

# PANORAMA

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES • MARCHÉ DU TRAVAIL  
BERUFSBERATUNG • BERUFSBILDUNG • ARBEITSMARKT



## Schwierige Jugend Jeunesse en difficulté

**L'acquis, une notion ambiguë**

**Formation aux Etats-Unis: high schools et entreprises unissent leurs efforts**

**Atelier de recherche de compétences non professionnelles**

**Interinstitutionelle Zusammenarbeit**

**Schnelle Wiedereingliederung hat Vorrang**

**Berufsberatung in Deutschland und Dänemark**

**Bildungsmarketing: La Suisse? N'existe pas**

**Autodidaktische Ausbildung**



**EDITORIAL**

Schwierige Wünsche (Mario Erdheim)	4
Désirs difficiles (Mario Erdheim)	5

**DOSSIER**

*Jeunesse en difficulté / Schwierige Jugend*

<b>Formation professionnelle:</b> Violence et incivilités (Alain Weiss)	6
<b>Rupture d'apprentissage:</b> Prévenir les ruptures, limiter leurs conséquences (Pierre-André Michaud)	8
<b>Kiosque:</b> Encouragement des personnes douées dans la formation professionnelle	10
<b>Jeunes migrants ou en transition:</b> Service des classes d'accueil et d'insertion à Genève (Yvonne-Marie Ruedin)	11
<b>Kiosque:</b> Formation continue: la Suisse à mi-terrain / Réglementation sévère de la formation et du perfectionnement dans les professions de la psychologie	13
<b>Armut:</b> Risikofaktor Jugend (Matthias Drilling)	14
<b>Deutschland:</b> Kein Abschluss ohne Anschluss (Frank Spellenberg)	16
<b>Beratung:</b> Eine kirchliche Stelle für Lehrlingsfragen (Rolf Bezjak)	18
<b>Kiosk:</b> Zum 100. Geburtstag von Hans Biäsch	19
<b>Jugendprogramm:</b> Eine Brücke in die Zukunft (Albrecht Stalder)	20
<b>Lehrabbruch:</b> Falsche Berufswahl korrigieren (Christine Höotmann)	22

**SPECTRUM**

<b>Personalberatung:</b> Personalberater/in mit eidg. Fachausweis (Sibylle Handschin)	24
<b>Interinstitutionelle Zusammenarbeit:</b> Der Stein rollt (Viktor Moser)	26
<b>Kiosk:</b> Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	28
<b>Kiosk:</b> Weiterbildung: Schweiz im Mittelfeld / Strenge Regelung der Aus- und Weiterbildung in Psychologie-Berufen	29
<b>Vereinbarung seco – Kantone:</b> Schnelle Wiedereingliederung hat Vorrang (Boris Zürcher)	30
<b>Deutschland:</b> Die Berufsberatung wandelt sich (Daniel Fleischmann)	32
<b>Internationale Bildungsmessen:</b> Die Schweiz – als Bildungsland praktisch unbekannt (Gotthard Frick)	34
<b>Dänemark:</b> 27 Sektoren und ein Zentrum (Merete Kampmann)	36
<b>Selbstbestimmte Ausbildung:</b> Autodidaktische Fotografinnen und Fotografen (Antoinette Schwab)	38
<b>Weiterbildung:</b> SVEB ist 50 geworden (Daniel Fleischmann)	40
<b>Kongress:</b> Welche Berufsbildung braucht es in der Informationsgesellschaft? (Kurt Büchler)	42
<b>Kiosque:</b> La réforme danoise de la formation professionnelle vue de Suisse / PIM arrive	44
<b>Information professionnelle:</b> La Cité des Métiers: un beau succès (Yvonne-Marie Ruedin)	45
<b>Portfolio de compétences:</b> L'acquis, une notion ambiguë (Nicolas Perrin)	46
<b>Formation aux États-Unis:</b> «Career academies», high schools et entreprises unissent leurs efforts (Kurt Häfeli)	48
<b>Orientation des jeunes en rupture:</b> Atelier de recherche de compétences non professionnelles (Yvonne-Marie Ruedin)	50
<b>Kiosk:</b> Die dänische Berufsbildungsreform aus schweizerischer Sicht / PIM kommt	52

**FORUM**

<b>Service, Impressum</b>	53
<b>SVB:</b> Nationales Dienstleistungs-Zentrum erforderlich (Res Marty)	54
<b>ASOSP:</b> Nous avons besoin d'un Service central national (Res Marty)	54
<b>SVBA:</b> Eidg. dipl. Betriebsausbilder/Betriebsausbilderin (Kurt Büchler)	55
<b>FSFE:</b> Diplôme fédéral de formateur/formatrice en entreprise (Kurt Büchler)	55

Foto: Gotthard Frick



Eine zunehmende Zahl von Ländern führt Bildungsmessen durch. Doch trotz grosser Erfolge beteiligten sich die Schweizer Bildungseinrichtungen kaum daran. Seite 34

Foto: Claudia Kaeser



Als Lernende Inhalt, Dauer und Lehrkräfte einer Ausbildung selber bestimmen: Eine Utopie? Die Gruppen autodidaktischer Fotografinnen und Fotografen (GaF) realisiert sie seit rund 20 Jahren. Seite 38

Bei der Wiedereingliederung von Stellensuchenden wird die Zusammenarbeit unter den beteiligten Institutionen immer wichtiger. Florian Imstepf und Daniel Luginbühl vom seco geben im Gespräch mit PANORAMA einen Überblick. Seite 26



Wie die Berufsbildung auf den beschleunigten sozialen Wandel reagieren sollte, diskutierten an den vierten Berufsbildungstagen in Lugano Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland. Seite 42

Aider les personnes en réinsertion professionnelle à se positionner de manière réaliste face aux exigences actuelles de l'organisation du travail, les encourager à acquérir une position réflexive permettant de guider leur action, telles sont les missions du bilan-portfolio de compétences. Page 46

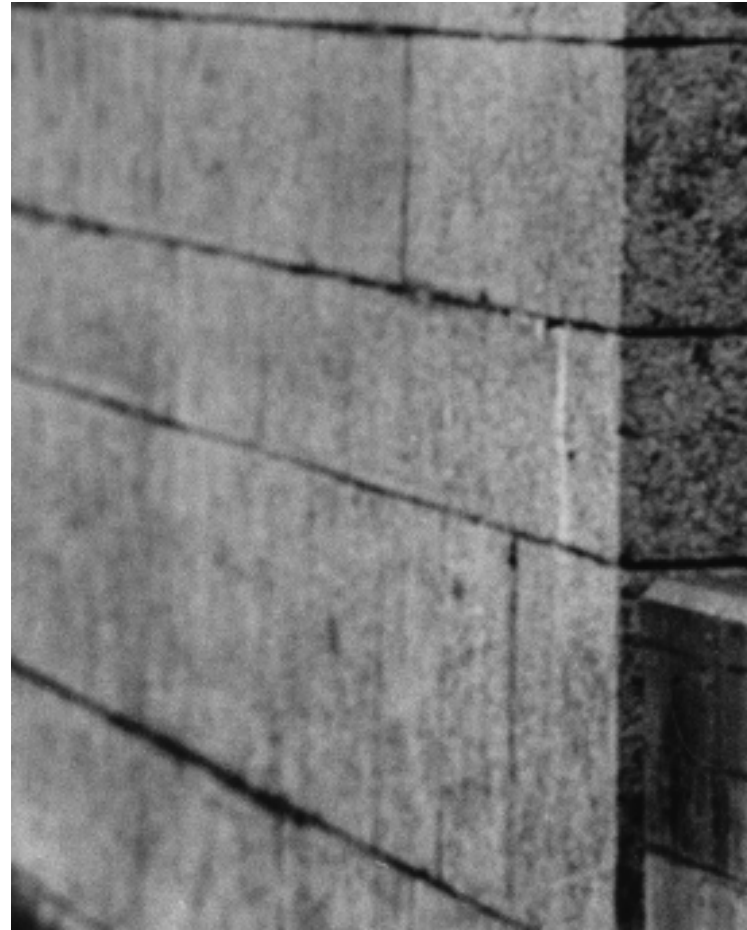
Avec les «career academies», les high schools américaines établissent un lien plus étroit entre l'école et le monde du travail. Les expériences acquises avec cette réforme sont prometteuses. Page 48

Pour son travail de diplôme en orientation, Virginie Siegenthaler a élaboré un atelier de recherche de compétences non professionnelles à Tremplin-Jeunes, une structure d'aide à l'insertion de jeunes en rupture. Page 50

Titelbild: Karl Hofer

# Schwierige Wünsche

**E**s ist nicht zuletzt das Wünschen, das die Jugend so schwierig macht. Sowohl die Unersättlichkeit als auch die «Null Bock»-Stimmung, in der alle Wünsche wie in einem schwarzen Loch verschwinden, haben für die Jugendlichen etwas Bedrängendes und Beunruhigendes. In früheren Zeiten machten Frömmigkeit und asketische Übungen, oft genug auch wirtschaftliche Not und soziale Katastrophen, Bescheidenheit zur Tugend. Unsere Kultur hingegen hat eine Wunschexplosion und damit auch eine Dynamik ausgelöst, die das Wünschen zu einem wesentlichen Motor der Entwicklung macht. Das Wünschen ist dabei zu einer Art Produktivkraft geworden, man wird also nicht darauf verzichten können. Man muss vielmehr das Wünschen erlernen und kultivieren, und das heisst auch, es in Bezug zu Kultur und Gesellschaft bringen. In der Adoleszenz ist dies ein besonders schwieriges Unterfangen. Während das Kind bei der Wunscherfüllung noch auf die Hilfe der Erwachsenen angewiesen ist, vermag der Adoleszente sich zunehmend seiner eigenen Fähigkeiten zu bedienen, um sich Wünsche zu erfüllen. Die wachsende Triebspannung in der Pubertät lädt die Wünsche zudem mit sexuellen und aggressiven Impulsen auf; sie erhalten dadurch eine zusätzliche Schubkraft und drängen zu sofortiger Umsetzung. Neben «Hunger» (dem Drang nach Selbsterhaltung) und «Liebe» (dem Drang nach emotionalen Beziehungen) erweisen sich auch die Omnipotenzphantasien als mächtiger Antrieb, Wünsche zu bilden. Bei Wünschen, die dem Bereich der Omnipotenzphantasien entspringen, geht es darum, stärker, schöner



und klüger als die anderen zu sein. Sie treiben das Individuum zwar zu besonderen, für die kulturelle Entwicklung unerlässlichen Leistungen an, weisen dabei aber auch eine besondere Nähe zur Gewalt auf.

Wünsche zu kultivieren setzt voraus, dass man Zugang zu den Grössen- und Allmachtsphantasien gewinnt, diese in Bezug zu den Ich-Fähigkeiten bringt, um sie schliesslich im Rahmen der Gesellschaft umzusetzen. In einer Zeit jedoch, in der Arbeit rar wird, nur das als erlernbar gilt, was Spass macht, die Freizeit zum Mittelpunkt des Alltags wird und die Politik sich zwischen Verwalten und Zerstören polarisiert, wird ein solcher Prozess selbst zu einem schwierigen Wunsch.

*M. Erdheim*

Mario Erdheim





Foto: Karl Hofer

## Désirs difficiles

Ce n'est pas en dernier lieu le désir qui rend si difficile le fait d'être jeune. Aussi bien l'insatiabilité que l'ambiance de «flemme» dans laquelle tous les désirs disparaissent comme dans un trou noir ont pour les jeunes quelques chose d'oppressant et d'inquiétant. Dans des temps plus anciens, la piété et la pratique ascète, mais plus qu'assez souvent la misère économique et les catastrophes sociales ont aussi fait de la modestie une vertu. Notre culture a au contraire provoqué une explosion du désir et par là aussi une dynamique qui fait du désir un moteur essentiel du développement. Le désir est devenu par là une espèce de force productive à laquelle on ne peut donc renoncer. Il s'agit bien davantage d'apprendre et de cultiver le désir, ce qui implique aussi de le mettre en rapport avec la culture et la société. C'est dans l'adolescence une entreprise particulièrement difficile.

Alors que l'enfant est encore dépendant de l'aide des adultes pour réaliser ses désirs, l'adolescent peut mettre de plus en plus ses capacités au service de la réalisation de ses désirs. De plus, la tension croissante au cours de la puberté charge les désirs de pulsions sexuelles et agressives; ils acquièrent par là une puissance supplémentaire et poussent à une concrétisation immédiate. A côté de la «faim» (le besoin de survie) et de l'«amour» (le besoin de relations émotionnelles) apparaissent aussi des fantasmes d'omnipotence, puissant moteur de formation des désirs. Dans les désirs qui émergent des fantasmes d'omnipotence, il s'agit d'être plus fort, plus beau et plus intelligent que les autres. D'un côté, ils stimulent l'individu à des performances particulières indispensables pour le développement culturel, mais en même temps ils présentent d'un autre côté une proximité particulière à la violence. Cultiver des désirs suppose qu'on gagne l'accès aux fantasmes de grandeur et d'omnipotence, qu'on les rende accessibles aux capacités du moi pour enfin les concrétiser dans le cadre de la société. Pourtant à une époque où le travail devient rare, où seul vaut la peine d'être appris ce qui fait plaisir, où le loisir se place au centre de la vie quotidienne et où la politique se polarise entre gérer et détruire, un tel processus devient en lui-même un désir difficile.

*M. Erdheim*

Mario Erdheim

PD Dr. Mario Erdheim arbeitet als Psychoanalytiker in Zürich und ist als Privatdozent an der Universität Frankfurt tätig.

Le Dr Mario Erdheim travaille comme psychanalyste à Zurich et enseigne comme privat docent à l'université de Francfort.

# Un phénomène plutôt rare

Depuis quelques années, la problématique de la violence à l'école fait couler beaucoup d'encre. Mais qu'en est-il de la formation professionnelle? Deux enquêtes, dont la première considère le point de vue des apprentis et des apprenties, et la seconde celui du corps enseignant, dressent un bilan rassurant et positif.

Alain Weiss

Cette double approche, en permettant la confrontation des résultats des deux populations, a permis d'observer la convergence – ou au contraire la divergence – des points de vue entre les populations étudiées. Il s'agissait d'autre part de comparer les résultats de la première enquête, réalisée auprès des jeunes en formation, à ceux issus d'une enquête menée dans les écoles secondaires romandes, enquête qui a initié notre travail de recherche (Clémence et al. 2001). Il s'agissait notamment, dans cet aspect comparatif, de vérifier l'existence d'un éventuel flux des comportements incivils et violents de l'école secondaire vers les filières professionnelles, filières qui accueillent les élèves repérés comme étant à «à risque» à l'école secondaire. «*Les élèves en difficulté scolaire éprouvent un sentiment d'insécurité plus élevé que les autres et il y a davantage de problèmes de discipline dans les filières à connaissances élémentaires. Forte était la probabilité que le phénomène de violence migre vers les filières d'apprentissage puisqu'une bonne partie de cette population s'oriente dans cette voie*» (Weiss, A. et Dumont, P. 2000). La première étude est constituée d'un échantillon de 240 apprenties et apprentis neuchâtelois, interrogés sur la base de questionnaires. La seconde a été réalisée par le biais d'entretiens d'enseignantes et d'enseignants d'écoles professionnelles des cantons de Genève et de Neuchâtel.

## La violence verbale

Le tableau esquissé par l'enquête réalisée auprès des apprenti(e)s a montré une forte prédominance de la violence verbale, celle-ci étant la plus élevée dans les relations n'impliquant pas de rapport hiérarchique entre les individus (apprentis-apprentis, apprentis-collègues). En outre, ce type de violence concerne principalement la gent

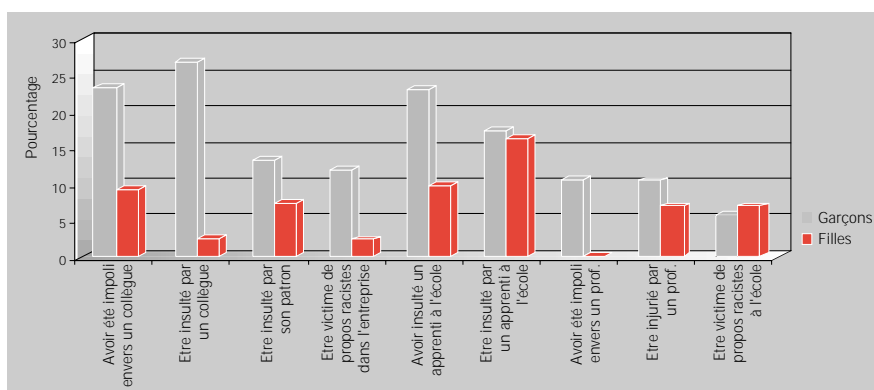


Figure 1: Violence verbale en fonction du sexe, situation à l'école professionnelle et en entreprise

masculine, à l'exception de la situation à l'école professionnelle, où la proportion de filles victimes d'insultes de la part d'autres élèves, mais également de propos racistes est proche de celle des garçons.

Le corps enseignant a également mentionné l'agression verbale comme étant le principal comportement violent représenté dans l'école. Cependant, il a relativisé le potentiel agressif de tels comportements, les interprétant comme des modes de communication, un langage que les jeunes utilisent entre eux. Comme l'explique un enseignant: «Il y a la violence verbale, vous savez comment ils se parlent, mais elle est aussi gratuite, je veux dire, ils se parlent comme ça parce qu'ils se parlent comme ça. C'est un langage qui est le leur.»

Sous cet angle, les injures ne seraient pas à interpréter en terme de violence et d'agression, mais comme un mode de communication propre à l'univers adolescent, exprimant la force des liens existant entre les individus et marquant parallèlement une marque de distance par rapport au monde adulte. Cette interprétation ne signifie pas pour autant que l'injure n'est pas également utilisée avec sa portée agressive, mais si c'était là son rôle premier, la situation devrait être beaucoup plus explosive selon certains enseignants. Pour reprendre les propos d'Edgar Morin, cité par Michel Fize,

la jeunesse d'aujourd'hui prendrait l'initiative de sa propre socialisation, dégagerait «des façons de voir ou de penser, des modes d'expression orale ou corporelle, des manières d'être et de sentir, des gestes et des postures, des façons d'appréhender le monde et d'aborder la vie» qui lui seraient propres (Morin, E. in Fize, M. 1993).

## La violence physique

En ce qui concerne les cas de violence graves, tels que les agressions d'ordre sexuel, les coups, les menaces au moyen d'une arme ou encore le racket, l'enquête auprès des jeunes a mis en évidence des taux particulièrement faibles de victimes comme d'auteurs, touchant généralement moins de un pour cent de l'échantillon. Les entretiens menés auprès des enseignants et des enseignantes ont confirmé cette tendance, ceux-ci n'ayant été que très rarement témoins de bagarres, et encore moins souvent malmenés par leurs élèves. Un cas de figure fait toutefois exception à ce tableau. En effet, environ six pour cent des apprentis ont été frappés par des collègues de travail, ce qui, proportionnellement aux autres types de violence physique, s'avère être nettement plus élevé.

## Le vol

La pratique du vol, pratique exclusivement masculine selon les résultats, met en jeu un

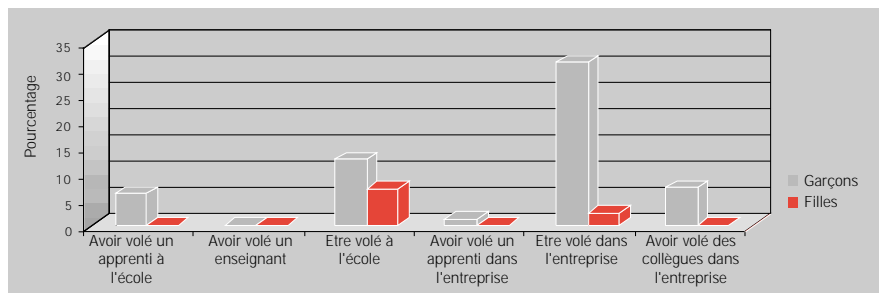


Figure 2: Pourcentages de vols en fonction du lieu (école ou entreprise) et du sexe

petit nombre d'auteurs, mais touche un grand nombre de victimes. Même si les résultats ne semblent pas être catastrophiques, la situation reste toutefois préoccupante. En effet, environ un jeune sur dix a été victime de vol dans le cadre de l'école, et un sur cinq dans l'entreprise. Dans le cadre de l'entreprise, ce sont les professions masculines qui semblent être particulièrement touchées, puisqu'environ un apprenti sur trois a été victime de vol sur son lieu de travail.

### Le sentiment de sécurité

Afin d'avoir une idée générale du climat dans lequel évoluent apprenties, apprentis, enseignantes et enseignants, ils ont été interrogés sur leur sentiment de sécurité dans les divers lieux qu'ils fréquentent dans leur quotidien professionnel et de formation. Le sentiment de sécurité des adolescents et adolescentes interrogés est très élevé quel que soit le lieu considéré. Il atteint son niveau le plus bas dans les bâtiments scolaires et est légèrement plus faible chez les apprenties que chez les apprentis. Le point de vue du corps enseignant confirme cette estimation globale positive du climat. En effet, aucun n'a dit se sentir menacé, que ce soit dans la classe, dans les couloirs de l'école ou dans ses alentours.

### Bilan

D'une manière générale, il s'avère que la situation de la violence et des incivilités dans le cadre de la formation professionnelle est particulièrement sereine et réjouissante et ce d'autant plus que les points de vue des deux populations interrogées concordent. Sans vouloir aucunement noircir le tableau, il est toutefois intéressant de mentionner les principales préoccupations des deux groupes étudiés. L'univers apprenti semble principalement préoccupé par la réussite de la formation et par l'éventualité de la rupture du contrat d'apprentissage. Cette crainte peut notamment s'expliquer par le contexte économique morose qui régnait avant et durant la réalisation de l'enquête. Le corps enseignant, pour sa part, est notamment pré-

occupé par le glissement progressif des tâches de transmission du savoir et d'instruction vers des activités de plus en plus éducatives. Si la plupart reconnaissent que la fonction enseignante comporte une part de travail d'éducation, elle observe toutefois que cet aspect de la fonction occupe une place de plus en plus importante. Ils craignent que cette tendance ait une influence négative sur la qualité de l'enseignement. En expliquant d'autre part que l'éducation n'est pas de leur ressort, ils mettent le doigt sur la problématique de l'identité professionnelle enseignante qui pourrait être mise à mal par un tel changement.

L'hypothèse initiale qui a conduit à la réalisation de ces deux recherches supposait un passage des phénomènes de violence de l'école secondaire aux filières professionnelles. Les enquêtes présentées plus haut montrent qu'il n'en est rien. En effet, en comparant les résultats présentés ci-dessus à ceux issus de l'enquête menée dans les écoles secondaires, il apparaît que l'ensemble des comportements violents a fortement diminué, avec une chute massive de la violence physique (bagarres, coups...). Deux éléments explicatifs pourraient permettre de comprendre l'absence de migration des comportements violents d'un système de formation à l'autre: soit les attitudes violentes des jeunes diminuent avec l'âge et l'acquisition de maturité, soit la violence s'exprime dans d'autres lieux et à d'autres moments (durant les sorties nocturnes par exemple).

### Bibliographie

Clémence, A. et al., (1999), Dynamiques et significations de la violence dans l'univers scolaire des adolescents, Rapport au PNR40, Lausanne: Université de Lausanne  
 Morin, E., cité par Fize, M., (1993), Les bandes. L'«entre-soi adolescent», Paris: EPI.  
 Weiss, A. et Dumont, P. (2000), Violences et incivilités durant la formation professionnelle. Le point de vue des apprentis. Lausanne: ISFPF. Collection Recherches no 3

## Gewalt und Unhöflichkeit: ein eher seltenes Phänomen

Der im Rahmen der Berufsbildung durchgeführten Umfrage lag die Annahme zugrunde, dass unhöfliches und gewalttätiges Benehmen beim Übertritt von der Sekundarschule in die Berufsausbildung weiterbestehen. Diese Hypothese stützte sich auf die Ergebnisse einer Untersuchung über Gewalt und deren Erscheinungsformen in den Westschweizer Schulen. Eine erste Umfrage zeigte den Standpunkt der Lernenden auf, eine zweite denjenigen des Lehrkörpers. Diese zwei sich ergänzenden Umfragen ermöglichten es, die Wahrnehmung und das Erleben von Gewalt der verschiedenen Akteure näher zu beleuchten sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Blickwinkel aufzuzeigen.

