über die Schweizerische Bildungslandschaft mit den wichtigsten Aus- und Weiterbildungswegen. Von den Kurzinformationen im Schema kann direkt zu allen Inhalten des Portals navigiert werden. Spezielle Startseiten führen die verschiedenen Zielgruppen direkt zu den für sie relevanten Inhalten. So gelangen beispielsweise Schülerinnen und Schüler, Lernende, Studierende, Berufstätige, Eltern oder Lehrpersonen direkt zu den gesuchten Informationen. Schliesslich führen vielfältige Filtermöglichkeiten rasch und zielgenau zu den gesuchten Inhalten.

berufsberatung.ch ist eine Dienstleistung des SDBB im Auftrag der Kantone. Das Portal wird zu gleichen Teilen durch die Kantone und den Bund finanziert. Das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB ist eine Institution der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK. Es erbringt Dienstleistungen im Auftrag der Kantone und in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der Berufsbildung (Kantone, Bund, Organisationen der Arbeitswelt).

www.berufsberatung.ch/lehrstellen

–

Lerne Carrosseriesattler, werde Pflegefachmann: das Video-Porträt

Im Rahmen der Kampagne berufsbildungplus.ch hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI sechs Video-Portraits von Menschen realisiert, die einen Branchenwechsel gewagt haben. OdASanté und das Berner Bildungszentrum Pflege haben das SBFI bei den Vorbereitungsarbeiten zum Porträt «Lerne Carrosseriesattler, werde Pflegefachmann» unterstützt.

Remo Roth mag abwechslungsreiche Tätigkeiten. Als Carroseriesattler verarbeitete er verschiedene Materialien. Heute arbeitet er als Pflegefachmann mit unterschiedlichen und für unterschiedliche Menschen. Auf die Idee, das Berufsfeld zu wechseln, brachte ihn das Militär: Remo Roth absolvierte die Rekrutenschule als Rettungssoldat.

Das Video-Porträt wurde auf der Internetseite **berufsbildungplus.ch** veröffentlicht. ■

Wärme aus dem Eisspeicher

Studierende des Studiengangs EEU Erneuerbare Energien und Umwelttechnik lernen auch viele Dinge, die ohne Hintergrundwissen absurd klingen. Am SPF Institut für Solartechnik der HSR Hochschule für Technik Rapperswil etwa wird an Eisspeichern geforscht, die Wärme aus Solarkollektoren speichern. Studierende können von diesem Know-how profitieren.

Eisspeicher werden in der Industrie schon lange als Kältespeicher genutzt, zum Beispiel in Molkereien und Brauereien. Der Einsatz als Wärmespeicher ist hingegen noch eine junge Idee, weshalb daran aktuell viel geforscht wird. Auch am SPF Institut für Solartechnik der HSR laufen derzeit mehrere Forschungsprojekte mit Eisspeichern.

Studieren in modernsten Forschungsanlagen

Der Einsatz von Eisspeichern als Wärmequelle für Heizungen wird erst durch eine Kopplung mit Wärmepumpen möglich: Sie können einem mit Wasser gefüllten Eisspeicher Wärme entziehen. Geladen wird der Eisspeicher wieder durch Solarkollektoren. So lässt sich ein Haus im Winter mit Wärme versorgen, bis der Eisspeicher vollständig durchgefroren ist. Im Sommer kann dieses Eis dann wiederum genutzt werden, um das Gebäude zu kühlen.
Für moderne Heizungssysteme steht die Effizienz des Gesamtsystems immer im Fokus. Deshalb forscht die HSR daran, das Zusammenspiel von Eisspeicher, Wärmepumpe und Sonnenkollektoren zu optimieren. Dafür wird künftig unter anderem ein europaweit einzigartiger Teststand eingesetzt.
Studierende des HSR Studiengangs EEU Erneuerbare Energien und Umwelttechnik können diese Forschungsanlagen bereits während des Studiums für Studien- und Projektarbeiten nutzen. So wird garantiert, dass sie die HSR nach dem Studium als praxisnahe Ingenieurinnen und Ingenieure am Puls der aktuellen Forschung verlassen können.

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.

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 17 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.