In der Sekundarschule sind körperliche Angriffe die am häufigsten zu beobachtenden Gewalttätigkeiten, in der Berufsausbildung kommt physische Gewalt jedoch selten vor. Die aus den Antworten der Lernenden gezogenen Schlüsse betonen denn auch die ziemlich ruhige Situation. Ganz so rosig sieht es trotzdem nicht aus: Ungefähr sechs Prozent der befragten Lehrlinge gaben an, von ihren Arbeitskollegen tätlich angegriffen worden zu sein. Unabhängig davon, welcher Standpunkt berücksichtigt wird: Verbale Gewalt ist die am häufigsten anzutreffende Form von Gewalt. Es ist festzustellen, dass hauptsächlich Knaben dieses Verhaltensmuster bedienen, mit Ausnahme derer, die selbst Opfer von Beschimpfungen oder rassistischen Äusserungen anderer Lehrlinge geworden sind. Diese Erfahrung gilt in gleichem Masse für Mädchen. Auch die Diebstahlproblematik betrifft fast ausschliesslich Knaben. Die Situation im Lehrbetrieb ist besorgniserregender als in der Schule: Fast ein Drittel der Lehrlinge ist hier schon einmal bestohlen worden.

Die Meinungen der Jugendlichen und des Lehrkörpers lassen auf ein sehr hohes Sicherheitsempfinden der Befragten schliessen. Ob im Klassenzimmer, im Schulhaus oder der Schulumgebung: Das Klima in der Berufsbildung wird als entspannt wahrgenommen und ihr Umfeld als wenig gewalttätig eingeschätzt. AW/CR

Alain Weiss est assistant scientifique à l'Institut Suisse de Pédagogie pour la Formation Professionnelle (ISFPF). Adresse: Av. de Provence 82, Case postale, 1000 Lausanne 16 Malley, alain.weiss@bbt.admin.ch

# Prévenir les ruptures, limiter leurs conséquences

Un tiers environ des jeunes qui commencent en Suisse un apprentissage abandonnent leur formation. Il serait illusoire de penser que les résiliations pourraient être complètement évitées. Mais un bon système de repérage permettrait d'en diminuer la proportion. De plus, un appui ciblé accordé à ces jeunes au moment de la rupture et par la suite pourrait alléger les conséquences négatives qui en découlent.

Pierre-André Michaud

Une série importante de travaux démontre que la santé des jeunes ayant interrompu leur formation laisse fortement à désirer. Il est donc devenu important de mieux comprendre les processus qui sous-tendent l'interruption et la reprise d'une formation professionnelle, de se demander aussi s'il est possible de mettre en place des programmes favorisant le maintien de ces jeunes dans une filière de formation. Dans cette perspective, l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive (IUMSP) de Lausanne, en collaboration avec l'Université de Berne et la Ligue valaisanne contre les toxicomanies, a mené il y a quelques années plusieurs travaux de recherche dont le présent article donne quelques reflets. Les statistiques disponibles semblent montrer que les taux de rupture d'apprentissage sont restés relativement stables dans les différents cantons suisses ces dernières années, et ne varient que faiblement d'un canton à l'autre. Grossièrement, un tiers des jeunes s'engageant dans un apprentissage

vont affronter un jour ou l'autre une rupture de leur contrat; néanmoins, une partie non négligeable de ces jeunes vont pouvoir à court ou long terme poursuivre ou reprendre une formation professionnelle. Nous examinerons successivement les mesures qui peuvent être prises pour prévenir les ruptures, puis celles qui visent à en diminuer les conséquences, notamment en favorisant la reprise d'une formation (Tableau 1).

Une remarque préliminaire s'impose: il serait illusoire d'imaginer que l'on va faire disparaître le phénomène de la rupture d'apprentissage, car une partie importante de ces ruptures tient au système lui-même, qui prévoit qu'un adolescent de 14 ou 15 ans choisisse, précocement voire prématurément, le métier qu'il souhaite pratiquer plus tard. Un tel choix, les discussions menées avec les apprentis le montrent, relève parfois plus des circonstances voire de l'aléatoire pur que d'un processus de décision engageant des motivations clairement définies et exprimées. Chez les apprentis de 15, 16 ou 17 ans – en recherche d'identité,

la formation revêt non seulement une fonction d'acquisition d'instrument de travail et de connaissances, mais tout autant une fonction de maturation psychologique (qui suis-je? pourquoi suis-je là? quelle est l'image que je veux donner de moi-même?). En d'autres termes, les patrons devraient se souvenir que les hésitations face au travail ne tiennent pas essentiellement à une prétendue absence de motivation, mais plutôt à une interrogation plus fondamentale sur le sens que les jeunes souhaitent donner à leur vie. La conséquence première de cet état de fait est que ce n'est pas seulement à l'apprenti de se forger des intérêts de novo, mais tout autant au patron de développer ou renforcer l'intérêt de son élève pour le métier qu'il apprend. Les recherches de l'IUMSP démontrent sans contester le poids considérable de l'attitude du patron: les jeunes réussissant le mieux sont ceux qui bénéficient du soutien attentif d'un adulte proche et peuvent, à travers les responsabilités qu'on leur confie, donner un sens à leur activité et à leur vie. S'il est indéniable que de nombreux patrons jouent



Tableau 1: différents temps d'intervention auprès des apprentis en difficulté

ce rôle, parfois en plus de celui de substitut parental, beaucoup d'entre eux se désintéressent de leur apprenti lorsque celui-ci présente ou rencontre des difficultés d'adaptation.

### Avant la rupture

Les discussions menées avec les jeunes ayant vécu une rupture d'apprentissage montrent que leur situation professionnelle s'est bien souvent dégradée progressivement, sans qu'on n'ait entrepris quelque chose dès les premiers signes de malaises ou dès les premières difficultés. En dehors des bilans réalisés avec les commissaires d'apprentissage, il n'y a pas de stratégie formelle permettant d'identifier précocement les problèmes qui surgissent et la manière d'y remédier: l'absence de motivation et les difficultés d'adaptation sont souvent plutôt liées à des interactions insuffisantes ou à une absence de communication qu'à un véritable déficit du côté de l'apprenti. Les parents semblent souvent rester en dehors de ce travail d'identification des aléas de la vie de l'apprenti, du moins tant que la situation ne s'est pas franchement dégradée. Il existe pourtant un nombre considérable de structures d'aide, soit au niveau des cours (appuis dans différentes branches), soit sur le plan social, soit encore sur le plan sanitaire, mais il semble qu'on ait souvent fait insuffisamment appel à ces structures, que leurs actions aient été mal coordonnées, ou qu'on y ait eu recours trop tard.

On doit regretter à l'heure actuelle, dans presque tous les cantons, l'absence d'une stratégie systématique de repérage de ces situations de prérupture. Par ailleurs, on doit reconnaître les difficultés liées au système des commissaires d'apprentissage. Ces derniers sont en effet souvent soit insuffisamment formés, soit trop chargés pour jouer le rôle de médiation et d'évaluation qui leur est dévolu. Il importerait que les services concernés réfléchissent à une réorientation de ce système, ou mette en place des organismes de médiation propres à agir en amont de la rupture, au moment où les difficultés ou les conflits surgissent. De fait, quelques cantons ont mis sur pied des programmes ou procédures qui se sont avérés très utiles: d'une part, dans certains centres professionnels, la rencontre systématique et à date fixe du corps enseignant et des maîtres d'apprentissage, permettant un échange régulier d'informations à propos d'apprentissages à problèmes, d'autre part la création d'un poste de médiateur

dans un centre professionnel (Neuchâtel), avec la fonction de repérer précocement les situations à risque et de proposer des solutions propres à éviter la rupture.

### Au moment de la rupture du contrat

Les bilans effectués dans ces situations ne devraient pas, comme c'est encore bien souvent le cas, se centrer sur les motifs de cessation d'activité, qui par ailleurs, dans leur formulation, ne reflètent qu'imparfaitement la réalité; ils devraient essentiellement passer en revue les points que l'apprenti doit améliorer, ainsi que les ressources dont il dispose pour mieux réussir à l'avenir. En cas de rupture, il apparaît nécessaire de pratiquer un bilan approfondi – professionnel, psychosocial – avant d'envisager une nouvelle formation: Les jeunes qui reprennent très rapidement une formation semblent en effet courir un risque augmenté d'abandon ultérieur. Un tel bilan présente l'avantage de permettre une distinction des jeunes les plus à risque de ne pas reprendre une formation, et donc la concentration des efforts d'accompagnement sur les plus démunis. De tels bilans pourraient être pratiqués par les commissions d'apprentissage, ou éventuellement par les centres décrits plus avant dans cet article.

### Après la rupture

Si les facteurs de santé, et tout particulièrement l'abus de drogues, ne semblent pas peser aussi clairement qu'on pouvait s'y attendre sur la capacité des jeunes apprentis à reprendre une formation, on constate en revanche que l'inactivité pèjore la santé psychosociale des adolescents, et surtout qu'elle entraîne à la longue une augmentation de la consommation de certaines drogues légales et illégales. On comprend donc qu'une rupture professionnelle prolongée peut faire entrer l'adolescent dans une sorte de cercle vicieux, avec tout d'abord perte de confiance en soi et dépression, puis consommation éventuellement croissante de substances psychotropes avec le risque d'une délinquance pouvant à son tour compromettre la reprise d'un apprentissage.

Dès lors, comment éviter l'installation d'un tel cercle vicieux? Les recherches démontrent l'utilité des stages en entreprise, qui permettent à l'adolescent de reprendre confiance en lui et de conserver un rythme de travail. À cet égard, la mise sur pied des Offices régionaux de placement et le lancement d'actions telles que les semestres de motivation représentent un réel atout par

rapport à la situation qui prévalait lorsque l'enquête a démarré. De tels stages démontrent au jeune que les adultes attendent quelque chose de lui, lui donnent la possibilité de reprendre goût au travail, lui fournissent enfin l'occasion de tester son intérêt dans divers milieux professionnels. Pour les adolescents qui ne se sentent psychologiquement pas encore prêts à de tels stages, il faut imaginer d'autres possibilités d'investissement dans des activités de groupe: chantiers de jeunes, réfection de bâtiments, etc. Il apparaît en outre que les jeunes dont les parents pratiquent un métier non qualifié ou sont inactifs (chômage, rente AI), de même que les jeunes issus de familles immigrées, éprouvent des difficultés particulières à se réinsérer. Ce phénomène est sans doute beaucoup moins lié à une éducation ou un climat familial différent qu'à la difficulté qu'éprouvent ces parents à appuyer concrètement leur adolescent dans ses recherches d'emploi, et c'est donc avant tout eux qui bénéficieraient le plus d'un accompagnement. En d'autres termes, l'accompagnement devrait se centrer sur les jeunes qui présentent un maximum de risque d'abandon du cursus professionnel, c'est-à-dire soit ceux dont les parents sont mal insérés professionnellement eux-mêmes, soit ceux chez qui l'on remarque un absentéisme répété ou/et une consommation intensive de drogues.

### Quel accompagnement pour les jeunes en grande difficulté?

L'expérience qui s'est accumulée ces dernières années dans la majorité des cantons montre qu'un tel accompagnement ne doit pas être limité à une relance ou à quelques entretiens. Il doit s'inscrire dans un travail de réseau impliquant des acteurs du champ professionnel, social et sanitaire. Les programmes existants ont en commun une très grande flexibilité et un abord multidiscipli-

1. un bilan socioprofessionnel
2. des stages en entreprise
3. une aide à la formulation d'un CV
4. un accompagnement personnalisé dans la recherche de places d'apprentissage
5. des activités de soutien et de jeu – individuelles ou en groupe –, visant à augmenter la confiance en soi et le fonctionnement social (groupes de parole, jeux de rôle, etc.)
6. une aide sociale ou financière

Tableau 2: les ingrédients des programmes d'accompagnement des jeunes en difficulté

naire: ils proposent en général une combinaison de plusieurs approches telles qu'elles sont résumées dans le tableau 2. LIUMSP a édité une brochure<sup>1</sup> qui recense une partie de ces programmes, souvent mis sur pied conjointement – et donc à moindres frais – par plusieurs institutions à caractère psycho-éducatif ou psychosocial.

Le Dr Pierre-André Michaud est professeur associé à l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive, Lausanne. Adresse: Groupe de recherche sur la santé des adolescents, IUMSP, Bugnon 17, 1005 Lausanne, pierre-andre.michaud@inst.hospvd.ch

1 Adresse pour obtenir la brochure: Secrétariat de l'unité multidisciplinaire de santé des adolescents (UMSA), CHUV, 1011 Lausanne, Telephone 021 314 36 60, umsa@chuv.hospvd.ch



Vous trouverez davantage d'informations sur les activités et la recherche de l'UMSA sous [www.hospvd.ch/public/chuv/umsa](http://www.hospvd.ch/public/chuv/umsa)

## Encouragement des personnes douées dans la formation professionnelle

On encourage depuis 10 ans en Allemagne la formation continue de jeunes personnes actives douées, qui ont achevé une formation professionnelle duale ou une profession dans le secteur de la santé. Les titulaires de bourses ont la possibilité d'obtenir des qualifications supplémentaires, en apprenant une autre langue ou en acquérant d'autres compétences. Ce sont actuellement quelque 14 000 personnes qui ont l'opportunité de participer à d'exigeantes formations continues en cours d'emploi. Elles obtiennent un soutien financier qui peut s'élever jusqu'à 3000 DM par mois. L'année prochaine, ce sont 14,6 millions d'euros qui seront mis à disposition du programme «Begabtenförderung in der beruflichen Bildung» (*Encouragement des personnes douées dans la formation professionnelle*). Le taux de bénéficiaires

s'élève à un pour cent environ des personnes en formation au cours d'une année. Cela correspond à peu près au taux d'encouragement aux personnes douées dans le domaine universitaire. Par ce biais, le gouvernement fédéral veut renforcer l'attractivité de la formation professionnelle dans la concurrence entre voies de formation. L'efficacité et l'utilité du programme ont été évalués en 1994 et en 1997. Sur la base de la seconde de ces évaluations, il apparaît que plus des trois-quarts des personnes interrogées ont pu obtenir des changements avantageux de leur activité professionnelle suite à cette promotion des personnes douées. Grâce à la formation continue, un bon tiers des personnes soutenues ont obtenu une amélioration de leur statut ou de leur revenu.

Andreas Minder

## Dem Lehrabbruch vorbeugen oder seine Risiken vermindern

*Ein Lehrabbruch bedeutet für die Jugendlichen, ihr Umfeld, den Lehrmeister und die zuständigen Stellen eine beträchtliche emotionale und/oder administrative Belastung. Obwohl die Abbruchquote im Laufe der Jahre stabil blieb und von Kanton zu Kanton nur wenig variiert, sind die Auswirkungen auf die Jugendlichen, die mit einer solchen Situation konfrontiert werden, gross. Dies sowohl im Bezug auf ihre körperliche als auch auf ihre mentale Gesundheit. Ein Teil der Jugendlichen wird in einen Teufelskreis hineingezogen: Mangelnde Motivation und wiederholte Misserfolge führen zu Drogenkonsum und zu einem Lebensrhythmus, der die Wiedereingliederung erschwert.*

*Mit verschiedenen Massnahmen könnte solchen Situationen vorgebeugt werden: Etwa der Sensibilisierung der Lehrmeister auf Signale, die einem Abbruch vorangehen, oder die Schaffung von Mediationsstellen. Die Bedingungen, unter denen ein Lehrabbruch erfolgt, könnten ebenfalls optimiert werden. Anstatt Verantwortliche zu suchen, müsste dieser Moment zum Anlass genommen werden, über die Gründe des Scheiterns und vor allem über die Möglichkeiten nachzudenken, die ergriffen werden können, um den Jugendlichen eine Perspektive zu geben.*

*Auch für jene Jugendlichen, die nach dem Lehrabbruch ohne Arbeitsstelle dastehen, können Massnahmen ergriffen werden. In einer Mehrheit der Kantone existieren diesbezüglich seit einigen Jahren innovative Programme. Stichworte dazu sind: berufliche und soziale Standortbestimmung, Betriebspraktika, individuelle Begleitung bei der Suche einer Lehrstelle, Hilfe bei der Formulierung des Lebenslaufs, unterstützende Aktivitäten für Einzelne oder in der Gruppe, die auf die Stärkung des Selbstvertrauens und das bessere Funktionieren in der Gruppe abzielen (Rollenspiele, etc.), Sozialhilfe oder finanzielle Unterstützung.*

PM/AM

# Le Service des classes d'accueil et d'insertion à Genève

Le canton de Genève a mis en place un important dispositif pour accueillir et favoriser l'intégration scolaire et professionnelle de jeunes migrants ou en transition. Présentation du service avec son directeur, Christian Aguet.

Interview: Yvonne-Marie Ruedin

**PANORAMA:** Quand le dispositif du Service des classes d'accueil et d'insertion (SCAI) a-t-il été créé?

Christian Aguet: Il y a plus de vingt ans, lors de l'arrivée de nombreux requérants d'asile à Genève. L'objectif consistait à intégrer leurs enfants le plus rapidement possible dans les écoles du canton.

Aujourd'hui, le SCAI a également pour mandat de préparer à une formation professionnelle grâce aux classes d'insertion professionnelle atelier (plein temps) et aux classes d'encouragement à la formation professionnelle (duales – 2 jours d'école et 3 jours de stage en entreprise). Depuis avril 2001, la loi cantonale sur l'instruction publique définit clairement la mission du Service des classes d'accueil et d'insertion professionnelle.

C'est-à-dire?

D'une part, l'accueil de jeunes migrants non francophones âgés de 15 à 20 ans et désirant poursuivre leur formation dans l'enseignement secondaire, général ou professionnel. Le SCAI leur dispense un enseignement intensif de français et leur assure l'acquisition de connaissances générales.

D'autre part, l'insertion professionnelle de jeunes non promus du cycle d'orientation, libérés de la scolarité obligatoire, mais désirant poursuivre une formation professionnelle certifiée. Le SCAI leur propose une mise à niveau des connaissances de culture générale et techniques, ainsi que l'acquisition d'un savoir-faire professionnel en atelier ou dans des stages en entreprise. Ces classes d'insertion professionnelle s'adressent également aux élèves issus des classes d'accueil.

Et les jeunes en difficulté?

Si, par difficulté, on entend les difficultés d'ordre relationnel ou comportemental, ce serait plutôt la tâche des institutions d'édu-

cation spécialisée, avec qui nous collaborons également.

Quel est le profil de la population reçue au SCAI?

Nous avons près de 65 nationalités différentes pour une moyenne annuelle de 350 élèves (environ 200 élèves dans les classes d'accueil et d'insertion scolaire, 170 environ dans les structures d'insertion professionnelle atelier et 90 dans les classes d'encouragement à la formation professionnelle).

Dans les classes d'accueil, nous avons une parité entre garçons et filles, alors que nos classes d'insertion professionnelle reçoivent un plus grand nombre de garçons.

Quelle est la principale difficulté que vous rencontrez avec ces jeunes?

Leur faire comprendre qu'une bonne formation scolaire ou professionnelle est un atout important, qu'ils restent en Suisse ou qu'ils retournent dans leur pays d'origine. Souvent, à leur majorité, ils sont tentés par un emploi non qualifié, mais avec un salaire à la fin du mois.

Quel taux de réussite avez-vous dans vos différentes structures?

Pour les élèves issus des classes d'insertion professionnelle, si on prend comme critère l'entrée immédiate en apprentissage, nous avons un taux de réussite de presque 50 pour cent. En effet, la moitié de nos jeunes entrent en apprentissage, 20 pour cent en formation élémentaire. Les autres ont trouvé un emploi (20 pour cent d'entre eux) ou sont retournés dans leurs pays (entre 10 et 20 pour cent selon les années). Mais il faut relativiser ces chiffres, car nous n'avons aucune certitude que nos jeunes poursuivent leur formation jusqu'au CFC.

Pour les élèves des classes d'accueil, tous ont une place dans une structure du post-



Photo: Christian Aguet

Christian Aguet: «Le dispositif genevois s'adresse à tout migrant, quels que soient sa race ou son statut.»

obligatoire, selon les niveaux atteints. Certains intègrent une filière gymnasiale, d'autres entrent en formation professionnelle (duale ou plein temps), d'autres encore entrent dans une école «degré-diplôme», et d'autres enfin rejoignent une classe d'insertion professionnelle.

La population étrangère du canton de Genève est très importante (près de 40 pour cent). Certaines écoles publiques ont même 50 pour cent d'étrangers. Peut-on parler d'un «Sonderfall» genevois?

En effet, toutes les statistiques indiquent qu'il existe une plus forte proportion de jeunes non francophones (c'est-à-dire que la langue française n'est pas leur première langue) que dans les autres cantons suisses. Cela ne signifie pas que notre canton connaît plus de difficultés que les autres. Genève s'est simplement adapté depuis longtemps à l'interculturalité, avec un enseignement intensif du français pour les jeunes migrants.

Je tiens également à préciser que ces jeunes étrangers ne sont pas regroupés dans un seul établissement scolaire: nous avons le souci de répartir nos classes d'accueil et d'insertion sur l'ensemble du territoire.

C'est une particularité genevoise?

Je pense que oui. Nous avons constaté que cette politique favorisait une intégration plus rapide des jeunes migrants.

Nous pouvons d'ailleurs le vérifier aujourd'hui, puisque nous assistons à l'arrivée d'un grand nombre de jeunes étrangers analphabètes, c'est-à-dire incapables d'écrire leur propre langue. Certains n'ont d'ailleurs jamais été à l'école. Vous pouvez aisément imaginer quelles seront leurs difficultés lors de l'apprentissage d'une autre langue (en l'occurrence le français).

Nous avons donc décidé à Genève d'élargir l'offre des cours de langue et de culture d'origine donnés par les consulats traditionnellement implantés: les Consulats d'Italie, du Portugal, d'Espagne. Nous donnons également, dans les écoles publiques du primaire et du secondaire I et II (cycle et collège), des cours de langue et de culture en albanais, somali, tigrina, espagnol et portugais pour Latino-américains.

La politique du Département de l'instruction publique consiste à considérer la langue et la culture d'origine comme les premières bases de l'édifice de l'intégration dans le pays d'accueil. Le dispositif genevois est donc large, et s'adresse à tout migrant quels que soient sa race ou son statut.

De plus nous essayons de l'adapter en permanence selon les circonstances. Par exemple, lors de la guerre du Kosovo, nous avons créé une «Cellule d'urgence» au sein du département. Cette cellule, qui s'est transformée en une entité permanente intitulée «Cellule migration du DIP», est composée de représentants des trois ordres d'enseignement (primaire, cycle d'orientation et postobligatoire), de représentants d'autres services concernés dans le même département (Service médico-pédagogique, Office de la jeunesse, Hospice général, etc.) ou dans un autre département, en lien étroit avec les partenaires extérieurs (Centre de contact Suisses-immigrés, Fondation pour l'animation socio-culturelle, etc.). Nous nous réunissons une fois par mois pour apporter des réponses concrètes aux problèmes rencontrés sur le terrain, et pour proposer de modifier ou adapter des structures internes aux institutions.

Travaillez-vous également en partenariat avec d'autres cantons?

Au niveau des classes d'accueil, il existe un réseau informel d'enseignants et de professionnels, qui se réunit ponctuellement pour évoquer des problèmes généraux.

Au niveau de la scolarisation des élèves de langue étrangère, il existe un groupe de travail de la CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique), dont je fais partie, qui regroupe tous les délégués cantonaux et se réunit plusieurs fois dans l'année. Ce groupe aborde toutes les questions liées aux problématiques des élèves migrants.

Au niveau du financement, le SCAI bénéficie-t-il de subventions de la Confédération?

Chaque canton étant souverain en matière d'éducation, nous sommes financés par le Département de l'instruction publique, mais pour l'insertion professionnelle, nous recevons une subvention de l'OFFT (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie) sur la base de notre programme.

Quels sont vos souhaits pour l'avenir?

J'aimerais renforcer la concertation entre les institutions actives dans l'insertion professionnelle à Genève, un peu dans l'esprit de la «Cellule migration» pour la scolarisation des jeunes de langue étrangère. Nous pourrions encore accroître notre offre et mieux la faire connaître.

Je souhaiterais aussi qu'une plus grande attention soit portée aux enseignants s'occupant de ces élèves et qu'on puisse leur donner un appui lors de leur formation initiale et continue.

Christian Aguet est directeur du SCAI (Service des classes d'accueil et d'insertion) au Département de l'instruction publique du canton de Genève. Adresse: avenue de Châtelaine 40, 1203 Genève. christian.aguet@etat.ge.ch



Pour de plus amples informations consultez le site [www.geneve.ch/po](http://www.geneve.ch/po)

## Aufnahme und Eingliederung Jugendlicher in Übergangssituationen

*Vor ungefähr 20 Jahren wurden die Genfer Aufnahme- und Eingliederungsmassnahmen für junge Migranten und Jugendliche in Übergangssituationen geschaffen. Seit April 2001 sind sie vom kantonalen Ausbildungsgesetz anerkannt, das den Auftrag der Fachstelle für Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten (Service des classes d'accueil et d'insertion, SCAI) genau umschreibt.*

*Einerseits handelt es sich um die Aufnahme nicht französischsprachiger junger Migranten zwischen 15 und 20 Jahren, die ihre allgemeine oder berufliche höhere Bildung fortsetzen möchten. Der SCAI bietet ihnen intensiven Französischunterricht und sichert ihnen den Erwerb allgemeiner Kenntnisse zu.*

*Andererseits ist die berufliche Eingliederung für Jugendliche in Übergangssituationen gedacht, welche nicht vom Beratungszyklus erreicht werden und nicht mehr in die obligatorische Schulpflicht fallen, welche aber trotzdem eine anerkannte Berufsausbildung erlangen möchten. Auch diesen Jugendlichen bietet der SCAI die Möglichkeit, ihre allgemeinen und technischen Kenntnisse zu erweitern, und ermöglicht ihnen auch das Erwerben beruflicher Fertigkeiten in Workshops oder mittels Praktika in Betrieben.*

*Der SCAI nimmt jedes Jahr ungefähr 350 Jugendliche mit mehr als 60 verschiedenen Nationalitäten auf. Das Verhältnis zwischen Knaben und Mädchen ist in den Aufnahmeklassen ausgewogen. In den Eingliederungsklassen hingegen sind die Knaben stärker vertreten. Wird der Lehrantritt als Kriterium für die Integration betrachtet, beträgt die Erfolgsrate nach einem Jahr in der jeweiligen Struktur des SCAI 50 Prozent.*

*Genf legt drei wichtige Merkmale vor: Die Schülerinnen und Schüler werden unabhängig von ihrem Status aufgenommen. Sie werden in verschiedene schulische Einrichtungen im ganzen Kanton verteilt. In den Aufnahmeklassen ist der Unterricht in ihrer Muttersprache und in der Kultur ihrer Herkunft möglich (Albanisch, Somali, Spanisch und Portugiesisch etc.). Das kantonale Erziehungsdepartement vertritt die Auffassung, dass mit Berücksichtigung von Muttersprache und eigener Kultur das Fundament für die Integration in die Sprache des Aufnahmelandes gelegt wird. YMR/CR*

## Formation continue: la Suisse à mi-terrain

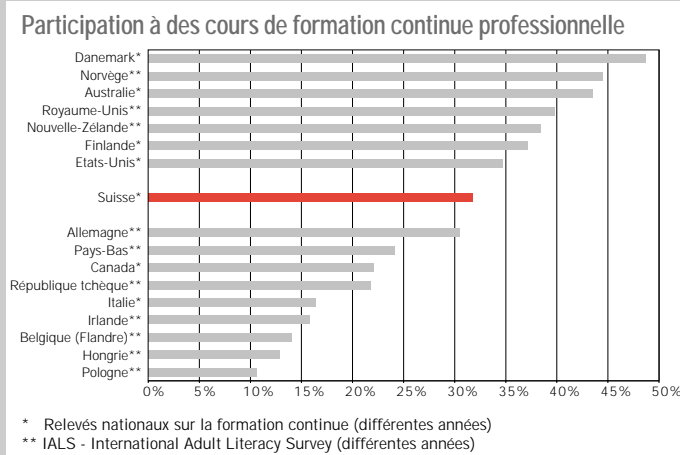
L'Office fédéral de la statistique (OFS) analyse depuis 1993 les comportements de la population suisse en matière de formation continue au moyen d'enquêtes représentatives périodiques. Les résultats les plus récents montrent que la formation continue organisée s'est stabilisée. Depuis 1993, le taux de participation à l'ensemble des cours (professionnels et sur le temps libre) se maintient juste en dessous de la marque des 40 pour cent. Le temps consacré à la formation continue est même en diminution: alors que 130 millions d'heures ont encore été investies en 1996, il n'en restait que 123 millions en 1999. L'importance des cours de longue durée a diminué.

En Scandinavie et dans les pays anglophones membres de l'OCDE, la participation à une formation continue est pour une part considérablement plus élevée. C'est ainsi qu'au Danemark 49 pour

cent, en Norvège 44 pour cent et en Australie 43 pour cent de la population en âge d'activité professionnelle suit des cours professionnels. En Suisse, cette proportion n'est que 32 pour cent.

La population ne se perfectionne cependant pas seulement au moyen de cours. On recourt de manière accrue à des ouvrages et à des revues spécialisées, écoute des exposés et fréquente des journées, ou utilise des logiciels d'apprentissage et différents autres types de supports. Ces formes d'apprentissage autonome ont significativement augmenté au cours des dernières années. 52 pour cent des personnes interrogées ont indiqué en 1999 qu'elles s'étaient perfectionnées par de tels moyens. En 1996, elles étaient à peine 40 pour cent.

Les résultats de l'enquête confirment une fois encore que la formation initiale est un facteur dé-



cisif de fréquentation d'une formation continue: une personne sur deux ayant une formation de niveau tertiaire fréquente régulièrement des cours. Cela n'est vrai que pour 11 pour cent de celles qui ne disposent d'aucune formation post-obligatoire.

Les entreprises investissent sélectivement dans la formation

continue de leurs collaborateurs et collaboratrices. En 1999, un bon quart des personnes actives ont reçu l'appui de leur entreprise pour la fréquentation de cours, ce dont profitent plus fortement les hommes, les cadres, les bons salaires et les personnes bien formées.

Andreas Minder

## Réglementation sévère de la formation et du perfectionnement dans les professions de la psychologie

En décembre 2001, le conseil national va traiter à son tour une motion du conseiller national Pierre Triponez (radical/BE) concernant une loi sur la réglementation de la formation et du perfectionnement professionnel dans les professions de la psychologie. À Lugano, le conseil des États s'était déjà prononcé pour une sévère réglementation. La motion du conseiller aux États Franz Wicki (démocrate chrétien/LU) a passé par trente-six voix contre zéro sans discussion. Auparavant, la conseillère fédérale Ruth Dreifuss avait demandé de transformer la motion en postulat, lui conférant ainsi une forme moins exigeante.

La formation, ainsi que le perfectionnement et la formation post-grade, feront l'objet de contrôles de qualité effectués par l'État. On espère ainsi empêcher les abus, et

atteindre une reconnaissance égalitaire des psychologues suisses en vue des accords bilatéraux avec l'Union Européenne. En Suisse, n'importe qui peut s'appeler psychologue, dit Wicki. Les patients ne sont pas en mesure de faire la différence entre des offres provenant de personnes qualifiées ou non qualifiées. Le domaine des problèmes psychologiques fleurit. Nos psychologues risquent de ne pas obtenir de permis de travail dans l'UE à cause du manque de réglementation de leur profession, et dans notre pays, ils vont se trouver confrontés à une concurrence de collègues non qualifiés en provenance de l'Union, la plupart des pays européens possédant des mesures de contrôle de la qualité des spécialistes en psychologie. Le Conseil fédéral aurait souhaité recevoir la proposition contenue

dans la motion sous forme de postulat, avec moins de pression. L'entrée en vigueur des accords bilatéraux n'engendrera aucune discrimination, a déclaré la conseillère fédérale Ruth Dreifuss. Par ailleurs, le Conseil fédéral considère que des mesures de contrôle de qualité sont nécessaires.

Une des professions qui doivent être réglementées par cette loi sur la psychologie est celle de psychologue, spécialiste en orientation professionnelle et en développement de carrière. Pour les psychologues, le 31 août 2002 représente l'expiration du délai de 4 ans de la réglementation intermédiaire pour l'obtention facilitée du titre de spécialiste en orientation professionnelle et en développement de carrière. Le titre sera délivré sur demande dans l'une des trois langues nationales, c'est-à-

dire en allemand, en français ou en italien. Celles et ceux qui souhaitent obtenir ce titre selon les dispositions intermédiaires peuvent encore le faire à deux dates précises: en février ou en août 2002.

Benno Stecher



Loi sur la psychologie: Le texte complet de la motion et la réponse du conseil fédéral peuvent être consultés sur le site [www.parlement.ch](http://www.parlement.ch), sous recherche plein texte avec le mot-clé «loi sur la psychologie». Structure de la qualification dans les professions de la psychologie: [www.psychologie.ch/formation-post-grade](http://www.psychologie.ch/formation-post-grade). Les documents nécessaires à la demande du titre de spécialiste en orientation professionnelle et conseil de carrière peuvent être commandés au Secrétariat romand de la Commission d'examen: [vivian.stancheri@erz.be.ch](mailto:vivian.stancheri@erz.be.ch). Veuillez indiquer l'adresse complète sur la commande, et préciser en quelle année et dans quelle institution le diplôme fédéral en orientation professionnelle a été délivré.

# Risikofaktor Jugend

Junge Erwachsene im Alter zwischen 18 und 25 Jahren sind besonders häufig von Armut betroffen. In der Stadt Basel bezogen im Jahr 1999 jede zwölfte Frau und jeder fünfzehnte Mann dieser Altersgruppe Leistungen der Fürsorge. Eine Studie zeigt, dass Arbeitslosigkeit und fehlende Berufsausbildung zwei wichtige Risikofaktoren für Sozialhilfeabhängigkeit sind.

Matthias Drilling

In ihrem Kennzahlenbericht 2000<sup>1</sup> verweist die Städteinitiative «Ja zur Sozialen Sicherheit» – der Zusammenschluss der Sozialvorstände von 40 Schweizer Städten – darauf, dass 5,4 Prozent der städtischen Bevölkerung Sozialhilfe bezieht. Die Sozialhilfedichte, die das Sozialhilferisiko einer Altersklasse angibt, ist bei Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren in allen Städten die höchste aller Altersklassen, gefolgt von der Altersklasse 18–25 Jahre.

Es ist sehr wenig darüber bekannt, in welchen Risikolagen sich diese jungen Menschen befinden und welche stabilisierenden Faktoren sich bei ihnen auf welche Weise auswirken. Ulrich und Binder (1998:308) diskutieren Risikofaktoren bei Fürsorgeempfängerinnen und -empfängern aller Altersklassen.<sup>2</sup> Dazu zählen sie neben Wohnsituation, Gesundheit, Finanzen und sozialer Integration gerade auch den Lebensbereich Arbeit: 71 Prozent aller Fürsorgeempfängerinnen und -empfänger haben nur eine obligatorische Schulbildung.

Den Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Sozialhilfeabhängigkeit bei den 18–25-Jährigen herauszuarbeiten war das Ziel einer Studie, die die Fachhochschule für Soziale Arbeit beider Basel im Auftrag des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung der Stadt Basel im Jahr 2000 durchführte.<sup>3</sup> Die Datenerhebung erfolgte in Form einer Auswertung der Fürsorgestatistik sowie einer Dossieranalyse. Berücksichtigt wurden alle Personen der Jahrgänge 1974 bis 1981, die im Jahr 1999 mindestens einmal finanzielle Fürsorgeleistungen bezogen hatten.

## Wer bezieht Sozialhilfe?

In Basel lebten zum 31.12.1999 insgesamt 17 466 Personen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren, davon bezogen 1259 Personen Fürsorgeleistungen, das sind 7,2 Prozent

der Wohnbevölkerung in der Altersgruppe. Jede zwölfte Frau und jeder fünfzehnte Mann im Alter zwischen 18 und 25 Jahren bezog im Jahr 1999 Leistungen der Fürsorge. 55 Prozent aller Fürsorgebezügerinnen und -bezüger haben die Schweizer Nationalität, 15 Prozent die türkische Nationalität, 11 Prozent die ehemals jugoslawische Nationalität und 6 Prozent die italienische Nationalität. Weitere 13 Prozent setzen sich aus über 30 verschiedenen Nationalitäten zusammen.

Versuchen wir eine allgemeinste Charakterisierung, so können wir von ledigen und kinderlosen Frauen und Männern sprechen, die zum Teil mit Unterbrechungen (Aus- und Wiedereintritte) unterstützt werden. Rund ein Drittel dieser Personen ist verschuldet oder bereits einmal betrieben worden. Bei einer grossen Zahl von Personen können gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit der Fürsorgeabhängigkeit beobachtet werden. Frauen sind immer dann häufiger als Männer in Unterstützung, wenn es zu Trennungen kommt oder wenn eine Person mit Kindern unterstützt wird.

## Instabilität in zentralen Lebensbereichen

Fürsorgeleistungen werden in fast der Hälfte aller Fälle beansprucht, weil die Höhe des Arbeitslosentaggeldes nicht ausreicht oder kein Anspruch besteht oder weil die Person ausgesteuert wurde. Weitere 18 Prozent der Bezügerinnen und Bezüger stehen in einer Ausbildung und benötigen die Fürsorgeleistungen zusätzlich zum Lehrlingslohn und allfälligen Stipendien. Rund 16 Prozent aller Unterstützten benötigen Fürsorgeleistungen, obwohl sie erwerbstätig sind. Fast jede dritte Fürsorgeleistungen beziehende Person hat also ihre berufliche Integration bereits vollzogen, lebt aber dennoch unterhalb des Existenzminimums.

Von allen Fürsorgebezügerinnen und -bezügern haben 57 Prozent keinen Berufsab-

schluss. Jede vierte Person verfügt über eine Berufsausbildung, überwiegend in Form eines Lehrabschlusses. Treten Frauen und Männer mit einer vergleichbar schlechten Ausstattung in die Fürsorgeabhängigkeit ein, stellen wir fest, dass Frauen und ausländische Personen der Abschluss zumeist fehlt, weil sie gar nie in einem Lehrverhältnis standen, Männer dagegen oftmals die Ausbildung abgebrochen haben. Wir haben es also mit einer Motivationsproblematik und auch einer Zugangsproblematik zu tun. Von denjenigen Personen, die sich im Jahre 1999 von der Fürsorge haben ablösen können, erfolgte dies mehrheitlich aufgrund einer Arbeitsaufnahme. Für die Hälfte dieser Personen beträgt die Verweildauer auf dem Fürsorgeamt maximal sechs Monate. Dabei zeigt sich, dass die Ablösung von der Sozialhilfe umso erfolgreicher ist, je kürzer der Unterstützungszeitraum war. Interessanterweise spielt die Frage, ob die Person einen Berufsabschluss hat oder nicht, kaum eine Rolle. Für einen Teil von vermittlungsfähigen Personen hat die Fürsorgeleistung

## Forschungsprojekt an der Fachhochschule beider Basel

Welchen Risikolagen junge Menschen gegenüberstehen und ob der Zusammenhang zwischen Bildung und Armut sich nach Geschlecht oder Nationalität unterscheidet, darauf will das Forschungsprojekt «Risikolagen sozialhilfebeziehender Jugendlicher und Möglichkeiten ihrer Arbeitsmarktintegration» Antwort geben. Das Projekt wird vom Basler Institut für Sozialforschung und Sozialplanung der Fachhochschule für Soziale Arbeit beider Basel in Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel Stadt sowie dem Amt für Sozialhilfe der Stadt Basel durchgeführt. Die Finanzierung erfolgt über den Schweizerischen Nationalfonds und die Kommission für Technologie und Innovation.

Überbrückungscharakter zwischen zwei Arbeitsverhältnissen oder bis zum Auszahlungsbeginn des Arbeitslosentaggeldes. Rund ein Drittel der im Jahr 1999 abgelösten Personen meldete sich im Jahr 1999 ein weiteres Mal bei der Fürsorgestelle an. Die Studie zeigt tendenziell in eine ähnliche Richtung wie andere kantonale und nationale Untersuchungen zum Thema Bildung, Armut, Arbeitslosigkeit:<sup>4</sup> Frauen generell sowie Frauen und Männer aus den neueren Einwanderungsländern (hier besonders die Türkei sowie das ehemalige Jugoslawien) gehören im Besonderen zu denjenigen Personen, die auf sozialstaatliche Hilfeleistungen angewiesen sind.

### Reintegration ist eine Querschnittsaufgabe

Fürsorgeleistungen zu beziehen ist weit mehr als nur ein finanzielles Problem. Die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt kann somit nicht nur aus ökonomischer Betrachtung erfolgen, oder anders ausgedrückt: Berufsbildung bei Fürsorgeempfängerinnen und -empfängern ist – mehr noch als bei anderen Personen – eine Querschnittsaufgabe. Der sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Arbeit muss in der Tätigkeit mit den Klientinnen und Klienten eine sehr hohe Priorität eingeräumt werden. Die jungen Menschen müssen bei der Sicherung ihrer elementaren Lebensbedingungen unterstützt werden. An erster Stelle sind Verschuldungsfragen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu entschärfen. Für akute Konflikte in Familie und sozialem Nahraum ist immer wieder Krisenmanagement erforderlich. Die Klientinnen und Klienten brauchen in Situationen Rückhalt, in denen «plötzlich» entstandene Notlagen den Berufswahl- und Berufsfindungsprozess gefährden.

### Differenzierte Strategien anwenden

Wer nie einen Beruf gelernt hat, für den sollte eine *Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung* möglich werden. Wer dagegen seine Berufsausbildung abgebrochen hat, für den wird eine *Nachqualifizierung im Verbund mit Beschäftigung* zur Herausforderung. Beide Strategien sollten grossen Wert auf eine Verbindung von *Ausbildung und Beschäftigung* legen, wobei die Beschäftigung im Optimalfall in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes erfolgen sollte, um eine geregelte Anstellung vorzubereiten. Wer bereits in den Arbeitsmarkt integriert ist (Unterstützungsgrund: «unzureichendes Einkommen»), bei dem sollten Nachqualifikationsmassnahmen

bereits am Arbeitsplatz einsetzen und nicht erst dann, wenn die Person aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen ist.

Personen, die nicht die Schweizer Nationalität haben, sollten gezielte Hilfen angeboten werden, einen *Zugang zum Ausbildungsplatz* zu finden. Laut Umfrage unter den Programmen im Berufsbildungsbereich sind Informationsdefizite über das Schweizer Berufsbildungssystem feststellbar. Oft erfolgt der Einstieg ins Erwerbsleben über Temporärjobs oder Hilfsarbeiten, obwohl die Möglichkeit einer Ausbildung bestünde. Einstiegshilfen, die auch die Abklärung von im Heimatland erworbenen Schul- und Ausbildungsabschlüssen beinhalten, wären zu prüfen.

Viele der Jugendlichen verfügen über ein geringes Selbstwertkonzept und zeichnen sich durch Unentschlossenheit aus. Nicht selten liegt eine Demotivation vor, und die Jugendlichen werden von gesundheitlichen Problemen infolge Drogen- oder Medikamentenkonsums begleitet. Zudem haben die jugendlichen Fürsorgebezüglerinnen und -bezügler nie auch nur eine annähernde Integration in den Arbeitsmarkt (ausser durch Temporär- oder Gelegenheitsarbeit) kennen gelernt. Damit fehlt diesen Jugendlichen eine der wichtigsten identitätsstiftenden Statuspassagen. Jugendliche müssen motiviert werden, in der Gegenwart zugunsten einer Berufsausbildung auf Einkommen zu verzichten, um zukünftig mit einem höheren Einkommen und weniger prekären Lebenslagen planen zu können. Wir brauchen Konzepte, die die Lehre in ein Anreizsystem zu integrieren verstehen.

Matthias Drilling, M.A. ist Dozent an der Fachhochschule für Soziale Arbeit beider Basel und leitet das Forschungsprojekt «Risikolagen sozialhilfebeziehender Jugendlicher». Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Jugendarmut im städtischen Kontext, Schulsozialarbeit.  
Adresse: FHS-BB, Thiersteinallee 57, 4053 Basel, matthias.drilling@fhsbb.ch

- 1 abrufbar unter [www.staedteinitiative.ch/](http://www.staedteinitiative.ch/)
- 2 Ulrich, Werner/Binder, Johann (1998): Armut erforschen. Eine einkommens- und lebenslagenbezogene Untersuchung im Kanton Bern. Zürich: Seismo Verlag.
- 3 Drilling, Matthias: (2001) 18–25-jährige Bezügerinnen und Bezüger von Fürsorgeleistungen. Eine empirische Studie. Im Auftrag des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Stadt (unveröffentlicht).
- 4 Siehe z.B. Flückiger, Martin und Benedikt Arnold (1998) Beschäftigungsangebote für Stellenlose im Kanton Basel-Stadt: eine Bedarfsanalyse, Basel. Gloor, Daniela et al. (1999) Junge Frauen ohne postobligatorische Ausbildung. Empirische Untersuchung bei 21- bis 25-jährigen Frauen und Männern mit und ohne Ausbildung, Zürich.

## La jeunesse comme facteur de risque

*La première comparaison entre villes sur les statistiques de l'aide sociale en Suisse met en évidence que les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans sont particulièrement exposés au risque de pauvreté. Elaborer la relation entre qualification professionnelle et dépendance de l'aide sociale chez les 18–25 ans était l'objectif d'une étude menée en 2000 par la Haute école spécialisée en travail social des deux Bâles.*

*Elle a montré que quatre facteurs de risques au moins étaient à la base d'une dépendance de l'aide sociale chez les jeunes adultes: le chômage, l'absence de formation professionnelle, l'endettement ainsi que les atteintes à la santé. Pour une série de personnes, qui peuvent se libérer de l'aide sociale, une intégration précaire sur le marché du travail, par ex. contrats de travail à durée déterminée, à la chaîne ou temporaires conduit de nouveau à bref délai à la dépendance de l'aide sociale.*

*Des mesures d'intégration réussie sur le marché du travail par le biais d'une qualification professionnelle nécessitent des stratégies variées. En premier lieu, il s'agit de diminuer dans chaque cas les problèmes d'endettement et les atteintes à la santé.*

*Il faudrait rendre possible aux personnes qui n'ont jamais appris une profession une qualification dans le cadre d'un emploi. Pour celui ou celle qui a interrompu sa formation professionnelle, c'est une qualification ultérieure dans le cadre d'un emploi qui est indiquée.*

*Aux personnes qui ne sont pas de nationalité suisse, il faudrait offrir des aides ciblées, et leur trouver un accès à une place de formation. Selon l'enquête, on peut constater des déficits d'information sur la système suisse de formation professionnelle.*

*Beaucoup de jeunes n'ont qu'une estime de soi limitée, et sont indécis. Il s'agit de les motiver à renoncer maintenant à un revenu au profit d'une formation professionnelle, afin de pouvoir compter à l'avenir sur un revenu plus élevé et des conditions de vie moins précaires.*

MD/RA

# Kein Abschluss ohne Anschluss

Im Modernisierungsprozess geht die gesellschaftliche Produktion von Reichtum einher mit der Produktion von Risiken, formulierte Ulrich Beck in seinem Buch «Risikogesellschaft auf dem Weg in eine andere Moderne».

Auch aus diesem Grund gibt es seit 1999 in Baden-Württemberg Jugendberufshelfer, die benachteiligte Schüler in ihrem Berufsbildungsprozess begleiten. Der Autor des Beitrags ist einer dieser Jugendberufshelfer.