Ein Blick in den Eisspeicher zeigt die Eisplatten, die entstehen, wenn dem Eisspeicher mittels Wärmepumpen Wärme entzogen wird.

Informationstag: 12. November 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

HSR
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL
FHO Fachhochschule Ostschweiz

Das Handbuch zum «Exportschlager» Berufsbildung

Die duale Berufsbildung der Schweiz stösst im Ausland auf immer grösseres Interesse. Ganz einfach zu erklären ist das System aber nicht. Rudolf Strahm, alt Nationalrat, Bruno Geiger, BCH-Vorstandsmitglied und Unternehmer, EHB-Direktorin Cornelia Oertle und Erik Swars, Leiter Abteilung Internationales am EHB, geben ausländischen Delegationen und ihren Begleitern nun eine Art «Manual» in englischer Sprache mit auf den Weg. Text: **Renate Bühler**

Peter Egger (hep verlag), Bruno Geiger, Cornelia Oertle, Rudolf Strahm, Neelam Nagar (Übersetzerin), Erik Swars, Joel Kaiser (Grafik)

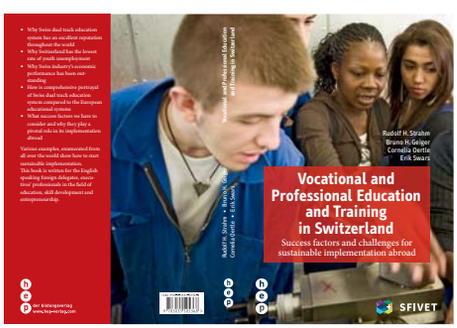
Warum hat das duale Berufsbildungssystem der Schweiz weltweit einen so guten Ruf? Warum ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Schweizer Industrie so hervorragend? Was ist das Besondere am schweizerischen dualen Bildungssystem im Vergleich mit den Bildungswegen in anderen europäischen Ländern? Welche zentralen Erfolgsfaktoren müssen berücksichtigt werden, wenn man das duale System in andere Länder transferieren möchte – und warum sind diese Faktoren so wesentlich? All diese Themen interessieren im nahen und ferneren Ausland längst nicht mehr nur Bildungsfachleute: Insbesondere die Frage nach dem Zusammenhang der weltweit tiefen Jugendarbeitslosigkeit mit der dualen Berufsbildung führt immer mehr Führungskräfte aus Politik und Wirtschaft in die Schweiz.

Doch wie erklärt man ausländischen Delegationen und internationalen Firmen dieses spezifisch schweizerische Phänomen? BCH-Vorstandsmitglied Bruno Geiger, alt Nationalrat Rudolph Strahm, EHB-Direktorin Cornelia Oertle und Erik Swars, der beim EHB die Abteilung für Internationales leitet, haben dieses Problem an die Hand genommen. Resultiert hat das Buch «Vocational and Professional Education and Training in Switzerland – Success factors and challenges for sustainable implementation abroad», das diesen Sommer im hep verlag erschienen ist. Es stellt in englischer Sprache das schweizerische duale Berufsbildungssystem verständlich dar und zeigt mit Beispielen aus aller Welt, wie es anderswo erfolgreich umgesetzt wird.

Das Werk richtet sich an ausländische Ministerien, interessierte Behördendelegationen sowie an Fach- und Führungskräfte international tätiger Unternehmen, die sich für die duale Berufsbildung interessieren. Das Vorwort hat Bundespräsident Johann Schneider-Ammann verfasst.

Weltweit von Interesse

Dass viele Länder darauf angewiesen sind, in Zukunft neue Wege in der Ausbildung ihrer Jugendlichen zu gehen, liegt auf der Hand: «In Afrika ist die Hälfte der Bevölkerung unter 26-jährig», sagte Rudolf Strahm an der Buchvernissage im EHB Zollikofen; «gemäss Schätzungen der UNO müssen weltweit bis in zehn Jahren rund 600 Millionen junge Menschen mit einer Arbeitsstelle versorgt werden.» Darum habe er gerne zugesagt, als in Bruno Geiger wegen des Buchprojektes kontaktiert habe. Quasi als «Rezeptbuch» sei das Werk aber nicht zu lesen, betonte dieser: «Die Umsetzung der Berufsbildung ist komplex – es braucht, wie wir auch aufzeigen, in jedem Land eine auf deren Bedürfnisse ausgerichtete Vorgehensweise und Systematik.» Erik Swars und Cornelia Oertle betonten, das Interesse an der Schweizer Berufsbildung sei wirklich enorm. Allein in den zwei Wochen vor der Buchvernissage habe das EHB mit Delegationen aus fünf verschiedenen Ländern zu tun gehabt. «Ein solches Buch ist da eine grosse Stütze!»