Frank Spellenberg

Der Prozess der Modernisierung ist auch ein Prozess der zunehmenden Individualisierung. Sie ist verbunden mit mehr Verantwortung des Einzelnen, führt aber auch zu Vereinzelung. Die Möglichkeit, «des eigenen Glückes Schmied» zu sein, kann zur Last werden, wenn es dem Individuum nicht gelingt, sich auf der Erfolgsleiter zu platzieren. Wo früher der Einzelne weit fester an Vereine oder Verbände gebunden war, in die er hineingewachsen ist und wo er neben Hilfe und Schutz auch «sinngewebende Wegweisung» erfuhr, ist er heute weitgehend auf sich alleine gestellt. Selbst der Elementarverband Familie zeigt sich zunehmend als Patchworkprodukt, jederzeit auflösbar und in immer neuen Formationen konstruierbar. Im 8. Jugendbericht des Deutschen Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit steht der Satz: «Die Offenheit von Lebenssituationen kann zu einem ganz erheblichen Risiko für Jugendliche werden, wenn sie durch die Komplexität und Vielfalt von Situationen überfordert werden, wenn ihnen keine klaren Massstäbe mehr vermittelt werden, auf deren Basis sie Entscheidungen treffen können.»

Man kann diesen Prozess als «Freisetzung von Lebenslagen» bezeichnen. Zu ihr gesellt sich die «Freisetzung von Arbeit». Die Verlagerung von der Produktionsgesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft, die Rationalisierungseffekte und die Folgen der Globalisierung stellen insgesamt die Arbeitswelt vor veränderte Anforderungen an Bildung und Ausbildung des Einzelnen. Die Arbeit und damit auch die Ausbildung zu den einzelnen Berufen werden weitgehend differenzierter und qualifizierter. Neben der Qualifizierung im fachlichen Bereich wird die kommunikative Kompetenz in der Arbeit immer wichtiger. So tritt der Handwerker an seinem Arbeitsort nicht nur als Anbieter seiner Arbeit auf, er muss sich



Foto: Frank Spellenberg

Der Autor mit einem seiner Schüler, Perparim Ujupai: «Mit ihm habe ich letztes Jahr viele Bewerbungen am Computer geschrieben, er war auf der Kippe mit seinen schulischen Leistungen.» Jetzt besucht «Pepsi» Ujupai eine weiterführende Schulart, die 2-jährige «Berufsfachschule Wirtschaft».

auch als Repräsentant seiner Firma gegenüber dem Kunden verstehen. Sichtbares Beispiel für diese Entwicklung ist etwa die Neuordnung der Metallberufe, in deren Rahmen der Mechatroniker geschaffen wurde, der in einem Ausbildungsgang die Mechanik und Elektronik beinhaltet. Und so sind auch Mobilität und Flexibilität längst nicht mehr Zeichen von Unstetigkeit geworden, sondern werden als Gelingensfaktoren beruflichen Handelns verstanden.

Aufgrund dieser beiden Entwicklungen stellt sich dem jungen Menschen nach Beendigung der allgemeinen Schulpflicht – gewöhnlich im Alter zwischen 15 und 18 Jahren – auf der Suche nach einer für ihn passenden Ausbildung eine zunehmend brisante Aufgabe: Oft alleine, ohne klare Vorbilder und Begleiterinnen, trifft er auf einen immer komplexeren Arbeitsmarkt, der grosse Erwartungen an ihn stellt. Dabei ist zu beachten, dass die Jugendlichen von heute nicht weniger arbeitswillig sind als frühere Generationen, wie die Untersuchungen der

13. Shell-Studie im Jahr 2000 zeigen: Trotz «Spasskultur» sorgen sie sich am meisten darüber, dass sie keine für sie passende Ausbildung bzw. Arbeit finden könnten. Und doch resignieren viele Jugendliche rascher als früher im Bestreben, Leistung dauerhaft zu erbringen. Nicht wenige haben schon Probleme, ihrer Schulpflicht zu genügen: Im Jahr 1998 blieben in Deutschland 83'000 Schülerinnen und Schüler der Schule für immer fern, Tendenz steigend (Umfrage des Deutschen Jugendinstituts).

Inzwischen ein landesweites Projekt Vor dem Hintergrund solcher Entwicklungen wurden zum Schuljahr 1995/96 im Arbeitsamtsbezirk Schwäbisch Hall die Stellen der Jugendberufshelfer eingerichtet – deutschlandweit eine Neuerung, auch begrifflich. Initiatoren waren Elmar Zeller, Leiter der örtlichen Berufsberatung, und Oberstudiendirektor Heinz Marsch, Leiter der Gewerblichen Berufsschule in Schwäbisch Hall. Das «Jugendberufshelfer-

projekt» war eingebettet in die «Haller Hilfekette für benachteiligte junge Menschen». Auf seinen Erfolg wurde das Kultusministerium Baden-Württemberg aufmerksam, und im Sommer 1999 wurden in 35 Landkreisen 60 Stellen für Jugendberufshelfer geschaffen. Einer davon ist der Landkreis Konstanz, der über drei solche Stellen verfügt. Ich selber bin seit 1999 als Jugendberufshelfer für diesen Landkreis tätig, nachdem ich vorher fünf Jahre in Schwäbisch Hall in dieser Funktion Erfahrungen sammeln konnte. Im Herbst 2000 wurden zudem Bettina Wetter (Soziologin Magister Artium) und Hans-Peter Metzger (Gymnasiallehrer) eingestellt.

Die drei Stellen sind an den beiden Berufsschulzentren in Radolfzell und Stockach fest installiert, haben ein eigenes Büro und sind im Schulalltag integriert. Die Fachaufsicht haben die Schulleitungen, die Dienstaufsicht liegt beim Schulamt des Landkreises Konstanz, der auch Arbeitgeber ist. Die Stellen sind auf drei Jahre befristet. Ziel ist es, diese Stellen langfristig einzurichten. Derzeit finanzieren das Kultusministerium des Landes Baden-Württemberg, der Landkreis und die Bundesanstalt für Arbeit die Stellen zu je einem Drittel.

Die Jugendberufshelfer arbeiten an einer herausragenden Position, die aus einer Besonderheit der deutschen Schulpflicht resultiert: Der neunjährigen Schulpflicht folgt eine sog. Berufsschulpflicht. Wer weder eine Berufslehre (und damit Berufsschule) besucht noch eine weiterführende Schule, muss ein sog. Berufsvorbereitungsjahr absolvieren. An dieser Schnittstelle Berufsschule/Ausbildung erreicht der Jugendberufshelfer praktisch alle Jugendlichen, die ohne feste berufliche Perspektive sind.

Der Jugendberufshelfer ist zum einen Moderator bei der Berufs- und Stellensuche der Jugendlichen, zum anderen liegen seine Arbeitsfelder zwischen Schule, Berufsberatung, Betrieb und Familie. Die Arbeit beginnt im Klassenverband. In den Verfügungsstunden (eine Stunde pro Woche) werden soziale und berufskundliche Themen behandelt. Das Anlegen eines eigenen Dokumentenordners (S. Gotthilf, G. Hiller: «Durchblick im Alltag», Volk und Wissen Verlag GmbH, Berlin 1992) ist ein Teil der Vermittlung von Selbstorganisation. Bewerbertraining und das Anlegen einer Bewerbungsmappe sind ebenso fester Bestandteil der Unterrichtsarbeit des Jugendberufshelfers. Ziel der Betreuung ist es, für sämtliche Jugendlichen einen sinnvollen beruflichen Verbleib nach dem Berufsvorbereitungsjahr

zu finden. Wir haben dafür ein eigenes Motto gefunden: «Kein Abschluss ohne Anschluss».

### Gute Erfahrungen gemacht

Zurzeit betreuen wir 311 Schülerinnen und Schüler an den beiden Schulstandorten. Die Schülergruppe ist sehr heterogen. Ehemalige Förderschüler, viele schlechte Schülerinnen, Schulabbrecher, junge Ausländerinnen und die grosse Gruppe der Spätaussiedler benötigen differenzierte Hilfe, um nach einem Jahr eine Ausbildung aufnehmen zu können. Zu der individuellen Beratungs- und Begleitarbeit gehören sehr unterschiedliche Aufgaben. Geht es bei dem einen Schüler um die Frage, ob er überhaupt einen anerkannten Schulabschluss oder eine Ausbildungserlaubnis in unserem Land hat, kann es bei dem anderen entscheidend sein, wie er Zugang zu einem Betrieb in seinem Wunschberuf findet. Die enge Zusammenarbeit mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes, der gute Kontakt zu den Kammern und der vertrauensvolle Draht zu dem Jugendlichen sind daher wichtige Gelingensfaktoren in der Jugendberufshelferarbeit.

Das dritte Standbein des Jugendberufshelfers ist der gute Kontakt zu den Betrieben, den er kontinuierlich pflegen muss. Es kann im Einzelfall eine schwierige Aufgabe sein, die gute «Passung» zwischen Jugendlichen und Betrieb zu finden. Ist es der Anspruch des Schülers oder der Schülerin, eine Ausbildung in einem passenden Betrieb zu finden, so hat auch der Betrieb wichtige Erwartungen an die Auszubildenden, die fachliches Interesse und die dafür notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch kollegiale Qualitäten mitbringen sollen. Kann sich der Jugendliche in die Mitarbeiterschaft gut einfügen? Um dieses festzustellen, müssen sich Betrieb und Schüler kennen lernen können. Über den direkten Kontakt zu dem Jugendberufshelfer, der alle Schüler kennt, ist dies spontan möglich. Im letzten Schuljahr (2000/2001) ist der Erfolg der Jugendberufshelfer im Landkreis Konstanz messbar geworden: Der berufliche Verbleib aller Schüler ist mit einigen Ausnahmen dokumentiert, alle sind beruflich sinnvoll untergebracht. Langfristig erhofft sich dadurch auch der Landkreis, die Anzahl der Sozialhilfeempfänger zu senken.

Frank Spellenberg ist Jugendberufshelfer im Landkreis Konstanz. Er ist Dipl. Päd./ Dipl. Soz. päd. Adresse: Berufsschulzentrum Stockach, Conradin-Kreutzer-Str. 1, 78333 Stockach; Tel. 0049 7771 8704, jugend@berufshelfer.de

## Maîtres d'appui professionnel pour les jeunes en Allemagne

*Depuis 1999, des maîtres d'appui professionnel pour les jeunes sont en fonction dans 35 arrondissements (Landkreis) du Bade-Württemberg. Limité d'abord à trois ans, leur emploi repose sur un projet réussi de l'office du travail du district souabe de Hall, en 1995/96. Un des arrondissements est celui de Constance.*

*Les maîtres d'appui professionnel travaillent dans une position exceptionnelle, qui résulte d'une particularité de l'école allemande: à la neuvième année d'école obligatoire succède une obligation dite d'école professionnelle. Celles et ceux qui n'effectuent pas un apprentissage (et donc une école professionnelle) ou ne visitent pas une école ultérieure doivent fréquenter une année dite de préparation à la vie professionnelle. À cette articulation entre école professionnelle et formation, le maître d'appui professionnel peut atteindre pratiquement tous les jeunes sans perspective professionnelle ferme. Il ou elle le fait à trois niveaux. Pour une part, les maîtres d'appui professionnel travaillent comme enseignant-e-s dans des groupes en classe (une heure par semaine). On y traite de thèmes sociaux et professionnels. L'élaboration d'un classeur individuel de documents constitue une partie de l'enseignement en matière d'organisation personnelle. L'entraînement à l'embauche et la confection d'un dossier de postulation font également partie intégrante du travail d'enseignement du maître d'appui professionnel. Au-delà du travail collectif, les maîtres d'appui professionnel s'engagent également de façon individuelle en faveur des élèves, en collaboration avec l'école, l'orientation professionnelle, l'entreprise et la famille. Enfin, le troisième pilier du travail d'appui professionnel est un bon contact avec les entreprises, qu'il s'agit d'entretenir de façon continue. Le maître d'appui professionnel s'engage ici comme médiateur et soutien pour les jeunes.*

*L'objectif est de trouver pour l'ensemble des jeunes une insertion professionnelle appropriée au terme de l'année de préparation à la vie professionnelle. Mot d'ordre: «Pas de certificat sans suite». La réussite de ce travail a pu être mesurée dans l'arrondissement de Constance au cours de cette année scolaire (2000/2001): l'insertion professionnelle de tous les élèves a été documentée à quelques exceptions près, et tous ont bénéficié d'un placement professionnel sensé. À long terme, l'arrondissement espère que le nombre des bénéficiaires de l'aide sociale diminuera.*

DF/RA

# Was ist «kabel»?

Für konkrete Probleme wie Berufsfindung, juristische Fragen und anderes mehr stehen bewährte Anlaufstellen zur Verfügung. Nicht selten aber sind Fragen und Probleme vielschichtiger. Supervision oder Coaching, also Prozessberatung, ist angesagt. Im Kanton Zürich nimmt sich eine von den Kirchen getragene Stelle dieses Anliegens an.

Rolf Bezjak

«Puff» am Arbeitsplatz, Ärger zu Hause, unzufrieden mit sich selbst – manchmal kommt einfach alles zusammen, besonders wenn man zwischen 16 und 20 Jahre alt ist und auf direktem Weg zu einer selbständigen Persönlichkeit. Genau in dieser Zeit muss oft auch die Lehre absolviert werden. Der Wechsel aus der weitgehend beschützten Welt der Schule in die Welt der Arbeit, die hohe Anforderungen an Initiative, Flexibilität und soziale Kompetenzen stellt, ist kein ein einfaches Unterfangen für einen jungen Menschen.

Fachstellen für Expertenberatungen stehen in vorbildlicher Weise zur Verfügung: Für Berufsfindung die Berufsberatungen, für rechtliche Fragen das Mittelschul- und Berufsbildungsamt, im Falle der Lehrvertragsauflösung für finanzielle Unterstützung das Arbeitsamt. Aber für Prozessberatungen, die über längere Zeit gehen und nicht nur einen, sondern möglichst viele Aspekte des Problems einbeziehen, sieht die Sache anders aus.

Dabei sind Supervision und Coaching für Mitarbeitende in Kaderfunktionen vieler Firmen und Institutionen längst zum Standard geworden. Das Beratergeschäft boomt, Gelder werden gesprochen. Nicht für Lehrlinge: Ihre Schwierigkeiten werden häufig von oben nach unten «gelöst» (der Chef sagt, was zu geschehen hat), oder man löst «im gegenseitigen Einverständnis» den Lehrvertrag auf. Und den Lehrlingsverantwortlichen, sofern sie überhaupt benannt sind, traut man entsprechend zu, dass sie die Lehrlinge und deren Probleme «im Griff haben».

## Eine dritte Stelle im Zürcher Oberland

Die Kirchen im Kanton Zürich haben das erkannt und finanzieren ein entsprechendes Angebot. Die «Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle für Lehrlingsfragen» (kabel) bietet seit zehn Jahren Beratung und Begleitung für Lehrlingsverantwortliche, Lehrlinge

und deren Eltern an. Ihr Name benennt die Grundlagen ihrer Tätigkeit:

- Kirchlich nennt sich die in Winterthur und Zürich angesiedelte Stelle, da sie auf Initiative der römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich 1991 ins Leben gerufen wurde und die Zürcher reformierte Landeskirche seit 1996 die Trägerschaft mit übernommen hat. Offen ist das kostenlose und parteipolitisch neutrale Angebot selbstverständlich für Klientinnen und Klienten jeder Religion und Konfession. Am 1. Dezember 2001 wurde ein dritter Standort in Uster (Zürcher Oberland) eröffnet, für den neben den beiden Kirchen auch die drei Jugendkommissionen dieser Region als Träger fungieren.
- Anlauf- und Beratungsstelle meint, dass die Ratsuchenden mit sehr unterschiedlichen Anliegen an «kabel» gelangen: Angefangen bei einer Expertenauskunft, die sehr schnell und oft am Telefon erteilt werden kann, bis hin zu lang andauernden Prozessberatungen und zu moderierten Gesprächen zwischen Lehrling, Lehrlingsverantwortlichem und Eltern, kommt die gesamte Spannbreite von Begleitung und Beratung zum Tragen.
- Lehrlingsfragen umfassen sämtliche Fragen, die sich im Zusammenhang mit Lehre und Ausbildung ergeben, und zwar bei Lehrlingen wie bei ihren Vorgesetzten und Eltern (Stichwort: Systemischer Ansatz). Dabei ist dem beraterischen Grundsatz, dass das vom Klienten zunächst benannte Problem nicht in jedem Fall auch das entscheidende und zu behandelnde ist, Achtung zu schenken: Schlechte Noten in der Berufsschule müssen nicht Folge mangelnder Intelligenz sein, sondern können ebenso Folge von Schwierigkeiten zu Hause oder im Betrieb sein; so ist denkbar, dass der «unerträgliche Lehrmeister» nur den «Fehler» hat, dem Vater oder dem ehemaligen Lehrer des Lehrlings zu ähnlich zu sein.

kirchliche  
anlauf- und  
beratungsstelle für  
lehrlingsfragen

**k a b e l**

Die Grenze zur therapeutischen Unterstützung ist aus verständlichen Gründen nicht immer eindeutig zu ziehen, aber «kabel» will ganz klar keine Therapien anbieten. Ebenso wollen wir nicht die Aufgaben von Berufsberatungen, des Berufsbildungsamts oder der Arbeitsämter übernehmen. In gegebenen Fällen werden die Klientinnen und Klienten (Jugendliche wie Erwachsene) an entsprechende Stellen verwiesen. Diese Triagefunktion ist aber immer mit dem Angebot verbunden, sich von «kabel» weiterhin begleiten zu lassen.

Der Begriff Lehrlingsfragen im Titel der Stelle umfasst neben den angedeuteten Formen der Einzelberatung weitere Dimensionen: «kabel» veranstaltet einmal im Jahr ein Lehrlingslager für Lehrlinge aus KMUs, die solche Veranstaltungen nicht anbieten können. Soziale Kompetenz und neue Erfahrungen mit speziellen Themen (eigene Grenzen erkennen, Umgang mit der Zeit, Umgang mit Illusionen etc.) und damit mit sich selbst stehen jeweils im Mittelpunkt einer solchen Woche. Dazu kommen Anfragen von Firmen zur Mithilfe und konkreten Mitarbeit bei der Organisation ihrer Lager. Lehrer von Abschlussklassen und Pfarrer oder Jugendarbeiter mit ihren Firmlingen und Konfirmanden besuchen «kabel», um sich zu informieren, oder organisieren mit Hilfe von «kabel» Veranstaltungen in der eigenen Gemeinde. Anfragen für Referate oder Workshops zu jugend- oder lehrmeisterrelevanten Themen runden die Tätigkeit der Stelle ab.

## Die Lehrmeister sind schwer zu erreichen

Schwer zu erreichen sind die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister: Kommen zu Beratungen – aus sehr verständlichen Gründen – auch die Lehrlinge zumeist erst dann, wenn der Leidensdruck sehr hoch ist und die schwierige Situation schon sehr schwierig ist, sind Lehrmeisterinnen und Lehrmeister

in vielen Fällen nur über persönliche Kontakte und Empfehlungen zu bewegen, sich beraterische Unterstützung in Sachen Lehrlingsfragen zu holen. Wie erwähnt: Man befiehlt, was zu tun sei, oder löst den Vertrag auf. Das ist zu bedauern. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Schwierigkeiten zwischen Lehrlingen und Vorgesetzten nicht selten (aber auch nicht immer!) durch Reflektieren der Situation und Transparenz schaffende Gespräche verbessert werden können.

In den zehn Jahren seit ihrer Entstehung ist die «kabel» in den einschlägigen Kreisen immer bekannter geworden und arbeitet im Kanton Zürich mit einer Reihe Stellen (Berufsberatungen, Jugendsekretariate etc.) zusammen. Die anfängliche Vorsicht aufgrund der kirchlichen Trägerschaft ist vertrauensvoller Offenheit gewichen, da man weiss, dass «kabel» nicht missionarisch, sondern aus beraterischer Sicht professionell und solide arbeitet. Die beiden Lehrlingsbeauftragten sind mit Beratungen mehr als ausgelastet und befassen sich intensiv mit Fra-

gen der Qualitätssicherung angesichts der hohen Nachfrage. Die erwähnte Neuschaffung einer «kabel»-Stelle im Zürcher Oberland wird nicht für weniger Beratungsfälle sorgen; vielmehr werden Jugendliche und Erwachsene vermehrt auf das begleitende Angebot aufmerksam und es auch nutzen. Dieser Schluss liegt nahe, da sich die Anfragen um Unterstützung bei «kabel» immer dann spürbar mehrten, wenn in einem Zeitungsbericht auf dieses Angebot – und sei es allein durch die Bekanntgabe der Telefonnummern – hingewiesen wird. Ein Zeichen dafür, dass professionelle Begleitung und Beratung für Lehrlinge und alle, die mit solchen zu tun haben, ein Bedürfnis und eine Notwendigkeit ist, der die Verantwortlichen die entsprechende Bedeutung zumessen müssen.

Rolf Bezjak ist Leiter von kabel Zürich.  
Adresse: Kreuzbühlstrasse 26, 8008 Zürich;  
paro@bezjak.ch.



Unter [www.lehrlinge.ch](http://www.lehrlinge.ch) finden Sie die Website von kabel.

## Zum 100. Geburtstag von Hans Biäsch (1901 bis 1975)

Der Gründer des Seminars für Angewandte Psychologie am IAP Zürich – heute Hochschule für angewandte Psychologie – wurde vor 100 Jahren, am 4. Oktober 1901, in Davos geboren. Er wuchs in ländlich-bäuerlicher Umgebung auf und besuchte die Mittelschule in Chur. 1920 begann er mit seinem ersten Studium an der ETH vorerst in der Abteilung Forstwirtschaft und später Naturwissenschaften. Am mineralogisch-petrographischen Institut wurde er Assistent. Schon während seiner naturwissenschaftlichen Studien interessierte er sich für die Psychologie C.G. Jungs und erarbeitete Ludwig Klages' «Handschrift und Charakter». Zwei Jahre nach seiner Promotion entschloss er sich zu einem Zweitstudium in Philosophie und Psychologie an der Universität Zürich.

Als Dozent las Hans Biäsch ab 1953 an der ETH über Sozial-, Arbeits- und Betriebspsychologie, wo er 1966 Ordinarius wurde, und seit dem Jahre 1958 als Extraordinarius für praktische Psychologie an der Universität. 1937 gründete



er am Institut für Angewandte Psychologie auf eigenes Risiko das Psychologische Seminar, an dem die Berufsrichtungen «Psychologische Diagnostik und Beratung», «Berufs- und Laufbahnberatung» sowie «Arbeits- und Organisationspsychologie» ausgebildet werden. Zusammen mit seiner Frau, die heute in Basel lebt, gründete er die «Stiftung Suzanne und Hans Biäsch zu Förderung der Angewandten Psychologie», welche die Forschung, Weiterbildungs-massnahmen, Anlässe und Publikationen unterstützt, die der Verbreitung und Vertiefung angewandter psychologischer Erkenntnisse dienen. Urs Imoberdorf

Foto: Urs Imoberdorf

## Consultation pour apprentis en difficulté

*Depuis dix ans, on connaît à Zurich la «Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle für Lehrlingsfragen» («kabel», Service ecclésiastique d'essor et de consultation pour les questions d'apprentissage), qui se trouve à Zurich, à Winterthur, et désormais (depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2001) également à Uster. Cette organisation offre consultation et accompagnement aux responsables d'apprenti-e-s, aux apprenti-e-s et à leurs parents. Son offre est financée par les deux églises nationales.*

*L'ensemble du spectre d'accompagnement et de consultation va du renseignement téléphonique à la consultation de longue durée, et englobe l'animation d'entretiens entre apprenti-e, responsable de l'apprenti-e et parents. On y traite de toutes les questions liées à l'apprentissage et à la formation, aussi bien auprès des apprenti-e-s que de leurs supérieur-e-s et de leurs parents (mot-clé: dispositif systémique). Il s'agit fondamentalement, dans ce contexte, de considérer que les problèmes évoqués en premier lieu par les client-e-s ne sont pas forcément ce qui est décisif et doit faire objet des démarches: les mauvaises notes à l'école professionnelle ne viennent pas nécessairement d'un manque d'intelligence, mais peuvent aussi bien résulter de difficultés à la maison ou dans l'entreprise; on peut de même penser que le «maître d'apprentissage insupportable» n'a pour seule «défaut» que sa ressemblance avec le père ou à l'ancien enseignant de l'apprenti. Les maîtres et maîtresses d'apprentissage sont difficiles à atteindre: ce n'est dans beaucoup de cas que par le biais de contacts personnels et de recommandations qu'on ne peut les mobiliser pour un appui sous la forme d'une consultation concernant leurs apprenti-e-s.*

*«Kabel» collabore avec toute une série de services (orientation professionnelle, secrétariats à la jeunesse). La prudence initiale liée à son caractère ecclésiastique a cédé le pas à une ouverture pleine de confiance, parce qu'on sait que «kabel» n'est pas missionnaire, mais effectue un travail professionnel et solide en matière de consultation. Les personnes chargées des apprenti-e-s souffrent d'une surcharge de consultations et se préoccupent de façon intensive, par rapport à cette demande élevée, de questions d'assurance de qualité. DF/RA*

# Brücke in die Arbeitswelt

Im Auftrag des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn führt die SOVE, Solothurnische Vereinigung für Erwachsenenbildung, jährlich ein Aufbauprogramm für Jugendliche durch, die nach der obligatorischen Schulzeit keine Lehr-, Anlehr- oder Arbeitsstelle gefunden haben. Das Hauptziel, Einstieg in die Arbeitswelt, wird von einer deutlichen Mehrheit der Teilnehmenden erreicht.

Albrecht Stalder

Mit dem Jugendprogramm, allgemein JUP genannt, werden Jugendliche fachlich und persönlich unterstützt und gefördert. Ziele des Programms sind:

- Finden einer Lehr-, Anlehr- oder Arbeitsstelle
- Sichern des vorhandenen schulischen Wissens
- Festigung der Sozial- und Selbstkompetenz
- Erhöhen der Startchancen beim Eintritt in eine Lehre oder Anlehre.

Fotos: Christian Gerber, Wissen



Mit Schulunterricht die Startchancen verbessern.

## Wo stehe ich – wo will ich hin?

In einem ersten Teil wird eine Standortbestimmung vorgenommen: Themen sind Schule, Berufsfindung, Familie, Kultur usw. Dieser Abschnitt dauert fünf bis acht Wochen und setzt sich aus Schule und ersten Arbeitseinsätzen zusammen.

Daran schliesst sich die Berufsfindung mit Besuch im Berufsinformationszentrum, Berufserkundungen, Schnupperlehren, Betriebsbesichtigungen an. In der letzten Phase sammeln die Jugendlichen während vier Tagen pro Woche in verschiedenen Firmen Berufserfahrungen, wodurch vor allem für jene mit schlechten Schulzeugnissen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigen.

An einem Tag pro Woche besuchen die Teilnehmenden die Schule, wo sie vor allem in Deutsch, Rechnen und Allgemeinbildung ge-

fördert werden. Auf diesem Weg soll einerseits das vorhandene schulische Wissen erhalten bleiben; andererseits gilt es, den Start für die Lehre oder Anlehre zu verbessern.

## Betreuung wird gross geschrieben

Vier bis acht Jugendliche werden einer Betreuungsperson zugeteilt, die während des Programms alle Aktivitäten, welche einer Lösung dienen, koordiniert (z.B. Kontakte mit den Arbeitgebern aufnehmen, Schnupperlehren besuchen, mit den Jugendlichen Berufserfahrungen auswerten, Elterngespräche führen). Da die Betreuung ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Jugendprogramms ist, werden dafür wöchentlich zwei bis vier Stunden eingesetzt.

Wichtiger Bestandteil der Betreuungsarbeit sind auch die im Leistungsauftrag festgehaltenen Elternkontakte. Im Laufe der ersten Wochen führen wir an allen Standorten Elternabende durch, welche durch private Gespräche ergänzt werden.

## Beachtliche Erfolge

Bis Ende September 2001 fanden fast 80 Prozent der Jugendlichen des letzten Jahrgangs (September 2000 bis Juli 2001) eine Anschlusslösung. Diese vergleichsweise hohe Quote darf als echter Erfolgsausweis bezeichnet werden.

Die Erfolgsfaktoren sind mannigfach. In einer kleinen Umfrage werden diese von Jugendlichen selbst treffend auf den Punkt gebracht.

### Betreuung

«Meine Betreuerin ist sehr nett. Ich verstehe mich sehr gut mit ihr. Im Bereich der Stellensuche hat sie mir bis jetzt schon viel geholfen. Dadurch komme ich auch besser vorwärts. Ich bin sehr zufrieden. Ich hoffe, dass ich bald eine Lehrstelle finden werde.» (Leyla)

Für die meisten Jugendlichen wird die Betreuerin oder der Betreuer zu einer wichti-



Wichtigster Erfolgsfaktor ist eine sorgfältige Betreuung.

gen Person, die in der Sache kompetent ist und auf die man sich verlassen kann. Die Betreuungsperson stellt eine Struktur sicher und steht mit Rat in allen Lebensfragen bei.

### Schule

«Ich bin zum Entschluss gekommen, dass ich weiterhin die Schule besuchen möchte. Weil ich glaube, dass es der beste Weg für mich ist. Ich würde mich sehr geehrt fühlen, wenn ich bei Ihnen weiterhin lernen dürfte. ... Ich finde es einfach wichtig, weil das meine letzte Chance ist, meine schulischen Leistungen zu verbessern. Dann klappt es vielleicht auch besser in der Lehrstellensuche. Allgemein werde ich die Hausaufgaben immer machen und die Schule immer besuchen. Ich werde die Schulregeln respektieren. Im Schulunterricht erscheine ich pünktlich.» (Serpil)

Wir haben es den Jugendlichen offen gelassen, ob sie nach der Standortbestimmungsphase, also nach acht Wochen, den Schulunterricht besuchen wollen oder nicht. Alle haben sich für den Unterricht entschieden, was zeigt, dass sie sich der Wichtigkeit der schulischen Angebote sehr wohl bewusst sind. Trotzdem gibt es immer wieder schulmüde Teilnehmende. Diesen erlassen wir den Schulbesuch für eine vereinbarte Zeit und beschränken uns auf Arbeitseinsätze und Betreuung.

Lösungen der Jugendlichen im Anschluss an das Programm  
(Lehrgang 2000/2001; 93 Jugendliche)

	<i>absolut</i>	<i>in Prozenten</i>
Lehrstellen	40	43
Anlehrstellen	13	14
Arbeitsstellen	4	4
andere Lösungen	17	18
Austritt ohne Lösung	17	18
noch keine Lösung	3	3

#### *Arbeitseinsätze und Schnupperlehren*

«Ich finde diese Arbeits-/Schnupper-Einsätze sehr hilfreich. In der Sek hatte ich immer Bewerbungen für eine kaufmännische Lehrstelle geschrieben. Aber jetzt, nach diesen Arbeitseinsätzen, würde ich keine KV-Lehrstelle mehr suchen. Ich muss eine Arbeit erlernen, in der ich viel mit verschiedenen Menschen Kontakt habe und ich Kunden beraten kann.»

(Annalisa)

So wie Annalisa geht es noch vielen Jugendlichen im Programm. Die Schnupper- und Arbeitseinsätze führen zu einer neuen Sicht der Dinge, lassen die eigenen Fähigkeiten in einem anderen Licht erscheinen.

Wir haben die Jugendlichen nach ihren Wunschberufen befragt und stellen fest, dass diese bei einem Viertel mit den schulischen Voraussetzungen nicht übereinstimmen.



Arbeitseinsatz im Weltladen.

#### *Integration der Ausländerinnen und Ausländer*

«Ich komme aus Dulliken. Ich bin seit drei Jahren in der Schweiz. Als ich hierher gekommen bin, musste ich die sechste Klasse wiederholen. Ich habe dann noch zwei Jahre die Oberschule besucht, dann konnte ich aus der Schule gehen. Aber ich wollte das 10. Schuljahr machen, ich durfte leider nicht. Mein Lehrer hat mich im JUP angemeldet...»

(Alfonso, sprachlich überarbeitet)

Die Integration der Ausländerinnen und Ausländer stellt ein besonderes Problem dar (im September 2001 sind 29 der ge-

samthalt 103 Jugendlichen weniger als 8 Jahre in der Schweiz). Neben der ungenügenden kulturellen Integration sind die mangelhaften Sprachkenntnisse das grösste Hindernis auf dem Weg zu einer Berufslehre. Durch ein Zusatzangebot für motivierte Jugendliche mit ungenügenden Sprachkenntnissen versuchen wir, deren Chancen zu verbessern.

#### *Zusammenarbeit mit anderen Stellen*

«Alle Erwachsenen meinen es eigentlich gut mit mir und ziehen mit mir am gleichen Strick in der gleichen Richtung.»

(Mehrere übereinstimmende Nennungen)

Diese Haltung und Praxis sollen die Jugendlichen spüren. Wir erreichen sie durch die Zusammenarbeit mit allfällig weiteren beteiligten Stellen wie Fürsorge und Jugendanwaltschaft. Die Gestaltung dieser Kontakte liegt im Aufgabenbereich der Betreuungsperson.

#### *Bedarf ist ausgewiesen*

Das JUP wird an drei Orten, in Grenchen, Olten und Zuchwil, angeboten. Anfangs September 2001 sind 103 Jugendliche neu eingetreten. Sie werden von 23 teilzeitlich beschäftigten Personen geschult und betreut. Die steigende Nachfrage weist untrüglich auf die Notwendigkeit des Angebots hin.

Eine häufig gestellte Frage: Können die Jugendlichen die erarbeiteten Lösungen auch realisieren? Das Programm wird nun bereits zum sechsten Mal durchgeführt. Eine umfassend angelegte Untersuchung soll uns Aufschluss über den längerfristigen Erfolg geben und Änderungsbedarf am Konzept aufzeigen.

Albrecht Stalder ist Projektleiter JUP,  
Biberistrasse 24, Postfach 657,  
4501 Solothurn, sove@solnet.ch

## *Programme jeunesse – un pont vers le monde du travail*

*Le canton de Soleure met sur pied depuis plusieurs années un semestre de motivation pour les jeunes qui, au terme de la scolarité obligatoire, n'ont pas de place d'apprentissage, de formation élémentaire ou de travail. En plus de l'initiation au monde du travail, on trouve parmi les objectifs principaux de cette offre spécifique, la consolidation des connaissances scolaires et le développement des compétences sociales et personnelles.*

*Après un premier bilan sur des thèmes tels que l'école, la profession, la famille, la culture, commence une phase intensive de recherche professionnelle à l'aide de stages, de passages dans des centres de documentation, de visites d'entreprises. Les jeunes collectent finalement des expériences professionnelles approfondies au moyen d'initiations au travail dans différentes entreprises.*

*Près de quatre-vingt pour cent des participants de la dernière cohorte avaient trouvé à fin septembre 2001 une solution pour la suite. Ce taux de réussite supérieur à la moyenne est à attribuer aux effets conjoints de différents facteurs. La personne qui accompagne l'apprenti a une fonction centrale; elle est responsable d'un groupe de quatre à huit jeunes et coordonne toutes les activités importantes (par ex. des contacts avec les employeurs, les parents et les éventuels services spécialisés, l'évaluation des stages et des places d'initiation au travail en collaboration avec le jeune). Un autre module important est le jour d'école, qui a lieu une fois par semaine et grâce auquel une entrée en apprentissage ou en formation élémentaire est nettement facilitée. En même temps, les stages et les initiations au travail servent à élargir l'horizon professionnel. On attache enfin une grande valeur à l'intégration des participants étrangers.*

*Au début septembre 2001, 103 nouveaux jeunes sont entrés dans le programme. Ils sont pris en charge et formés par 23 personnes à temps partiel. L'importance de la demande est un signe clair de la nécessité de cette offre.*

VM/RA

# Falsche Berufswahl korrigieren

Lehrabbrüche stellen einen SOS-Fall der Berufsberatung dar. Wie kommt es dazu? Wie sind Lehrabbrüche allenfalls zu verhindern? Wie ist die Rolle der Berufsberatung und der Berufsinspektorate zu definieren? In ihrer Diplomarbeit geht die Autorin diesen Fragen am Beispiel des Kantons Zürich nach und zeigt institutionelle Defizite.

Christine Höötmann

In einer Studie im Kanton Zürich haben Markus Neuenschwander und sein Team vom Institut für Pädagogik der Universität Bern über fünf Jahre lang Jugendliche erfasst, die 1993 einen Lehrvertrag abgeschlossen haben und ihn später auflösten. Sie wurden befragt, wie es zum Lehrabbruch kam und wie ihre berufliche Laufbahn sich fortsetzte. Die Untersuchung bietet damit eine differenzierte Sicht auf die Auflösung von Lehrverträgen.

## Gründe für Lehrvertragsauflösungen – eine Studie im Kanton Zürich

Von den 1993 geschlossenen Lehrverträgen wurde ein Viertel aufgelöst. Jedoch ist keineswegs jede Auflösung problematisch. Zu unterscheiden sind Umstiegs- und Ausstiegslehrabbrüche (ca. 77 Prozent bzw. 23 Prozent der Abbrüche). Die Umstiege werden durch die Länge der Neuorientierungsphase durch Markus Neuenschwander zusätzlich differenziert. Der Unterbruch wird umso problematischer, je länger er andauert. In der Studie von Neuenschwander hatte fast ein Drittel der Lehramtssteigenden einen Unterbruch von mehr als 12 Monaten. Als eigentliche Lehrabbrüche bewertet Neuenschwander die Umwandlung in eine einfachere Ausbil-

dung (einfachere Lehre oder Anlehre) sowie die vollen Ausstiege mit (z.B. Erwerbstätigkeit ohne Lehre) und ohne Perspektive.

Bei der im Kanton Zürich untersuchten Gruppe erwiesen sich vier Berufssparten als besonders stark betroffen (mehr als 30 Prozent der Lehrverträge): Gastgewerbe, künstlerische Berufe, Körperpflege und Malerei. In den letzten beiden Sparten wurden besonders häufig gesundheitliche Probleme als Grund genannt. Bei den männlichen Auszubildenden ist die Auflösungsquote nur geringfügig höher als bei den weiblichen. Überdurchschnittlich sind dagegen ausländische Jugendliche betroffen; sie sind auch unter den Ausstiegen überproportional vertreten. Eine längere Schulbildung geht in der Regel mit geringerer Auflösungsquote einher.

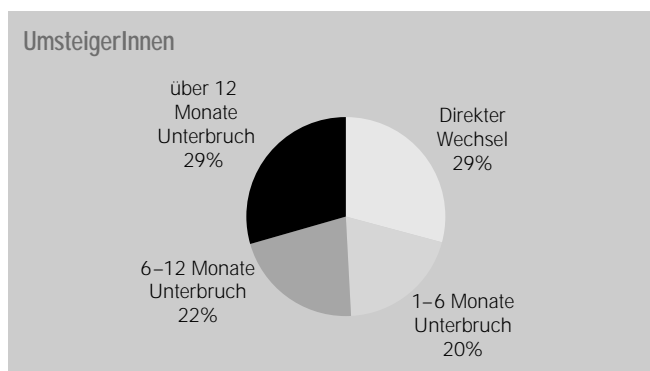
Als häufigsten Grund für eine Vertragsauflösung nannten die Betroffenen in der Studie Differenzen zwischen den Vertragsparteien, falsche Berufswahl, Leistungsprobleme, Auflösung des Lehrbetriebs, gesundheitliche Probleme und ungenügende Ausbildung im Lehrbetrieb.

## Bewältigung von Lehrabbrüchen

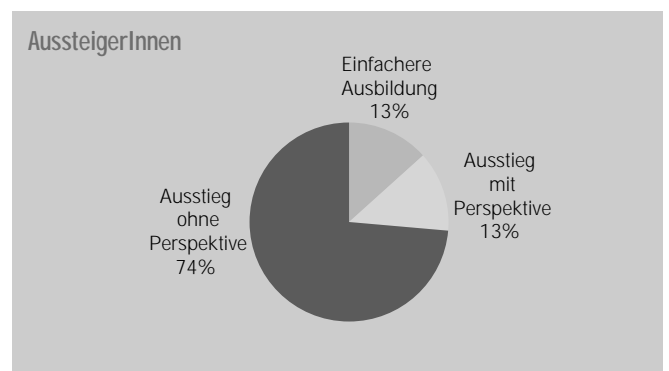
Die Lehre und damit auch der Lehrabbruch fallen in eine besonders heikle Phase der Persönlichkeitsentwicklung. Die Jugendlichen sind dabei, sich selbst zu fin-

den – ein Prozess, der sich in unserer pluralistischen Gesellschaft immer mehr verlängert. Zugleich besteht ein gewisser Druck (auch Eigenerwartung), nun endlich unabhängig und erwachsen zu werden. Der Schritt von der Schule in die Berufsausbildung, obgleich von vielen ersehnt, bedeutet einen grossen Sprung, dem die jungen Leute nicht immer gewachsen sind. Dabei wird ein Lehrabbruch – vor allem wenn er ohne Perspektive geschieht – als Versagen erlebt und auch von aussen oft so beurteilt. Jugendliche mit einem gesunden Selbstbewusstsein und aktiven Coping-Strategien sind da eindeutig im Vorteil: Als hilfreich erweist sich ein gutes soziales Netz, das auffängt und mitdenkt. Häufig kommen aus diesem Kreis auch Anstösse, eine Beratung aufzusuchen. Im Vorteil sind junge Frauen und Männer, die sich etwas Neues zutrauen und flexibel sind. Sie haben es noch leichter, wenn sie sich nicht scheuen, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Das Berufsinspektorat erfährt als erste amtliche Stelle von einer Lehrvertragsauflösung. Zu diesem Zeitpunkt ist es für Interventionen meist zu spät. Die Betroffenen, mit denen ich selbst gesprochen habe, zeigten sich oft über das geringe Ausmass an Unterstützung enttäuscht. Sie sahen sich



Ein Drittel der Lehrabbrechenden braucht länger als ein Jahr zum Wiedereinstieg ins Berufsleben. Oft begegnet man ihnen mit Misstrauen.



Wer aus der Lehre aussteigt, tut dies in der Regel ohne nähere Perspektive. Beratung wäre eminent wichtig.

bei der Suche nach einem neuen Lehrbetrieb auf sich allein gestellt und fühlten sich wie Schuldige behandelt, auch wenn sie es nicht waren (z.B. bei menschlich und sachlich schlechter Ausbildung im Lehrbetrieb). Auch wenn es viele Gründe für einen Lehrabbruch gibt – die falsche Berufswahl steht weit vorne unter den Ursachen. Es ist der Punkt, an dem die Berufsberatung ihren Platz hat. Allerdings wird ihr auch oft pauschal die Schuld für die falsche Wahl zugeschoben. Häufig wird darum gar nicht erst um eine neue Beratung nachgesucht.

### Die Rolle der Berufsberatung und der Berufsinspektorate

Für die Berufsberatung sind die Folgerungen, die aus den Untersuchungen zu Lehrabbrüchen zu ziehen sind, nicht völlig neu, jedoch angesichts der hohen Lehrabbruchsquote neu zu akzentuieren.

- Die Jugendlichen sollten in der Schule schon früh mit der ganzen Breite von Berufen bekannt werden. Das könnte fächerübergreifend geschehen, nicht nur durch direkten Berufswahlunterricht.
- Ebenfalls früh sollte ein Kontakt zwischen Berufsberatenden und Klasse geschlossen werden, um Schwellenängste herabzusetzen.
- Ein Einbezug der Eltern und Lehrkräfte in die Beratung ist günstig, hat doch eine deutsche Studie gezeigt, dass ein Lehrabbruch wahrscheinlicher ist, wenn diese mit dem von den Jugendlichen gewählten Beruf nicht einverstanden sind.
- Den Jugendlichen sollten auch die negativen Seiten ihres Berufswunsches bewusst gemacht werden. Denn eine Berufswahl begründet sich in der Wahl der positiven Aspekte und der Toleranz der negativen Aspekte eines Berufes. Letztere führen später möglicherweise zum Abbruch der Lehre.
- Die Jugendlichen sind für ihre Berufswahl selbst verantwortlich – diese Selbstverständlichkeit ist immer wieder deutlich herauszustreichen.
- Berufsberatung als Begleitung über einen längeren Zeitraum scheint mir dafür aussichtsreicher als ein kurzer und intensiver Einsatz, da sie den Jugendlichen Zeit zu eigenständiger Entwicklung lässt.
- In der Realisierungsphase sind Schnupperlehren mit ausführlicher Auswertung und Rückmeldung der Lehrbetriebe sehr wichtig. Als Ziel sind mindestens zwei Berufsmöglichkeiten anzustreben.
- Bei Jugendlichen, die nicht bereit sind, ihre Berufswahl aktiv anzugehen, ist ein 10. Schuljahr die voraussichtlich beste Möglichkeit, einen Lehrabbruch zu vermeiden.
- Ist die Lehre angetreten, so wäre die Begleitung durch eine Vertrauensperson für drei bis sechs Monate günstig. Eine separate Schulstunde in der Berufsschule mit einer unabhängigen Lehrperson und möglichst unter Beteiligung des Berufsinspektorates wäre ideal. Die Quote von 25 Prozent aufgelöster Lehrverträge rechtfertigt die entstehenden Kosten durchaus. Ein solcher Gesprächsrahmen könnte den Sprung in die Erwachsenenwelt für alle abfedern, Probleme frühzeitig erkennen und Interventionen zu einem Zeitpunkt möglich machen, in dem noch etwas zu ändern ist. Für solche Beratungs- und Austauschrunden könnte die Erfahrung der Beratungsstellen für Lehrlinge genutzt werden, die es schon jetzt in einigen Städten der Schweiz gibt, wie z.B. «kabel» in Zürich, vgl. Seite 18. Dort gibt es schon seit Jahren eine Gesprächsgruppe speziell zu Lehrvertragsauflösungen. Als kostengünstigere und schneller realisierbare Variante ist der Einbezug der Berufsinspektorate, der Berufsberatung sowie von Jugend- oder Lehrlingsberatungsstellen in einzelne Berufsschulstunden möglich. Das würde den Bekanntheitsgrad dieser Angebote erhöhen und die Schwellen senken, dort Hilfe zu holen. Dieser Brückenschlag käme auch zum Tragen, wenn der Lehrvertrag aufgelöst wird. Dann fänden die jungen Menschen hier eine Anlaufstelle, um sich wieder zu fangen und sich neu zu orientieren. Unbedingt sollten die jungen Leute bei der Suche nach einer neuen Lehrstelle unterstützt werden. Sie brauchen Fürsprache bei den Lehrbetrieben, denn man begegnet ihnen allzu oft mit Misstrauen. Dabei sind nicht nur Beratungsstellen, sondern speziell die Berufsinspektorate gefragt.