Rudolf H. Strahm, Bruno H. Geiger, Cornelia Oertle, Erik Swars
Vocational and Professional Education and Training in Switzerland – Success factors and challenges for sustainable implementation abroad
hep verlag
1. Auflage 2016; 264 Seiten, in Englisch; 15,5 × 22,5 cm, Broschur; ISBN 978-3-0355-0536-8; CHF 35.– ■

Vier Tische, vier Workshops: Die Stimmung an der DV in Zug war konzentriert. Im Vordergrund: BCH-Präsident Daniel Thommen lädt zur «Spar-Debatte»

Delegiertenversammlung des BCH in Zug

Am Samstag, 17. September, trafen sich an der Gewerblich Industriellen Berufsschule GIBZ in Zug 18 Delegierte aus Kantonal- und Fachsektionen mit dem BCH-Zentralvorstand zur ordentlichen Delegiertenversammlung. Auf der Liste standen ein Referat von Ständerat Paul Rechsteiner (SP, SG) sowie vier spannende Workshops zu brennenden Themen. Text: **Renate Bühler und Lucia Theiler**

GIBZ-Rektor und BCH-Ehrenpräsident Beat Wenger eröffnete die Delegiertenversammlung mit einer motivierenden Ansprache, in der er die Bedeutung der Lehrpersonen unterstrich. Im Zeitalter der Digitalisierung brauche es nicht weniger Pädagogen, hielt er fest, im Gegenteil: Die Lehrpersonen würden gerade in der Berufsbildung immer mehr zu Coaches, zu Beratern für umfassende Aufgaben und Verantwortungen. In Zeiten, in denen die Klassengrössen heraufgefahren werden, sei dies eine besondere Herausforderung.

«Sie sind am Nerv der Zeit»

Ständerat Paul Rechsteiner (SP, St.Gallen), Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), betonte in seiner Input-Rede vor den BCH-Delegierten ebenfalls die Herausforderungen, die in der Berufswelt anstehen. Die Digitalisierung bringe nicht per se Nachteile, sagte er auf eine Frage aus dem Publikum. Historisch habe sich gezeigt, dass neue technische Entwicklungen immer auch einhergehen mit neuen Aufgaben und Fertigkeiten. Er erachte gerade den Beruf der Berufsschullehrer in diesem Kontext für besonders interessant, denn: «Sie sind am Nerv der Zeit!» Die aktuellen Probleme beschönigen mochte er aber auch nicht: Er kritisierte vor allem die Sparrunden in den Kantonen zu Lasten der Lehrpersonen. Zahlreiche Studien würden darauf hinweisen, dass die Kantone in den Budgets mit tiefroten Zahlen kalkulierten – die Rechnungsabschlüsse hingegen seien in letzter Zeit vielerorts und in Folge positiv. «Nichts gegen vorsichtige Budgetierung, doch die roten Budgets sind Teil der Politik», sagte Rechsteiner und sprach sich für eine umsichtige Verteilung der begrenzten Mittel aus. Er sprach weiter von der kuriosen Situation an den Kaptialmärkten, in denen Negativzinsen gezahlt werden – und in der Folge von der Unternehmenssteuerreform III. Der SGB ist gegen diese Reform und macht sich gemäss Rechsteiner für die «Interessen der Lohnarbeit» stark. Für eine erfolgreiche Schweiz brauche es Verbände wie den BCH und seine Sektionen. Verbände sorgen gemäss Rechsteiner «für Vernunft» und für eine Balance im Verteilkampf: «Danke für Ihre Arbeit.»