Christine Höttmann, Berufsberaterin IAP.  
Adresse: Hohenklingenstrasse 29, 8049 Zürich,  
c-hoe@datacomm.ch

## Un soutien insuffisant

*Une étude réalisée dans le canton de Zurich par Markus Neuenschwander a suivi durant cinq ans les jeunes qui ont signé en 1993 un contrat d'apprentissage; un quart l'ont résilié. Dans son travail de diplôme à la Haute école de psychologie appliquée, l'auteure a réalisé une enquête auprès de jeunes ayant résilié. Elle y a enregistré beaucoup de plaintes sur le soutien limité de l'orientation professionnelle ou de l'inspectorat professionnel; elle en tire les recommandations suivantes:*

- *à l'école, les jeunes devraient être familiarisés tôt avec toute la palette des professions. Cela pourrait être fait de façon transdisciplinaire, pas uniquement sous la forme directe de cours préparant au choix professionnel.*
- *Il faudrait aussi établir tôt un contact entre les conseillers en orientation professionnelle et la classe, pour diminuer les appréhensions.*
- *Une implication des parents et du corps enseignant dans la consultation vaut la peine; une étude allemande a montré qu'une résiliation de contrat est d'autant plus probable qu'ils ne sont pas d'accord avec la profession choisie par les jeunes.*
- *Il faudrait aussi rendre les jeunes conscients des côtés négatifs de la profession choisie.*
- *Les jeunes sont eux-mêmes responsables de leur choix professionnel – cette évidence reste toujours à souligner.*
- *Une consultation en orientation accompagnant sur une plus longue période (me) semble plus profitable qu'un travail plus court et intensif, parce qu'il laisse aux jeunes le temps d'un développement autonome.*
- *Dans la phase de concrétisation, des stages suivis d'une évaluation détaillée et d'un retour de l'entreprise sont très importants. Il faut viser au moins deux possibilités de choix professionnel.*
- *Pour les jeunes qui ne sont pas prêts à choisir activement une profession, une 10<sup>ème</sup> année d'école donne visiblement les meilleures chances de prévenir une résiliation.*
- *Une fois l'apprentissage commencé, un accompagnement de trois à six mois (par une personne de confiance) est recommandé. Une période d'enseignement spécifique à l'école professionnelle avec un-e enseignant-e indépendant-e et dans la mesure du possible la participation de l'inspectorat professionnel serait idéale.*

DF/RA

# Modulare Ausbildung: Einheitlich – umfassend – flexibel

Seit Herbst 2000 werden in allen Landesteilen der Schweiz Lehrgänge für die «Berufsprüfung Personalberaterin/Personalberater eidg. Fachausweis» durchgeführt. Neu ist neben dem einheitlichen und inhaltlich breiteren Angebot vor allem der Aufbau mit insgesamt acht Modulen. Eine erste Bilanz fällt positiv aus.

Sibylle Handschin

Vom 1. bis 3. Oktober 2001 sind an der Kaderschule Zürich 57 Absolventinnen und Absolventen zur «Berufsprüfung Personalberaterin/Personalberater» angetreten. Im Mai 2002 wird die Prüfung – mit insgesamt 120 Teilnehmenden – erstmals dreisprachig durchgeführt. Nach dem Start im Herbst 2000 läuft also das neu geschaffene Ausbildungsangebot gut an. In zwölf Kursen befinden sich derzeit 175 Teilnehmende, verteilt auf die Standorte Olten, Zürich, Chur, Brig, Bellinzona, Freiburg, Genf und Sion. Für das Jahr 2002 sind wiederum zwölf Lehrgänge geplant.

## Vielfältiges Berufsfeld – hohe Anforderungen

Als Fachpersonen an der Schnittstelle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterstützen Personalberaterinnen und -berater Firmen in der Personalrekrutierung, -ausbildung oder -suche und vermitteln Stellensuchende an mögliche künftige Arbeitgeber. Sie beraten Unternehmen in Personalfragen und bauen Personalorganisationen auf. Ausserdem nehmen sie arbeits- und versicherungsrechtliche Abklärungen vor. Personalberaterinnen und -berater sind in der privaten Personalberatung, in temporären Stellenvermittlungen und auf regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder auch als selbständig Erwerbstätige mit eigener Consulting-Firma tätig. Sie unterscheiden sich von den Personalfachleuten, welche vor allem für administrative Aufgaben zuständig sind. Das anspruchsvolle Tätigkeitsgebiet setzt eine sehr hohe soziale Kompetenz, fachliches Wissen sowie Durchsetzungsvermögen, Verhandlungstalent und kommunikative Fähigkeiten voraus.

## Ausbildung vereinheitlicht

Die Berufsprüfung «Personalberater/in eidg. Fachausweis» wurde in der Schweiz

erstmalig 1997 durchgeführt, und zwar mit den drei verschiedenen Fachrichtungen privatwirtschaftliche, öffentliche und temporäre Arbeitsvermittlung.

Nebst dieser Aufspaltung hatte die damalige Ausbildungsform namentlich den Nachteil, dass für die Prüfung der gesamte Lehrstoff von 18 Monaten wieder aufgearbeitet werden musste. Aus diesem Grunde wurde unter der Trägerschaft des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) neu eine Ausbildung aufgebaut, welche im Mai 2000 vom Bundesrat anerkannt worden ist. Verantwortlich für den Lehrgang ist eine eigens geschaffene Qualitätssicherungskommission (QSK), während die administrativen Arbeiten von der Firma Job Concept in Basel betreut werden.

Im Vergleich zum früheren Konzept sind die inhaltlichen Akzente ziemlich stark verändert worden. Neu sind insbesondere das Modul 1 «Ausbildungsplanung, Lerntechnik, Lernmethodik» sowie das Modul 8 «Integrationsarbeit», welches methodische Hinweise für die Erarbeitung und Präsentation der Abschlussarbeit vermittelt. Zudem wurde für den Themenkreis «Akquisition von Arbeitgebern/Dienstleistungsmarketing» ein eigenes Modul gebildet. Wesentlich ausgebaut wurde schliesslich auch das Modul «Beratung und Vermittlung», indem die Bedürfnisse der privaten Vermittlung mit Themen wie «Beurteilung» oder «Potentialanalyse» deutlicher wahrgenommen werden. Einen Überblick über die acht Module finden Sie im untenstehenden Kasten.

## Personalberaterin/Personalberater mit eidg. Fachausweis

### Die Ausbildungsmodule

#### 1. Ausbildungsplanung, Lerntechnik, Lernmethodik

Kenntnisse des persönlichen Bildungsstandes, Ausarbeitung eines persönlichen Lernprofils, Prüfungsvorbereitung.

#### 2. Wirtschaft und Branchen

Kenntnisse über die Zusammenhänge von Branchen und Berufen, regionalen, nationalen und internationalen Aspekten in der Personalwirtschaft, Überblick über das Bildungssystem (Weiterbildungen).

#### 3. Personal, Organisation, Unternehmung

Personalwirtschaftliche Zusammenhänge erkennen, Kenntnisse in Organisation als Führungsinstrument, Grundlagen der Betriebswirtschaft.

#### 4. Beratung und Vermittlung

Psychologische und arbeitspsychologische Grundkenntnisse, fundierte Kenntnisse in der Kommunikation und den Methoden der Gesprächsführung im Beratungsprozess, persönliche Abgrenzung, Interpretation und Erstellen von Zeugnissen und Referenzen.

#### 5. Akquisition von Arbeitgebern/Dienstleistungsmarketing

Akquisition bedarfsgerecht planen und durchführen, Grundlagen des Dienstleistungsmarketings inkl. Pre- und Aftersales, Networking.

#### 6. Arbeits- und Vertragsrecht

Erkennen von arbeitsvertragsrechtlichen Problemen; Kenntnisse des Personenverkehrsabkommens Schweiz-EU, Anwendung des Arbeitsvertragsrechts sowie des Ausländerrechts.

#### 7. Sozialversicherungsrecht

Erkennen möglicher sozialversicherungsrechtlicher Probleme. Kenntnisse des Sozialnetzes: AHV/IV/EO und FAK, ALV und BVG (2. Säule), KVG und UVG.

#### 8. Integrationsarbeit

Abschlussarbeit zur Erlangung des eidg. Fachausweises. Erworbene Kompetenzen in eigenständiger Themenbearbeitung aus den Gesichtspunkten der praktischen Tätigkeit in der Personalberatung integrieren.

## Neu: Modularer Aufbau

Die einzelnen Module sind in sich geschlossene Lerneinheiten von 40 bis 80 Stunden Lernzeit. Sie werden – gemäss dem Prinzip «Wer lehrt, der prüft» – mit einer Lernzielkontrolle in den einzelnen Ausbildungsinstitutionen abgeschlossen. Die Qualitätssicherung wird dabei von der QSK übernommen. Die Abschlussprüfung umfasst mithin nur noch die schriftliche Abschlussarbeit, deren Präsentation sowie ein vertiefendes Gespräch. Sie findet in der deutschsprachigen Schweiz zweimal jährlich, im Mai und Oktober, statt. Die modulare Ausbildungsform ermöglicht wesentlich mehr Flexibilität in der individuellen Ausbildungsplanung. Die Module sind während vier Jahren gültig; mit anderen Worten: Vom Ende des 1. Moduls bis zur Abschlussprüfung kann sich der oder die Teilnehmende, je nach beruflicher und familiärer Situation, vier Jahre Zeit lassen. Diese Möglichkeit wird vor allem von Führungskräften und Eltern mit kleinen Kindern benutzt. Mehrheitlich wird die Ausbildung jedoch «am Stück» (innerhalb von rund 15 Monaten) absolviert.

Alle Module können auch separat besucht werden, wobei die Reihenfolge frei wählbar ist. Die Lernzielkontrolle erfolgt mit oder ohne Kursbesuch. Bei Nichtbestehen kann sie mehrmals wiederholt werden. Möglich ist auch eine Gleichwertigkeitsbestätigung von bestehenden Ausbildungen.

## Positive Zwischenbilanz

Von den 28 Frauen und 29 Männern, welche anfangs Oktober 2001 die Abschlussprüfung absolviert haben, stammen 11 aus dem privaten und 46 aus dem öffentlichen Sektor (RAV). Das Durchschnittsalter beträgt 43 Jahre, wobei der jüngste Teilnehmer 25, der älteste 59 Jahre zählt.

Signifikant für die Interessenlage der einzelnen Teilnehmergruppen sind die für die Abschlussarbeit ausgewählten Themen. Während RAV-Personalberatende sich mehrheitlich für «Interinstitutionelle Zusammenarbeit» entschieden, wählten ihre Kolleginnen und Kollegen aus der privaten Vermittlung fast ausschliesslich «Marketing und Verkauf in der Personalberatung». RAV-Leitende und Vorgesetzte wiederum fühlten sich durch das Thema «Controlling und Qualitätssicherung in der Beratung» am meisten angesprochen. Das Echo der Teilnehmenden ist ausgesprochen gut, wobei verschiedentlich der verhältnismässig grosse Arbeitsaufwand für die Module «Arbeits- und Vertragsrecht» und «Sozialversicherungsrecht» erwähnt wird.

Noch ist nicht alles perfekt. Einzelne, vor allem grössere Schulen, haben teilweise organisatorische Probleme mit der Modularisierung. Das neue Ausbildungskonzept ist auch noch nicht in allen Kantonen gleich stark verankert. So stammen von den Prüfungsabsolventen 17 aus Graubünden, 13 aus dem Aargau, 8 aus Baselland, 7 aus Zürich, je 3 aus Solothurn und Bern, je 2 aus Basel-Stadt und Schaffhausen und je 1 aus Luzern und Uri. Diese Zahlen sprechen für sich. Eine gleichmässigerer Verteilung ist denn auch eines der Hauptziele für die nähere Zukunft.

Trotz einzelner Schwachpunkte können wir eine eindeutig erfreuliche, positive Bilanz ziehen: Die Basis ist gelegt, der Ausbau muss und wird folgen.

## Une formation modulaire pour conseillers en personnel

*Début octobre 2001, 52 participant-e-s à la filière de formation modulaire récemment créée du «Diplôme fédéral de conseiller/consillère en personnel» ont passé les examens finaux à Zurich. Cette offre, qui a débuté il y a une bonne année, connaît le succès avec actuellement 175 personnes participants à 12 cours, répartis dans toutes les régions linguistiques de la Suisse. Le champ d'activité des conseillères et conseillers en personnel s'est continuellement élargi au cours des dernières années. Il englobe aujourd'hui la recherche et la formation de personnel, le placement, le conseil aux entreprises en matière de politique du personnel et de droit du travail.*

*Les conseillères et conseillers en personnel sont employés par des entreprises privées de conseil en personnel, les entreprises de travail temporaire et les offices régionaux de placement (ORP). Le diplôme fédéral de conseiller/consillère en personnel a été mis sur pied pour la première fois en 1997, mais subdivisé encore à ce moment entre placement privé, temporaire et public. Cette offre de formation continue a été unifiée sous la direction de l'Association des offices suisses du travail (AOST). Elle constitue maintenant une base de formation vraiment large. A côté de la planification de formation et des indications méthodologiques sur le travail de diplôme, ce sont avant tout les domaines suivants qui ont été élargis de façon significative par rapport à la situation antérieure: «Acquisition de places/marketing de la prestation» et «Consultation et placement».*

*Mais l'innovation la plus importante réside dans la modularisation. Chaque module s'achève par un contrôle spécifique des objectifs. Les participant-e-s peuvent laisser passer quatre années entre la fin du premier module et l'examen final. Il est possible par là de tenir compte de situations professionnelles et familiales particulières. De plus, les modules peuvent être organisés selon les préférences de chaque personne. Il est aussi possible de faire valider des formations antérieures.*

*Même si la participation des différents cantons est actuellement variée, les expériences faites avec cette nouvelle offre sont fondamentalement positives.*

VM/RA

Sibylle Handschin ist Personalberaterin mit eidg. Fähigkeitsausweis und Mitinhaberin der Firma Job Concept GmbH Basel. Adresse: Güterstrasse 213, Postfach, 4018 Basel. info@jobconcept.ch



Weitere Informationen unter:  
www.conseillerpersonnel.ch,  
www.consulentepersonale.ch

# Der Stein rollt

Innert kurzer Zeit ist interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) bei allen Beteiligten zu einem zentralen Thema geworden. Nach einer ersten Situationsaufnahme werden nun in der ganzen Schweiz sogenannte Feldversuche und Pilotprojekte durchgeführt und evaluiert. Florian Imstepf und Daniel Luginbühl vom seco geben einen Überblick über den aktuellen Stand und erörtern die Rolle des Bundes.

Interview: Viktor Moser

**PANORAMA:** Vor gut einem Jahr fand in Zürich das Symposium «Alle an die Arbeit!» statt. Im Zentrum der Diskussionen standen Ausbau und Intensivierung der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ).<sup>(1)</sup> Was wurde in der Zwischenzeit unternommen, wo stehen wir heute?

**Imstepf:** IIZ gibt es bezogen auf den Einzelfall. In den Kantonen schon seit langem. In diesem Sinne war die erwähnte Tagung nicht der Anfang, wohl aber eine wichtige Etappe. Zuerst ging es darum, Probleme im Schnittstellenbereich der Institutionen zu analysieren. Das nächste grosse Teilziel ist die Institutionalisierung der IIZ.

Nach dem Symposium in Zürich hat ein gesamtschweizerischer Denkprozess eingesetzt. Davon zeugen die verschiedenen Feldversuche, Projektideen und natürlich auch die kürzlich veröffentlichten Empfehlungen der Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren und -direktorinnen (VDK) und der Konferenz der Kantonalen Sozialdirektoren und -direktorinnen (SODK) zur Förderung der IIZ.

Zahlreiche Kantone und Gemeinden haben Aktivitäten entfaltet. Aufgabe des Bundes ist es nun, durch bessere Koordination zwischen den eigenen Ämtern und durch gesetzliche Anpassungen einen optimalen Rahmen zu schaffen. **Luginbühl:** Der Stein rollt! Sensibilität und Bereitschaft sind bei allen Beteiligten ausserordentlich hoch. IIZ ist ein Thema und muss zu einer Denkhaltung werden.

Nun, der gute Wille allein genügt nicht. Jetzt müssen wir geeignete Bedingungen schaffen, damit sich die verbesserte Zusammenarbeit stabilisieren und weiterentwickeln kann. Konkret bedeutet das: Die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen im Sozialversicherungsbereich sind systematisch anzupassen und dürfen Zusammenarbeit nicht hemmen. Darüber hinaus richten wir den Fokus ebenso stark auf eine Harmonisierung im Vollzug.

Sie haben den Prozess auf politischer und institutioneller Ebene beschrieben. Ich nehme nun einen radikalen Schwenk vor: Was ändert sich für die Kunden, die Stellensuchenden selbst?

**Imstepf:** Wir gehen in die richtige Richtung, benötigen aber noch etwas Zeit, bis die Fortschritte für die Betroffenen spürbar werden.

Dank IIZ können wir unser Augenmerk gezielter auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden richten und die gesamten Instrumente zur Wiedereingliederung koordiniert und vor allem auch frühzeitig einsetzen. Kurz, ich bin überzeugt, dass das Angebot für die Betroffenen noch besser wird.

Gewiss, Sie stehen am Anfang eines Entwicklungsprozesses. Resultate lassen sich nicht vorwegnehmen. Ich spreche auch viel eher Ihre Erwartungen an.

**Luginbühl:** «Kundenorientierung» wird in allen Projekten grossgeschrieben. Der betroffene Mensch darf erwarten, dass er in einem Kompetenzzentrum eine auf ihn zu-

geschnittene Dienstleistung erhält. Das beginnt mit einer sorgfältigen, zeitaufwändigen Abklärung. Nur wenn wir die Bedürfnisse des Kunden genau kennen, können wir ein angemessenes Produkt anbieten.

**IZZ** soll aber – das sei nicht verschwiegen – auch den beteiligten Institutionen einen Nutzen bringen, indem sie die eigenen Kernkompetenzen pflegen und durch den Leistungsaustausch gleichzeitig von anderen profitieren können.

**Imstepf:** Genau das ist die Logik unserer Denkrichtung. So soll etwa die IV die Vermittlungskompetenz der RAV nutzen können, um nur ein Beispiel zu nennen. Gegenseitige, konzertierte Unterstützung hilft Doppelspurigkeiten, Zeitverluste zu vermeiden und schafft unzählige Optimierungsmöglichkeiten.

Was halten Sie in diesem Zusammenhang von «Case Management»? Hat die Kundin oder der Kunde in Zukunft einen oder mehrere Ansprechpartner?

**Luginbühl:** «Case Management», «One Window» – das sind zunächst mal Zauberwörter. – Die organisatorische Ausgestaltung der IIZ hängt wesentlich von äusseren Bedingungen ab. Case Management setzt enorm viel Fachwissen voraus. Praktikabler sind vermutlich kleine bereichsübergreifende Expertenteams, welche gesamtheitlich zu agieren und zu vernetzen wissen. Denkbar ist auch eine aus Fachleuten zusammengesetzte Integrationsplattform, wie sie etwa der Kanton Graubünden plant.

**Imstepf:** Die Organisationsautonomie bleibt dabei selbstverständlich bei den Kantonen. Als seco-Vertreter bin ich nicht primär am Wie, sondern am Was, an der Wirkung, interessiert. Wir lassen aber die Kantone nicht einfach im Stich.

Zum einen nimmt das seco eine gründliche Evaluation der einzelnen Modelle vor, damit das gewonnene Know How gesamtschweizerisch zur Verfügung gestellt werden kann.

## Empfehlungen der VDK und der SODK

Zur Unterstützung von IIZ haben Ende September 2001 die VDK und die SODK Empfehlungen an die kantonalen und kommunalen Vollzugsstellen gerichtet. Als Partner angesprochen sind vor allem die Arbeitsmarktbehörden und Sozialdienste, aber auch IV oder Berufsberatung. Ziele der Empfehlung sind:

- Verzögerungen im Schnittstellenbereich vermeiden;
- kundenfreundliche Abläufe fördern;
- die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen;
- gesellschaftliche Marginalisierung verhindern.

VDK und SODK begünstigen die IIZ durch koordinierte Feldversuche und regen kantonale IIZ-Koordinationsstellen sowie eine nationale IIZ-Koordinationsgruppe an.



Daniel Luginbühl: «Mit einer verbesserten IIZ gewinnen wir für die Stellensuchenden wertvolle Zeit.»

Darüber hinaus initiieren und fördern wir neue IIZ-Projekte, welche wir über die ALV mitfinanzieren können. Ohne vorübergehenden Mehraufwand lässt sich IIZ nicht weiterentwickeln, wobei die Kosten von allen IIZ-Partnern (und nicht nur von der ALV) zu tragen sind.

Was nützt IIZ jenen ausgesteuerten Stellensuchenden, die in einer vorübergehenden Beschäftigung (vB) stehen, auf dem ersten Arbeitsmarkt aber kaum mehr eine Chance haben? Ist der «Drehtüreneffekt» (Aussteuerung – vB – neue Rahmenfrist) nicht vorprogrammiert?

Imstefp: Es geht sicherlich nicht an, dass stellensuchende Menschen zunächst einfach in einem Programm «deponiert» und die Kosten der ALV übertragen werden; sonst haben wir den erwähnten Zeitverlust mit den entsprechenden negativen Auswirkungen und sind gleich wieder beim «Käselidenken» angelangt.

Auch wenn jemand vielleicht im Moment kaum vermittelbar ist, bleibt die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt das Ziel. Vergessen wir nicht: Auch der oder die Ausgesteuerte ist gemäss der vom seco vorgegebenen Definition RAV-Kunde.

Luginbühl: In St.Gallen läuft zurzeit ein Feldversuch, welcher innerhalb eines bestehenden Programmes alle potenziellen Akteure (IV, Arbeitsmarktbehörden, Berufsberatung, SUVA, Sozialdienste) vereinigt. Eine gezielte Reintegration der/des Stellensuchenden steht dabei stets im Vordergrund, bleibt aber nie isoliert; vielmehr sind

folgende Schritte erforderlich: 1. Standortbestimmung (Assessment), 2. Reintegrationsmassnahmen, 3. Beratung/Vermittlung 4. Nachbetreuung. Im Rahmen dieses Prozessablaufs wird die Vermittlung in St.Gallen ganz klar an das RAV delegiert.

Imstefp: Im Grundsatz sagt jede beteiligte Institution das selbe: «Arbeit vor Fürsorge» (Sozialhilfe) – «Umschulung vor Rente» (IV) – «Rasche, dauerhafte Wiedereingliederung» (ALV). Das sind auch die unbestrittenen Prioritäten von IIZ, welche sich – das sei zugegeben – nicht immer auf Anhieb verwirklichen lassen. Gerade deshalb bleibt auch der Aspekt der Existenzsicherung wichtig.

Luginbühl: Wenn jemand für den ersten Arbeitsmarkt nicht wieder fit gemacht werden kann, lässt sich diese Tatsache auch durch IIZ nicht wegdiskutieren. Wir können (und müssen) jedoch die zieladäquaten Instrumente einsetzen, um den Teufelskreis «Arbeitslosenkasse – Aussteuerung – Sozialhilfe – Arbeitslosenkasse – Invalidisierung – Überweisung an die IV» zu durchbrechen. Mit einer optimierten IIZ gewinnen wir für den betreffenden Menschen allenfalls wertvolle Zeit.

Sie haben den Feldversuch St.Gallen erwähnt. Was sind die Erfahrungen resp. Erwartungen im Zusammenhang mit anderen Projekten?

Luginbühl: Sehr weit fortgeschritten ist die Zusammenarbeit zwischen IV und Arbeitsmarktbehörden im Kanton Thurgau (siehe PANORAMA 6/2000).

Zunächst haben sich die beiden Partner näher kennen gelernt, gegenseitige Vorurteile abgebaut, die einzelnen Arbeitsschritte gemeinsam aufgelistet und Berührungspunkte definiert, und zwar unter aktiver Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden, so dass sich diese mit dem Projekt identifizieren können.

Nach ungefähr einem Jahr werden nun zwei Modelle erprobt. In Modell 1 werden Vermittlungsaufträge zwischen IV und Arbeitsmarktbehörden abgeschlossen, um das Know-how der RAV besser zu nutzen. Modell 2 sieht eine Integrationsplattform vor, in welcher über hundert Fälle gemeinsam bearbeitet werden.

Das gegenseitige Kennenlernen ist wohl unabdingbar, damit IIZ von den betroffenen Mitarbeitenden internalisiert wird. Müssen nicht auch die anderen Kantone den selben Weg gehen?

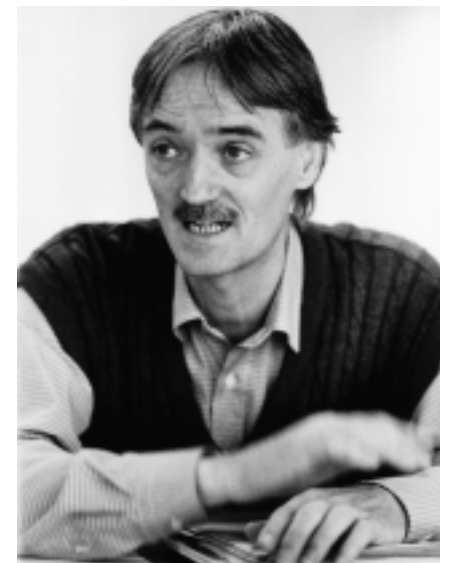
Imstefp: Dieser Prozess läuft nun in allen Kantonen an. Die «Empfehlungen der VDK und SODK» fordern die Vollzugsstellen in

Kantonen und Gemeinden auf, sich gemeinsam an einen Tisch zu setzen. Wir sind überzeugt, dass von diesen Empfehlungen eine starke Motivation ausgehen wird, IIZ im Vollzugsalltag wahrzunehmen.