Inspirierende Workshops

Nach Rechsteiners Referat teilte sich die Versammlung in vier Gruppen auf, um in einem der Workshops über vier brennende Themen nachzudenken und zu debattieren: Arbeitsbedingungen der Berufsschullehrpersonen, Sparmassnahmen, Kommunikation des BCH sowie Mitglieder und Mitgliederwerbung standen zur Auswahl. Die Workshops – sie wurden von je einem ZV-Mitglied präsidiert und

moderiert – sollen nach dem Willen des Zentralvorstandes dem BCH dazu dienen, sein Profil zu schärfen.

Die Stimmung im Saal war alsbald sehr konzentriert, aber auch lebhaft und heiter. Da nach rund 40 Minuten zum Wechsel aufgerufen wurde, hatte jede Person die Gelegenheit, zu einem zweiten Thema Stellung zu nehmen.

Vom Sparen

Am Tisch von BCH-Präsident Daniel Thommen ging es um die diversen, teils massiven Sparrunden in verschiedenen Kantonen und um den Handlungsspielraum des BCH in diesen Belangen: «Wo drückt der Schuh?», lautete die erste Grundsatzfrage. Klar war, dass der BCH nicht in kantonale Hoheiten eingreifen kann. «Aber wir können unser Netzwerk

Bruno Geigers Thema: Mitglieder und Werbung

zur Verfügung stellen. So kann ich beispielsweise St.Galler Kollegen den Kontakt zu Ständerat Rechsteiner knüpfen – wenn er beim Regierungsrat in Sparangelegenheiten vorspricht, hat das einfach viel mehr Gewicht, als wenn wir das tun.» Andererseits hat auch der BCH seine Einflusssphäre: So kann er zum Teil brennende Themen direkt beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI einspeisen.

Weiter könnte der BCH gerade kleinere Fachsektionen noch stärker via die jeweiligen Kantonalsektionen unterstützen, «um Schlimmstes zu verhindern», wie Thommen sagte. Auch beispielsweise bei Rechtsfragen kann der BCH unterstützend wirken, ebenso bei arbeitsrechtlichen Konflikten, Einstufungsgeschichten und Beförderungen. «Wir nehmen mit: Diese Rolle müssen wir aktiver wahrnehmen!» Die am «Sparen»-Tisch gesammelten Voten werden nun weiterverarbeitet und sollen in ein Argumentarium einfliessen, das der Verband allen Mitgliedern zur Verfügung stellen will, wenn es beispielsweise um Spardebatten geht.

Die Arbeitsbedingungen

Allein schon ein Blick auf die von BCH-Vizepräsident Christoph Thomann zusammengestellte Liste zeigte, dass es extrem schwierig ist, die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen an Berufsfachschulen auch nur klar zu definieren: Über 130 Positionen, von Pflichtlektionen bis Lohnstufen, von Projektwochen über Unterrichtsausfälle bis grosse Klassen waren da aufgeführt. Noch schwieriger ist es, die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Kantonen zu vergleichen – und erst recht, daraus Forderungen zu generieren: Nur schon bei der Umrechnung der Lektionen in Arbeitsstunden zeigen sich grosse Unterschiede. Ähnlich gross sind die Unterschiede in den Präsenzzeiten, zu denen die Lehrperson während der unterrichtsfreien Zeit von der Schulleitung verpflichtet werden können. «Die Diskussion zeigte wieder einmal, wie heterogen die Szene ist, wie unterschiedlich die Anstellungsbedingungen zwischen den Kantonen, oder sogar innerhalb der Kantone zwischen den Schulen, sind», stellte Thomann zusammenfassend fest. Darum arbeitet der BCH an einem Dokument, in dem all diese Positionen erläutert und daraus Leitideen abgeleitet werden. Damit soll die Stellung der Sektionen gegenüber den Arbeitgebern gestärkt werden.