Momentan erstellen wir ein Inventar über alle Modelle im Bereich IIZ, welches wir Ende Jahr den Kantonen übermitteln werden. Dahinter steht die Absicht, das gemeinsame Gespräch zu fördern, Ideenquellen zu erschliessen und Kontakte zwischen einzelnen Projektverantwortlichen zu erleichtern.

Der Abbau von Vorurteilen, das gegenseitige Kennen lernen ist äusserst wichtig. Gibt es neben dieser Erkenntnis aus dem Kanton Thurgau noch weitere Erfahrungen?

Luginbühl: In Basel-Stadt haben Arbeitsmarktbehörden und städtische Fürsorge, in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung, ein gemeinsames Projekt für ausgesteuerte Stellensuchende und Sozialhilfeempfänger auf die Beine gestellt. Ziel ist: Verarmung durch Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt vermeiden. Nachdem die Vermittlungsquote über Erwarten gut ist, wird das Projekt fortgeführt; eine Evaluation liegt vor.



Florian Imstefp: «Die Arbeitgeber sind für die Wiedereingliederung der entscheidende Partner.»

Zur IIZ gehören auch die Arbeitgeber. Wie wollen Sie mit Ihnen die Zusammenarbeit intensivieren? Können Sie bereits etwas über das Aarauer Projekt «Regionales Kompetenzzentrum zur Unterstützung von KMU» berichten?

Luginbühl: Die Konzeptarbeiten stehen erst am Anfang. Das Kompetenzzentrum setzt bei der Prävention ein, da die Probleme ja fast immer am Arbeitsplatz beginnen. Im

Vordergrund steht die Beratung von KMU, welchen gezielte Dienstleistungen angeboten werden sollen.

Imstefp: Die Arbeitgeber sind für die Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt unser entscheidenden Partner. Erste, hoffnungsvolle Modelle und Ansätze bestehen. Die grundsätzliche Bereitschaft der Arbeitgeber steht ausser Zweifel. Die Vernetzung kann und muss allerdings noch wesentlich ausgebaut und verstärkt werden. Eine unserer Aufgaben wird es dabei sein, die richtigen Anreize zu schaffen.

Luginbühl: Zwei Aspekte sind zu beachten. Die Anstellung von schwer vermittelbaren Menschen kann dem einzelnen Betrieb durchaus eine soziale Bereicherung und eben auch Imagegewinn (sozialer Arbeitgeber) bringen. Die Arbeitgeber ihrerseits sind zur Zusammenarbeit durchaus bereit, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind: Transparenz bezüglich Grenzen und Fähigkeiten der/des Stellensuchenden, keine administrative Flut, ein einziger Ansprechpartner und angemessene Nachbetreuung.

Imstefp: Im Klartext bedeutet dies nichts anderes, als dass die Arbeitgeber von uns eine sinnvolle IIZ erwarten. Auf kantonaler Ebene bestehen bereits einige vielversprechende Ansätze. So betreibt Baselland ein Spezial-RAV, in welchem sich die Personalberaternen vornehmlich um Arbeitgeberkontakte kümmern. Dazu gehört auch die proaktive Vermittlung (= Anbieten von Stellensuchenden an geeignete Betriebe). Ähnlich funktioniert das «ORP Réinsertion» in Genf.

Was ist Ihr (vorläufiges) Schlusswort?

Luginbühl: Ich habe eine Vision – die Vision von einer umfassenden, kundenorientierten Zusammenarbeit, in der wir die enorme Fülle an Wissen, Mitteln und Möglichkeiten vereinigen können, damit kein Mensch mehr zwischen die Maschen fallen muss.

Imstefp: Die Förderung der IIZ ist kein Projekt mit einem Anfang und einem Ende. Es ist eine permanente Aufgabenstellung, in der es darum geht, im Gespräch unter den IIZ-Partnern immer wieder die optimalen Lösungen zu finden.

Herzlichen Dank für das lebendige und interessante Gespräch.

Florian Imstefp ist Leiter des Ressort Arbeitsvermittlung und LAM-Koordination beim Staatssekretariat für Wirtschaft, Direktion für Arbeit, Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung. Adresse: Monbijoustrasse 43, 3003 Bern. florian.imstefp@seco.admin.ch

Daniel Luginbühl ist Mitarbeiter LAM-Koordination beim Staatssekretariat für Wirtschaft und IIZ-Koordinator des seco, Direktion für Arbeit, Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung. Adresse: Monbijoustrasse 43, 3003 Bern. daniel.luginbuehl@seco.admin.ch

1 Unter IIZ verstehen wir die Zusammenarbeit aller Institutionen und Organisationen, welche bei der beruflichen Wiedereingliederung von Stellensuchenden beteiligt sind. Es handelt sich also um Arbeitsmarktbehörden, Invalidenversicherung, Berufsberatung, Sozialämter, Berufsbildung, aber auch um Arbeitgeber und private Arbeitsvermittlung.

## La collaboration inter-institutionnelle gagne en importance

*La collaboration inter-institutionnelle (CII) est devenue en peu de temps un thème central pour tous les acteurs engagés dans la réinsertion professionnelle de personnes sans emploi.*

*Après un premier état de situation, il s'agit maintenant d'institutionnaliser la CII. Les recommandations approuvées fin septembre 2001 par la Conférence des chefs de départements cantonaux de l'économie publique (CDEP) et la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) constituent un jalon important dans cette direction; elles s'adressent aux organes d'exécution aux niveaux cantonal et communal (autorités du marché du travail, AI, aide sociale, orientation professionnelle). Les objectifs de ces recommandations portent sur l'évitement des doubles emplois, l'accélération des procédures, le soutien à la réinsertion, la prévention de la marginalisation de groupes de personnes déterminés.*

*La CII sert donc à identifier les besoins individuels de façon plus précise et surtout plus rapide, afin de pouvoir offrir des prestations optimales. L'avantage pour les institutions qui y participent réside dans le fait qu'elles peuvent simultanément mettre en œuvre leurs propres compétences clés et profiter de celles des autres.*

*Au niveau national ont été prévues des adaptations ciblées de la loi et des contacts plus intensifs entre les offices fédéraux concernés.*

*Divers projets pilotes se déroulent actuellement et seront soutenus et évalués par le seco. Un inventaire des modèles existants jusqu'à présent sera soumis aux cantons à fin 2001, afin que les institutions participantes puissent apprendre les unes des autres et intensifier leurs contacts. C'est ainsi par exemple que le canton de Thurgovie a déjà acquis des expériences précieuses de collaboration entre autorités du marché du travail et AI.*

*Les relations avec les employeurs restent encore relativement modestes. Mais des ébauches positives existent aussi dans ce domaine (par ex. Bâle-Campagne et Genève).*

*En bref, la CII est encouragée à tous les niveaux.*

VM/RA

## Begabtenförderung in der beruflichen Bildung

Seit zehn Jahren wird in Deutschland die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger unterstützt, die eine duale Berufsausbildung oder einen Beruf im Gesundheitswesen abgeschlossen haben. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten die Möglichkeit, sich zusätzlich zu qualifizieren, indem sie eine weitere Sprache lernen oder andere Qualifikationen erwerben. Zurzeit erhalten rund 14 000 Personen Gelegenheit zur Teilnahme an anspruchsvollen berufsbegleitenden Weiterbildungen. Sie werden mit einer Summe von bis zu 3000 DM jährlich gefördert. Nächstes Jahr stehen für das Programm «Begabtenförderung berufliche Bildung» 14,6 Millionen Euro bereit.

Die Gefördertenquote liegt insgesamt bei ca. einem Prozent eines Absolvierendenjahrganges. Das entspricht etwa der Quote der Begabtenförderung im Hochschulbereich. Die Bundesregierung will damit die Attraktivität der Berufsbildung im Wettbewerb der Bildungswege stärken.

1994 und 1997 wurden Wirksamkeit und Nutzen des Programms untersucht. Anlässlich der zweiten Untersuchungsberichten über drei Viertel der Befragten von vorteilhaften Veränderungen ihrer beruflichen Tätigkeit als Folge der Begabtenförderung. Gut ein Drittel der Geförderten erzielte durch die Weiterbildung Status- oder Einkommensverbesserungen. Andreas Minder

## Weiterbildung: Schweiz im Mittelfeld

Das Bundesamt für Statistik (BFS) untersucht seit 1993 das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung in der Schweiz mit repräsentativen Untersuchungen. Die neusten Ergebnisse zeigen, dass die organisierte Weiterbildung stagniert. Seit 1993 bewegt sich die Teilnahmequote an sämtlichen Kursen (Beruf und Freizeit) knapp unter der 40-Prozent-Marke. Die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit sinkt sogar: Wurden 1996 noch 130 Millionen Stunden investiert, so waren es 1999 nur noch 123 Millionen. Die Bedeutung von länger dauernden Kursen hat abgenommen.

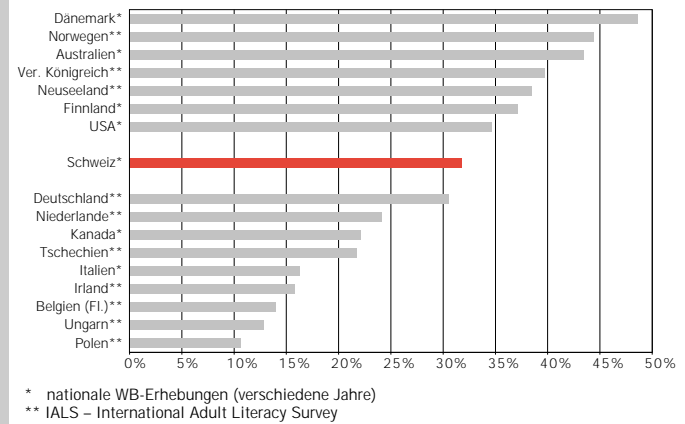
In Skandinavien und in den anglophonen Mitgliedsländern der OECD ist die Beteiligung an Weiterbildung teilweise beträchtlich höher. So belegen etwa in Dänemark 49 Prozent, in Norwegen 44 Prozent und in Australien 43 Prozent der Bevölkerung

im Erwerbsalter berufliche Kurse. In der Schweiz sind es nur 32 Prozent.

Die Bevölkerung bildet sich jedoch nicht nur an Kursen weiter. Vermehrt greifen sie zu Fachbüchern und -zeitschriften, besuchen Vorträge und Tagungen oder nutzen Lernsoftware und verschiedene andere Medienarten. Diese selbständigen Lernformen legten in den letzten Jahren deutlich zu. 52 Prozent der Befragten gaben 1999 an, sich in dieser Weise weitergebildet zu haben. 1996 waren es lediglich 40 Prozent gewesen.

Die Resultate der Untersuchung bestätigen wiederum, dass die Grundausbildung ein entscheidender Faktor für das Weiterbildungsverhalten ist: Jede zweite Person mit einem tertiären Bildungsabschluss besucht regelmässige Kurse. Das Gleiche gilt nur für 11 Prozent derjenigen, die

Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in einigen OECD-Ländern



über keine post-obligatorische Ausbildung verfügen.

Betriebe investieren selektiv in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden. Ein gutes Viertel der Erwerbstätigen wurde 1999 durch ihre Arbeitgebenden beim Kursbesuch unterstützt, wobei Männer, Vorgesetzte, gut Verdienende und gut Ausgebildete stärker profitierten.

nende und gut Ausgebildete stärker profitierten.

Andreas Minder

Quelle: Pressemitteilung des BFS, Juni 2001.



Weiterführende Informationen vgl. [www.statistik.admin.ch](http://www.statistik.admin.ch).

## Strenge Regelung der Aus- und Weiterbildung in Psychologie-Berufen

Im Dezember 2001 behandelt der Nationalrat als Zweitrat die Motion von Nationalrat Pierre Triponez (FDP/BE) für ein Gesetz zur Regelung der Aus-, Weiter- und Fortbildung in Psychologie-Berufen. Der Ständerat hat sich bereits in der Märzsession in Lugano für eine strenge Regelung ausgesprochen. Die Motion von Ständerat Franz Wicki (CVP/LU) überwies der Rat mit sechsunddreissig zu null Stimmen diskussionslos. Bundesrätin Ruth Dreifuss hatte zuvor beantragt, die Motion nur in der unverbindlichen Form eines Postulats zu überweisen.

Aus-, Weiter- und Fortbildung werden durch eine vom Staat überwachte Qualitätssicherung kontrolliert. Damit sollen Miss-

bräuche verhindert und die Gleichbehandlung der schweizerischen Psychologinnen und Psychologen im Zuge der bilateralen Abkommen mit der EU erreicht werden. In der Schweiz dürfe sich jeder Psychologe nennen, sagte Wicki. Patienten könnten qualifizierte und unqualifizierte Angebote oft nicht unterscheiden. Das Geschäft mit der Seele floriere. Einheimischen Psychologen drohe durch die fehlende Regelung ihres Berufs zudem faktisch in der EU ein Ausschluss von Arbeitsbewilligungen sowie im Inland Konkurrenz durch unqualifizierte Berufsleute aus der EU, da die meisten anderen europäischen Staaten die Berufstätigkeit von Fachleuten in der Psychologie

durch qualitätssichernde Massnahmen kontrollieren. Der Bundesrat wollte den Vorstoss nur als unverbindlicheres Postulat entgegennehmen. Durch das Inkraft-Treten der bilateralen Verträge drohe keine Diskriminierung, sagte Bundesrätin Ruth Dreifuss. Allerdings halte auch der Bundesrat Massnahmen zur Qualitätssicherung für nötig.

Einer der Berufe, die im Rahmen dieses Psychologengesetzes staatlich geregelt werden sollen, ist der Fachpsychologe für Berufs- und Laufbahn-Beratung. Am 31. August 2002 laufen für Psychologinnen und Psychologen die vierjährigen Übergangsbestimmungen zur erleichterten Antragstellung auf den Fachtitel in Berufs- und Laufbahn-

Beratung aus. Der Fachtitel wird auf Antrag in einer der drei Landessprachen Deutsch, Französisch oder Italienisch ausgestellt. Werden Fachtitel gemäss Übergangsbestimmungen beantragen will, dem stehen noch zwei Termine zur Verfügung: Februar oder August 2002.

Benno Stecher



Psychologie-Gesetz: Der volle Wortlaut der Motion sowie die bundesrätliche Antwort sind verfügbar unter [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch) in Volltextsuche mit Schlagwort Psychologengesetz. Struktur der Qualifizierung in Psychologie-Berufen: [www.psychologie.ch/weiterbildung](http://www.psychologie.ch/weiterbildung). Die Dokumentation für die Antragstellung auf den Fachtitel in Berufs- und Laufbahn-Beratung kann per e-mail beim Sekretariat der Prüfungskommission bestellt werden: [mark.benz@access.ch](mailto:mark.benz@access.ch).

# Schneller ist meistens besser

Im Zusammenhang mit der wirkungsorientierten Vereinbarung RAV/LAM/Amtsstelle 2000 wird da und dort der Vorwurf laut, die «schnelle Wiedereingliederung» werde gegenüber der Dauerhaftigkeit zu stark gewichtet. «Schnell» und «dauerhaft» sind jedoch kein Widerspruch. Entscheidend ist vielmehr eine auf die individuellen Bedürfnisse der Stellensuchenden abgestimmte Strategie.

Boris Zürcher<sup>1</sup>

Seit bald zwei Jahren wird der Vollzug der Arbeitslosenversicherung durch die wirkungsorientierte Vereinbarung RAV/LAM/Amtsstelle 2000 geregelt. Als Massstab für die Wirksamkeit gelten bekanntlich die folgenden Indikatoren: Erstens die durchschnittliche Anzahl Bezugstage der abgemeldeten Bezüger von Arbeitslosenentschädigung, zweitens die Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit (mehr als ein Jahr), drittens die Anzahl Aussteuerungen und viertens die Anzahl Wiederanmeldungen innerhalb von vier Monaten. Aus diesen vier Indikatoren wird – nach Korrektur um die von den RAV nicht beeinflussbaren (exogenen) Faktoren – mittels eines ökonometrischen Modells – für jeden Kanton ein Gesamtindex ermittelt. Dabei kommt dem ersten Indikator ein Gewicht von 50 Prozent zu, während der zweite und dritte Indikator mit einem Gewicht von je 20 Prozent und der vierte Indikator mit einem Gewicht von 10 Prozent in die Berechnung des Gesamtindex eingehen.

## Umstrittene Gewichtung

Während die Vereinbarung RAV/LAM/Amtsstelle 2000 im Grundsatz kaum bestritten ist, hat das erwähnte Gewichtungsschema zu Diskussionen Anlass gegeben. Es wird bemängelt, dass die schnelle Wiedereingliederung im Vergleich zur Dauerhaftigkeit eine zu grosse Bedeutung erhalte. Dadurch werde ein sorgfältiges und deshalb oft zeitaufwändiges Vorgehen massiv erschwert. Im Vordergrund stünden die Kosteneinsparungen der Arbeitslosenversicherung. Stehen die Personalberatenden der RAV tatsächlich unter dem ständigen Druck, zwischen schneller und dauerhafter Wiedereingliederung entscheiden zu müssen?

## Strategie und Tagesgeschäft

Die Vereinbarung selbst formuliert in erster Linie strategische Ziele. Im Unterschied da-



Foto: Karl Hofer

«Die Personalberaterin» nimmt mit der Stellensuchenden frühzeitig eine Standortbestimmung vor und vereinbart mit ihr das weitere Vorgehen.

zu umfasst die operative Ebene das Tagesgeschäft, also Beratung, Vermittlung, Sanktionen und die Zuweisung in arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM). Der Grundsatz «schnell vor dauerhaft» sollte hier pragmatisch umgesetzt werden. Gemäss den Empfehlungen aus der AMM-Studie (Egger et al. 2000) ist beispielsweise bei schwer vermittelbaren Leistungsbezügern, die ohne intensiven Einsatz von AMM keine dauerhafte Anstellung finden, das Gewicht auf die nachhaltige (dauerhafte) Wiedereingliederung zu legen. Demgegenüber ist bei eher leicht vermittelbaren Leistungsbezügern auf eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt hin zu wirken. Den Personalberatenden kommt nun die anspruchsvolle Aufgabe zu festzustellen, welcher Gruppe eine arbeitslos gewordene Person zuzurechnen ist. Da präzise Informationen über die Stellensuchenden oft fehlen, ist bei dieser Einschätzung ein gerüttelt Mass an gesundem Menschenverstand und Erfahrung unabdingbar.

## «Schnell» heisst zuerst «frühzeitig»

Eine Strategie, welche die Dauerhaftigkeit betont, kann gleichzeitig in dem Sinne schnell sein, dass die Personalberatung mit dem oder der Stellensuchenden *frühzeitig* eine Standortbestimmung vornimmt und allenfalls notwendige Massnahmen rasch einleitet. So belegt die AMM-Studie, dass RAV, welche Beschäftigungsprogramme innerhalb von eineinhalb bis vier Monaten nach Anmeldung einsetzen, hinsichtlich der durchschnittlichen Taggeldbezugsdauer deutlich erfolgreicher abschneiden als jene, die mit dem Einsatz länger zuwarten. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei den übrigen AMM. Dabei weisen die rascher agierenden RAV auch deutlich weniger Aussteuerungen auf.

Dem Timing der AMM kommt folglich als entscheidendem Erfolgsfaktor eine grosse Bedeutung zu. Zugleich zeigt sich aber sehr deutlich, dass sich der hochstilisierte Zielkonflikt zwischen einer schnellen und dauerhaften Wiedereingliederung auf indi-

vidueller Ebene kaum stellt. Es ist durchaus möglich, dass die Personalberatung nach eingehender Abklärung mit dem/der Stellensuchenden auf eine AMM verzichtet. Umgekehrt kann eine Einschätzung im Extremfall darauf hinauslaufen, dass mehrere Massnahmen nötig sind, um am Arbeitsmarkt wieder bestehen zu können.

In jedem Fall ist es angezeigt, unmittelbar nach der Anmeldung auf dem RAV mit dem Stellensuchenden eine Wiedereingliederungsstrategie auszuhandeln und deren Umsetzung gezielt einzuleiten. Wird hingegen der oder die Versicherte während Monaten «sich selber überlassen», geht wertvolle Zeit verloren – Zeit, die bei einem allfälligen späteren Massnahmenbesuch fehlt.

### Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden

Um nochmals jeglichen Missverständnissen vorzubeugen: Es geht nicht um eine Reduktion der ausbezahlten Taggelder, sondern zuallererst um die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Stellensuchenden. Verschiedene Studien zeigen, dass ihre Wiederbeschäftigungschancen umso mehr sinken, je länger eine Person bereits arbeitslos ist. Gleichzeitig steigt die Gefahr eines Übertritts in die Langzeitarbeitslosigkeit und schlimmer noch, die Gefahr einer Aussteuerung. Zudem weisen Langzeitarbeitslose im Falle einer Wiederbeschäftigung im Durchschnitt ein höheres Risiko auf, wiederholt arbeitslos zu werden. Im Zusammenhang mit den Überlegungen zur Gewichtung der Indikatoren führt deshalb eine kürzere Arbeitslosigkeitsdauer oft auch zu einer geringeren Zahl von Wiederanmeldungen.

### Lieber den Spatz in der Hand ...

Was es auf jeden Fall zu vermeiden gilt, ist eine schematische Anwendung des Gewichtungsschemas auf der operativen Ebene. Im Vordergrund steht vielmehr eine differenzierte Strategie, durch welche die Bedürfnisse der Stellensuchenden frühzeitig abgeklärt und die zieladäquaten Instrumente eingesetzt werden.

Würde nämlich der Dauerhaftigkeit ein höheres Gewicht beigemessen, so wäre es stets vernünftiger, auf bessere Angebote zu warten, anstatt sofort eine zumutbare Stelle zu vermitteln. Eine unvermeidliche Folge davon wäre ein Anstieg der durchschnittlichen Taggeldbezugsdauer.

Mit der verhältnismässig geringeren Gewichtung der Dauerhaftigkeit soll zudem auch ein Signal gesetzt werden, wonach es im Zweifelsfalle besser ist, jetzt eine insta-

bilere Beschäftigung aufzunehmen als später eine stabilere. Sobald eine Person wieder im Arbeitsmarkt integriert ist, kann sie darin oft längerfristig Fuss fassen.

Ausserdem würde durch die Höhergewichtung der Dauerhaftigkeit in Landesteilen mit einer ausgeprägten saisonalen Branchenstruktur eine schnelle Vermittlung zusätzlich bestraft.

### Gewichtungsschema beibehalten

Die ersten Erfahrungen mit der Vereinbarung zeigen, dass sich die meisten Kantone auf eine Minimierung des Taggeldbezuges konzentriert haben, sodass sich die Indexwerte beim Indikator «durchschnittliche Anzahl Bezugstage» mehr und mehr angleichen. Entscheidend für das Abschneiden im gesamtschweizerischen Vergleich sind daher die übrigen Indikatoren.

RAV-Leitung und Kanton sind also gut beraten, das Ensemble der Wirkungsindikatoren im Auge zu behalten. Es nützt nämlich nichts, auf dem ersten Indikator einen Spitzenwert zu erzielen, wenn gleichzeitig eine hohe Zahl von Wiederanmeldungen oder Aussteuerungen anfällt.

Eine Verschiebung hin zu einer höheren Gewichtung der Dauerhaftigkeit ist nicht zu empfehlen. Sie könnte unbeabsichtigte Folgen zeitigen – nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern vor allem für die Stellensuchenden selber, die sich ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt beraubt sehen würden.