Mitglieder und Mitgliederwerbung

Recht munter ging es an Vorstandsmitglied Bruno Geigers Tisch zu und her. Zum Themenkreis «Mitglieder und Mitgliederwerbung» entstand eine ganze Anzahl neuer Ideen. Dies ist auch nötig, sind derzeit doch eindeutig zu wenig Lehrpersonen an Berufsfachschulen im BCH organisiert. «Wir müssen junge, neue Lehrpersonen direkt ansprechen und den Nutzen einer BCH-Mitgliedschaft herausstreichen», hielt Bruno Geiger zuletzt fest. Und: «Auch wenn es etwas zynisch klingen mag: Wir müssen die Sparmassnahmen als Chance

Andreja Torriani: Kommunikation

Christoph Thomann: Arbeitsbedingungen

für unseren Verband sehen!» Dies, so ein weiteres Fazit aus seinen zwei Workshop-Runden, bedinge aber, dass sich der BCH zeige: «Wir müssen an Anlässen, in Institutionen und Organisationen präsent sein, so dass wir Verbündete haben, die für uns einstehen.» Weiter müsse man Junglehrern den Einstieg in den BCH vereinfachen – etwa über Kombi-Mitgliedschaften. «Grundsätzlich stellt sich uns die Frage: Wie werden wir visibler?»

Kommunikation

Auch am Tisch von BCH-Vorstandsmitglied Andreja Torriani war viel von «Visibilität und Agilität» die Rede. Die bestehenden Kommunikationswege des BCH wurden gelobt – sowohl der Newsletter als auch das Folio werden als wichtige Inhaltsträger wahrgenommen und als «Mehrnutzen» für BCH-Mitglieder, so Torriani. Bezug nehmend auf die Forderung aus dem Workshop «Mitgliederwerbung» nach mehr Sichtbarkeit in Spar-Konfliktfällen betonte Torriani, eine Geschichte wie jene zu den Luzerner Sparanstrengungen könne das Folio zwar «hin und wieder machen» (siehe Folio Juni 2015). Ganz unproblematisch sei eine derart klare politische Positionierung aber nicht. «Wir müssen es auch aushalten; so eine Geschichte wird durchaus auch scharf kritisiert.» Von «Bundesbern» und auch aus anderen Kantonen würde vom BCH ein «sachtes Vorgehen» erwartet. «Wir gelten als Verband der leisen Töne.»

Manchmal sei es tatsächlich ratsam, «weniger zu bellen, dafür mehr zu beissen», resümierte darauf Präsident Daniel Thommen – und bat zum beherzten Biss in den Apéro riche.

Am Nachmittag widmete sich die DV dann den ordentlichen Traktanden. Den Zweijahresbericht 2014-16 sowie das Protokoll der DV finden Sie auf der Website:
www.bch-fps.ch ■

Jonas Tirabosco, 1. Rang IGSU Comic-Contest 2010

IGSU Interessengemeinschaft für eine saubere Umwelt und mehr Lebensqualität. **www.igsu.ch**

FOLIO lesen, studieren und gewinnen

Haben Sie diese FOLIO-Ausgabe genau gelesen? Haben Sie in der Schule aufgepasst? Gehen Sie mit offenen Augen durch die Welt? Dann sollte das Quiz für Sie kein Problem sein. Die Buchstaben der richtigen Antworten ergeben das Lösungswort. Zu gewinnen gibt es drei mal zwei Töpfchen mit würzigen Piment d'Espelette-Variationen.

Preis: Drei mal zwei Gewürztöpfchen Piment d'Espelette

Der Überlieferung zufolge gelangten im frühen 16. Jahrhundert Pflanzen, aus denen der heute bedeutsame Piment d'Espelette hervorging, ins Nivetal im französischen Baskenland . Sie sollen von einem baskischen Seefahrer stammen, der noch Kolumbus auf seinen Reisen begleitete. In Espelette ist der Anbau ab etwa 1650 nachweisbar; nebst dem namengebenden Ort produzieren neun Nachbardörfer den Piment, der aus den Früchten der Gorria (baskisch «rot») gewonnen wird, einer Chili-Sorte. Diese sind derzeit gerade reif. Sie müssen vor dem ersten Frost geerntet werden; die Pflanzer bringen sie grundsätzlich vor dem ersten Dezember ein. In der baskischen Küche ist der Piment d'Espelette von zentraler Bedeutung. Doch auch in unseren Breitengraden erfreut sich sein im Vergleich zum handelsüblichen Paprika deutlich fruchtigerer Geschmack immer grösserer Beliebtheit. In Südfrankreich wird der Piment d'Espelette gerne auch als Gelée, scharfe Sauce oder als Senf-Würze verwendet. Ausprobieren lohnt sich!

Christine Davaz-Höchner war im Militär …

E Hauptmann
V Feldweibel
N nur auf Besuch

Wen ersticht Shakespeares Romeo?

R Tybalt
D Mercutio
I Horatio

Wo arbeitet Matthias Glarner heute?

A Im nationalen Sportzentrum Magglingen
Y Im Bildungszentrum Interlaken (BZI)
G Bei den Bergbahnen Meiringen-Hasliberg

Prodecumasinex ist …

L Harry Potters Zauberspruch gegen versteinerte Esel
J eine Eselsleiter für Lateinschüler
M (beziehungsweise war) Orgetorix' Feldweibel

Miss Sophies Butler James stolpert in «Dinner for one» immer wieder über einen …

I Bärenkopf
U Tigerkopf
A Löwinnenkopf

Lösungswort:

So machen Sie mit

Schicken Sie eine E-Mail mit dem Lösungswort, Ihrem Namen und Ihrer Adresse an info@bch-fps.ch. Zu gewinnen gibt es drei mal zwei feine Gewürze aus dem Baskenland. Wir wünschen Ihnen viel Glück.

Die Gewinner der letzten Ausgabe

Urs Markus Guggisberg aus Reinach, Elisabeth Partridge aus Egg und Marianne Gschwenk Wick aus St.Gallen.
Sie haben je ein Kistchen feines Fleur de Sel de Gruissan gewonnen. Wir gratulieren und wünschen guten Appetit.

Das nächste FOLIO erscheint am 15. Dezember 2016. Thema: Kunst und Kultur

Macht Mozart wirklich klug?

An Berufsfachschulen werden vorab berufskundliche und allgemeinbildende Themen gewälzt. Zudem treiben die Jugendlichen etwas Sport. Doch auch die Musen finden an den Schulen ihren Platz. FOLIO macht sich in seiner nächsten Ausgabe auf ihre Spuren, schaut, wo welche kulturellen Highlights steigen und was in Sachen Kunst läuft. Und wir fragen nach, wie sich musische Aktivitäten auf die Hirntätigkeiten im Allgemeinen und den Lernerfolg im Speziellen auswirken.

Können Sie zeichnen?

Hobbykarikaturisten haben gute Chancen, im FOLIO zu Ruhm und Ehre zu gelangen: Schicken Sie uns Ihre Zeichnung zum Thema Kunst und Kultur an Berufsfachschulen – hier wird sie mit etwas Glück veröffentlicht. Einsendungen bis 15. November an rbuehler@bch-fps.ch

Das Potenzial der praktischen Intelligenz für die Berufsbildung erkennen und ausschöpfen

Margrit Stamm

Goldene Hände
Praktische Intelligenz als Chance für die Berufsbildung

1. Auflage 2016, 152 Seiten, Broschur
ISBN 978-3-0355-0427-9
CHF 32.–

Erscheint im November 2016

Hansueli Hofmann,
Priska Hellmüller, Ueli Hostettler

Eine Schule leiten
Grundlagen und Praxis

1. Auflage 2016, 248 Seiten, Broschur
ISBN 978-3-0355-0537-5
CHF 38.–

Dagmar Bach, Joseph Eigenmann,
Jürgmeier, Georges Kübler

Lernen ist meine Sache
Schule als Ort des Lernens – vier Variationen

1. Auflage 2016, ca. 250 Seiten, Broschur
ISBN 978-3-0355-0688-4
ca. CHF 40.–

Erscheint im Dezember 2016

hep kompetent bilden.

hep verlag ag
Gutenbergstrasse 31
Postfach
CH-3001 Bern
Tel. +41 (0)31 310 29 29
Fax +41 (0)31 318 31 35

info@hep-verlag.ch
www.hep-verlag.ch

www.facebook.com/hepverlag
www.twitter.com/hepverlag