Boris Zürcher ist Chef Arbeitsmarktpolitik im Staatssekretariat für Wirtschaft.  
Adresse: Bundesgasse 8, 3003 Bern,  
boris.zuercher@seco.admin.ch

- 1 Koautor: Viktor Moser, Redaktor PANORAMA  
Literatur: Curti, M., Zürcher, B. (2000): Die gesamtschweizerische Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik, in: Die Volkswirtschaft – Das Magazin für Wirtschaftspolitik 4: 6–10.  
Egger, M., Birchler U. et al. (2000): Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen. Schlussbericht. seco-Publikation. Arbeitsmarktpolitik Nr.8.  
Imboden, C., Egger, M. et al. (1999): RAV-Evaluationsstudie. Schlussbericht. BWA Schriftenreihe. Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik Nr.14.  
Sheldon, G. (1999): Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz. Diagnose und Therapie. Publikation der Ausgleichsstelle für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, Verlag Paul Haupt, Bern.  
Zweimüller, J., Lalive d'Epinay, R. (2000): Arbeitsmarktliche Massnahmen. Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, in: Die Volkswirtschaft – Das Magazin für Wirtschaftspolitik 4: 11–15.

## Priorité à une réinsertion rapide

*L'accord existant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 entre le seco et les cantons prévoit comme on sait quatre indicateurs, grâce auxquels les effets sont mesurés: premièrement le nombre moyen de jours subsidiés par les indemnités de chômage, deuxièmement les entrées en chômage de longue durée, troisièmement le nombre de personnes arrivant en fin de droit et quatrièmement le nombre de retour au chômage dans un délai de quatre mois. Le premier indicateur a une pondération de cinquante, le deuxième et le troisième de vingt chacun et le quatrième de dix.*

*Si l'accord n'est pas contesté en tant que tel, on critique ici et là le fait que la réinsertion rapide (indicateur 1) a une trop grande pondération par rapport à la réinsertion durable (indicateur 4).*

*Dans la réalité quotidienne, le principe «rapidité avant durabilité» est maintenant accommodé de façon pragmatique aux besoins des personnes en recherche d'emploi. C'est ainsi qu'il peut être nécessaire pour certaines personnes en recherche d'emploi de recourir à plusieurs mesures de marché du travail pour assurer leur réintégration, alors qu'au terme d'un bilan un conseiller en personnel peut faire valoir un placement aussi rapide que possible.*

*Dans la concrétisation, «rapide» signifie surtout «à temps», dans le sens qu'il faut obligatoirement après l'inscription à l'ORP qu'une stratégie de réinsertion soit négociée avec le demandeur d'emploi. Autrement, un temps précieux est perdu. C'est ainsi que l'étude des MMT (Egger et al. 2000) a constaté qu'une mise en œuvre rapide de MMT permet de diminuer la durée moyenne des indemnités journalières ainsi que le nombre de personnes en fin de droit. Plusieurs études montrent aussi qu'avec l'accroissement de la durée du chômage, le danger du chômage de longue durée, de se retrouver en fin de droit et de retomber au chômage augmente de façon significative. Cette constatation signifie dans la pratique qu'en cas de doute il est préférable d'accepter un emploi convenable que d'attendre une offre encore meilleure.* VM/RA

# Beraten werden jetzt auch Arbeitgeber

Die Berufsberatung in Deutschland wandelt sich. Seit drei Jahren kann sie auch von Privaten angeboten werden. Zu den Kernaufgaben der Berufsberatung zählen die Orientierung, die Beratung und die Vermittlung. Eine gewisse Umstellung bedeutet auch die im Gesetz verankerte Beratung von Arbeitgebern als Aufgabe der Berufsberatung.

Daniel Fleischmann

Die Aufgaben der Berufsberatung wurden durch das seit 1. Januar 1998 gültige Sozialgesetzbuch III Arbeitsförderung neu definiert. Bisher wurde zwischen Berufsberatung für Jugendliche und Arbeitsberatung für Erwachsene unterschieden. Im neuen Gesetz wird nur noch der Begriff der Berufsberatung verwendet. Diese gesetzlichen Regelungen gelten bundesweit.

Die Berufsberatung bietet Berufsorientierung, Beratung und Vermittlung für Jugendliche und Erwachsene sowie Beratung für Arbeitgeber an. Berufliche Beratung, die früher der Bundesanstalt für Arbeit vorbehalten war, kann seit drei Jahren auch privat betrieben werden. Der Begriff «Berufsberater» ist nicht gesetzlich geschützt. Das Beratungsangebot bleibt somit dem freien Markt überlassen.

Im Moment werden die Arbeitsämter umstrukturiert. Die bisherigen Abteilungen werden in Teams organisiert. Es gibt weniger Vorgesetzte d.h. die Teamleiter und Kundenbereichsleiter sind für grössere Bereiche zuständig.

Zielsetzung ist, dass sich Teams selbst organisieren, eigeninitiativ arbeiten, effektiv mit anderen Teams kooperieren und die Kundenfreundlichkeit gestärkt wird.

**Enger Kontakt zu Schülern und Eltern**  
Im Folgenden wird über die Berufsberatung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen berichtet.

Die Berufsberatung der Arbeitsämter bietet Jugendlichen in der Schule einen Berufswahlunterricht. Je nach Bundesland ist die Orientierung an den Schulen in den Lehrplänen verankert. Auf enge Zusammenarbeit mit den Lehrern wird Wert gelegt. Die Berufsberatung hält für die Schüler ein Angebot bereit, das neben Klassenbesuchen (Schulbesprechungen) auch einen vom Berater betreuten Besuch im Berufsinforma-

tionszentrum vorsieht. Den Schülerinnen und Schülern werden Sprechstunden in der Schule angeboten. Daneben gibt es Sprechstunden im Arbeitsamt und Einzelberatungen nach Vereinbarung. Bei Bedarf werden auch Bewerberseminare und Gruppenberatungen angeboten. Auch individuelle Berufserkundungen für Klassen können organisiert werden. Für die Eltern werden Elternabende zur Berufswahl durchgeführt. Neben der Orientierung und der Beratung ist auch die Vermittlung eine Kernaufgabe der Berufsberatung. Sofern die Vermittlung einer Ausbildungsstelle gewünscht wird, ist sie behilflich.

Im Arbeitsamt arbeiten Berufsberatende, die hauptsächlich Schulabgängerinnen der Haupt- und Realschule (Sekundarschule) und Abgänger des Gymnasiums nach der mittleren Reife beraten, neben Abgängerinnen von Berufsfachschulen oder dem Berufsgundbildungsjahr. Daneben gibt es Reha-Beratende, die künftig (wenn die Neuorganisation vollzogen ist) sowohl Jugendliche als auch Erwachsene beraten, die besondere Hilfen brauchen, um in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzumünden. Bisher gab es Berufsberatende, die schwerpunktmässig Abiturientinnen, Fachhochschüler und -hochschülerinnen beraten haben. In den neu organisierten Arbeitsämtern wird es Beratende für Abiturientinnen geben, die schwerpunktmässig Schulabgänger mit Fachhochschulreife oder Abitur orientieren, beraten und vermitteln sowie Beratende im Hochschulteam, welche Studierende und Hochschulabsolventen orientieren und beraten, dies bis zu einem Jahr nach Studienende. Die Hochschulteams sind in Stützpunktämtern angesiedelt und betreuen Ratsuchende von Ämtern ohne Stützpunkt.

**Nürnberg, das Dienstleistungszentrum**  
Die Ausbildung zum Berufsberater ist unterschiedlich. Es gibt in Mannheim an

der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Arbeitsverwaltung – einen 3-jährigen Studiengang zum Berater. Voraussetzung für den Eintritt ist mindestens die Fachhochschulreife, eine Ausbildung und zwei Jahre Berufspraxis. Daneben gibt es eine etwa sechs- bis siebenmonatige Fortbildung für Mitarbeitende, die sich bewährt haben und die Voraussetzungen für die Beraterqualifikation mitbringen. Die Beraterinnen für Abiturienten und Hochschülerinnen haben ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine Einweisungszeit in die Tätigkeit von neun Monaten. Sämtliche Dienstleistungen der Berufsberatung sind kostenlos. Auch die Schriften werden ohne Unkosten an Interessenten weitergegeben. Für CD-ROMs, die von der Hauptstelle in Nürnberg erstellt werden, wird teilweise eine Schutzgebühr verlangt. Die meisten Informationsmaterialien werden zentral von Nürnberg herausgegeben. Dies gilt auch für die Filme für die Berufsinformationszentren und die Programme, die in den «BIZ» abrufbar sind; seien es z.B. Berufe im Überblick, Berufsfindungsprogramme oder Bewerbungsprogramme. Bei vielen Medien kommen auch Anregungen aus der Praxis. Teilweise werden Arbeitskreise mit Beratern einberufen, um gemeinsam für die Praxis geeignete Medien zu erstellen. Auch die Landesarbeitsämter, die je nach Grösse ein bis drei Bundesländer umfassen und die Arbeitsämter verwalten, erstellen Schriften und CD-ROMs über die regionalen Gegebenheiten eines Arbeitsamtsbezirkes bzw. Bundeslandes. Bezahlt werden die Medien aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

## Beratung von Arbeitgebern

Eine gewisse Umstellung bedeutete die nun im Gesetz verankerte Beratung von Arbeitgebern als Aufgabe der Berufsberatung. Bisher haben sich manche Berater eher als Anwalt der Jugendlichen verstanden. Nun gilt

es verstärkt, auch Kontakte zu Arbeitgebern zu pflegen und sie beispielsweise bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu beraten, eine Vorauswahl zu treffen und zu informieren, ob man die gewünschten Bewerber auch vermitteln kann. Ein weiterer Punkt der Beratung kann sein, über neue Berufe oder auch über Fördermöglichkeiten von Auszubildenden zu beraten, die Probleme beim Berufsschulunterricht haben und durch das Arbeitsamt eine Unterstützung erhalten können. Die Kontakte zu den Betrieben können telefonisch oder durch Betriebsbesuche vor Ort wahrgenommen werden. Ergeben sich bei den Betriebskontakten Anliegen, die andere Teams betreffen, ist dafür Sorge zu tragen, dass die offenen Fragen an die zuständigen Fachkräfte weitergeleitet und erledigt werden. Es wurden bundesweit Schulungen für die Mitarbeitenden in den Arbeitsämtern durchgeführt, damit die Arbeitgeberberatung möglichst gut und effektiv erledigt werden kann.

Die Struktur der Bundesanstalt bedingt, dass vieles zentral bestimmt und organisiert ist. Das hat natürlich Vor- und Nachteile. Manchmal träumen deutsche Berufs-

berater von Schweizer Bedingungen, weil manches individueller erscheint und der Druck der Statistik in der Schweiz vielleicht nicht so stark auf den Beratern lastet. Bei der Bemessung einer Beraterstelle fließen u.a. die Summe der Tätigkeiten der Orientierung, Beratung, Vermittlung und Verwaltungsaufgaben sowohl der Beraterinnen als auch der zudienenden Mitarbeiter mit ein. Der Beratende möchte qualitativ möglichst gut und qualifiziert arbeiten, steht jedoch auch unter dem Zwang, genügend zu orientieren, zu beraten und zu vermitteln. Die Beratenden haben jedoch die Möglichkeit, in einem vorgegebenen Rahmen ihre Aufgaben selbständig so zu planen und zu organisieren, wie sie es für sinnvoll und notwendig halten.

Die Berufsberatung hat sich immer sowohl für die Orientierung und Beratung als auch für die Vermittlung engagiert. Vor allem die Vermittlung hat in den letzten Jahren eine sehr grosse Rolle gespielt, zumal das Lehrstellenangebot sehr knapp war bzw. in den neuen Bundesländern immer noch knapp ist. Die Arbeit der Berufsberatung wird in der Öffentlichkeit geschätzt.

## *L'orientation professionnelle en Allemagne*

*En Allemagne, l'orientation professionnelle se transforme suite à la redéfinition de ses tâches par le Livre III, Appui au travail, de la loi sociale, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Voici les points essentiels:*

*Les consultations en orientation, qui étaient avant intégrées aux offices du travail, sont restructurées. Les divisions existant jusqu'à présent sont organisées en équipes. L'objectif est que les équipes s'organisent elles-mêmes, travaillent de leur propre initiative, coopèrent réellement avec d'autres équipes et renforcent leur orientation vers la clientèle. Il y a de plus une nouvelle répartition des tâches, sous la forme d'une jonction entre consultation en orientation générale et académique.*

*Les tâches centrales des conseillers-ères en orientation professionnelle sont en Allemagne l'orientation, le conseil et aussi le placement de consultant-e-s. En matière d'orientation, on constate une présence importante des conseillers-ères dans les écoles: la consultation en orientation des offices du travail offre aux élèves une formation au choix professionnel, qui comprend également, à côté de visites de classes (entretiens scolaires), la visite d'un centre d'information professionnelle sous la conduite d'un conseiller ou d'une conseillère. De plus, des heures de consultation sont offertes aux élèves dans les écoles.*

*Au-delà de ces tâches centrales, les conseillers-ères en orientation conseillent dorénavant les employeurs en matière d'occupation de places de formation. Les conseillers-ères doivent ici faire un choix préalable et informer si les candidats désignés conviennent aussi pour un placement. Un autre point de consultation consiste à informer les personnes en formation sur de nouvelles professions ou sur les possibilités d'appui en cas de difficulté dans l'enseignement à l'école professionnelle et d'obtention d'un soutien de l'office du travail. Les contacts avec les entreprises peuvent se faire par téléphone ou au moyen de visites. S'il se trouve que les contacts avec les entreprises entraînent des sollicitations qui concernent d'autres équipes, on veille à ce que les questions sans réponse soient transmises aux spécialistes compétents. DF/RA*

# La Suisse? N'existe pas.

In den letzten dreissig Jahren ist ein globaler Bildungsmarkt entstanden, auf dem ein harter Wettbewerb um Kunden, in erster Linie Studentinnen und Studenten, stattfindet. Millionen junger Leute aus aller Welt wollen ausserhalb ihrer Heimatländer studieren – ein Geschäft in der Grössenordnung von Dutzenden von Milliarden Dollars. Die Schweiz beteiligt sich daran bis heute allerdings kaum.

Gotthard Frick

In jüngerer Vergangenheit sind zu den traditionellen internationalen Bildungsdestinationen Grossbritannien, USA, Frankreich zahlreiche neue dazugestossen, die Liste der Länder, die sich an diesem Markt beteiligen wollen, wird immer länger. Zu den neuen globalen Anbietern einer grossen Anzahl von Studienmöglichkeiten gehören heute Australien, Deutschland, Irland, Japan, Neuseeland, die Niederlande, Russland, Singapur. In jüngster Zeit sind China, Indien, Italien, Malaysia, Russland, Spanien dazugestossen und haben sich in gewissen Bereichen bereits erfolgreich etabliert.

Mit Ausnahme der Schweizer Hotelschulen und einiger Internate für die Oberschicht glänzt das Schweizer Bildungssystem auf dem Weltmarkt indessen durch Abwesenheit. Die Universität St.Gallen hat sich zwar im deutschsprachigen Raum erfolgreich etabliert, und einzelne Schweizer Fachhochschulen wagen sich zaghaft vor, aber international ist die Schweiz sonst bei den jungen Leuten weltweit als Bildungsdestination unbekannt. Dagegen hat sich die Schweiz erfolgreich als die Destination erster Wahl für die Hotelmanagementausbildung etabliert. An den rund 30 Hotelschulen unterschiedlicher Grösse und Qualität studieren jederzeit um die 8000 Studenten aus aller Welt. Der Jahresumsatz, einschliesslich der persönlichen Ausgaben der Studenten und von Verwandten aus aller Welt, die die jungen Leute besuchen, dürfte sich um die 250 Millionen Franken bewegen.

## Nachhaltige Vorteile

Am internationalen Bildungsmarkt teilzunehmen hat zwei grosse Vorteile: Zum einen stellt sich der kurzfristige Erfolg der unmittelbaren Belebung der Wirtschaft ein; zum anderen – und viel wichtiger – bilden sich langfristige, lebenslange emotionale

und freundschaftliche Bindungen, die die zukünftigen Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik während ihres Studiums zum Gastland eingehen. Die Abwesenheit der Schweiz dürfte sich deshalb in einer weiteren Zukunft negativ auf unsere Wirtschaft auswirken.

Im internationalen Bildungsmarkt werden sämtliche Mittel und Methoden des modernen Marketings eingesetzt. Eines davon sind Bildungsmessen. Sie finden heute in fast allen Ländern statt, oft in allen grösseren Städten eines Landes. Hunderte von Universitäten und Schulen nehmen in der Regel daran teil. Die grossen Messen, wie z.B. die jährlich stattfindende Bildungsmesse Hongkongs, wird während der vier Tage von rund 150 000 jungen Leuten, oft in Begleitung ihrer Eltern, besucht. Die Messen sind für sie ideale Orte, um sich unverbindlich über das globale Bildungsangebot zu informieren. In der Regel sind praktisch alle Studienrichtungen vertreten: ob ein junger Mensch Arzt, Elektroingenieurin, Atomphysiker, Philosophin oder Modedesigner lernen möchte – an der Messe kann er sich orientieren. Findet

erstmals in einer grossen Stadt in einem Land wie China, das sich in den letzten Jahren der Welt voll geöffnet hat, ein solcher Anlass statt, müssen sich die Aussteller versehen. Tausende von Menschen warten auf die Türöffnung und stürmen die Halle, leeren die Stände der Aussteller und reissen sich gegenseitig die Broschüren und Flugblätter aus den Händen. Schon mancher Aussteller, der nicht gewappnet war, musste innert Stunden Tausende von Informationsblättern nachdrucken. Glücklicherweise ist das in China möglich.

Auch die prestigeträchtigsten Universitäten sind nicht zu vornehm, durch Teilnahme an Messen und andere Marketingmethoden internationale Studenten anzuwerben. An den MBA-Messen gibt sich praktisch die Weltelite der Universitäten ein Stelldichein. Die Ivy League Universitäten aus den USA sind ebenso präsent wie die grossen Namen aus Grossbritannien und Frankreich.

## Englisch als Unterrichtssprache

Englisch hat sich als Unterrichtssprache weltweit durchgesetzt. Wer am internatio-



Foto: HTTI School of Hotel management Neuchâtel

«Völlige Ahnungslosigkeit der offiziellen Schweiz gegenüber der Bedeutung des internationalen Bildungsmarktes.»

nenal Bildungsmarkt teilnehmen will, muss heute Studien in englischer Sprache anbieten. Nur wer ausschliesslich Sprachstudien in seiner Nationalsprache als Hauptfach für die relative kleine Zahl der daran interessierten Leute anbietet, kommt heute noch um diese Anforderung herum. Das gilt sowohl für die «Grandes Ecoles» der «Grande Nation», die die grossen Studienrichtungen in Englisch anbieten, wie auch für die deutschen, niederländischen und anderen Universitäten und Schulen. An der diesjährigen Bildungsmesse in Singapore, wo die führenden Universitäten Deutschlands und die «Grandes Ecoles» Frankreichs einen grossen, attraktiven gemeinsamen Stand betreiben, sagte der Dekan einer deutschen Universität dem Verfasser, in seinem Land würden bereits 500 Studienrichtungen in englischer Sprache angeboten.

In der Schweiz fanden erst vereinzelt sehr kleine Bildungsmessen statt. Unsere jungen Leute zieht es offensichtlich noch nicht in die weite Welt und unser höheres Bildungssystem ist ohnehin immer noch nach innen orientiert und mit sich selbst beschäftigt. Wir sind noch nicht soweit wie die jungen Franzosen oder Belgier, Spanierinnen oder Russinnen, die zu Zehntausenden die internationalen Bildungsmessen in ihren Städten besuchen. Selbst Bildungsmessen im tiefsten Winter in so kleinen Städten wie Tromsø hoch im Norden Norwegens ziehen fast die ganze Jugend der Region an, die sich über ihre Möglichkeiten im Leben informieren will.

### Die öffentliche Hand macht mit

Viele weitsichtige Regierungen unterstützen ihre öffentlichen und auch privaten Lehranstalten massiv – finanziell und logistisch. Einige Beispiele: Australien erstattet 50 Prozent der internationalen Marketingkosten, betreibt an Bildungsmessen oft einen nationalen Stand, hinter dem sich die einzelnen Universitäten und Schulen wie Kücken um die Henne scharen, publiziert Broschüren, die über das Bildungsangebot informieren. Singapore zahlt seinen privaten und öffentlichen Schulen bis zu 100 Prozent der internationalen Marketingkosten zurück und ist oft mit einem sehr attraktiven, grossen nationalen Stand vertreten, der mit den letzten Gadgets der Hochtechnologie ausgerüstet ist. Grossbritannien tritt in jüngerer Zeit auf Weisung von Ministerpräsident Tony Blair unter einem einheitlichen Logo auf. Ganze «Strassenzüge» an Messen, wo die Stände der britischen Universitäten und Schulen aufgereiht

sind, erscheinen unter dem Slogan: «Study UK». Bildungsanstalten, die an Messen in Ländern teilnehmen, wo Grossbritannien aktiv Studenten rekrutieren will, erhalten praktisch die gesamten Kosten erstattet. Der Betreiber einer kleinen privaten englischen Sprachschule sagte dem Verfasser kürzlich, er habe allein für seine Reise nach Japan von der Regierung 3500 Pfund erhalten.

Vermehrt organisieren Regierungen, so insbesondere Grossbritannien, Australien oder die USA, nationale Messen, die während Wochen wie ein Wanderzirkus von Land zu Land reisen und an denen zahlreiche Universitäten und Schulen teilnehmen. Seit kurzem organisiert auch die Kulturabteilung der EU internationale Messen, an denen alle Bildungsinstitutionen der Mitgliedsländer teilnehmen können. Dekane, Studienleiter, leitende Professoren, bepackt mit aufklappbaren Werbeträgern, Rollen voll von Plakaten, Computern und Projektoren in angehängten Taschen reisen gemeinsam herum und stehen zwei bis vier Tage lang von morgens bis abends an ihrem Stand, geben Armeen von jungen Leuten Auskunft, bevor sie zur nächsten Stadt weiterreisen.

Einzelne Schweizer Botschaften haben die Initiative ergriffen und versuchen, Schweizer Bildungsmessen zu organisieren. Da aber nur Hotelschulen und einige Internate mitmachen, das Angebot für junge Leute somit sehr eng ist, kommen solche Messen nur in Einzelfällen zustande. Es ist für die Schweiz bezeichnend, dass die Schweizer Bildungsinstitutionen für ihr Auslandmarketing nicht nur nicht unterstützt werden, sondern auf die Kosten, sei es ein Inserat in Nairobi oder Stockholm oder die einem Agenten in Brasilien bezahlte Kommission oder für in chinesischer Sprache in Beijing gedruckte Flugblätter 7,6 Prozent Mehrwertsteuer bezahlen müssen. Nichts könnte besser die völlige Verständnis- und Ahnungslosigkeit der offiziellen Schweiz gegenüber der Bedeutung und Entwicklung des internationalen Bildungsmarktes ausdrücken.

Gotthard Frick ist Direktor der IHTTI School of Hotel Management Neuchâtel (International Hotel and Tourism Training Institutes Ltd, Switzerland). Adresse: St. Alban-Anlage 64, Postfach 171, 4006 Basel, Tel. 061 312 30 94, gfrick@ihatti.ch.

## Des foires internationales de la formation sans participation suisse

*On a vu émerger au cours des trente dernières années un marché global de la formation, dans lequel se joue une dure concurrence pour gagner des client-e-s, en première ligne étudiantes et étudiants. Des millions de jeunes du monde entier veulent étudier en-dehors de leur pays d'origine – un commerce représentant en gros des douzaines de milliards de dollars. C'est pour cette raison que des foires de la formation sans cesse plus importantes se tiennent dans un nombre croissant de pays – souvent avec un soutien étatique. A côté des lieux traditionnels d'exposition en Grande-Bretagne, aux USA ou en France se poussent de nouveaux venus – Australie, Allemagne, Irlande, Japon, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Singapour et plus récemment Chine, Inde, Italie, Malaisie, Russie, Espagne.*

*La foire de Hongkong est par exemple visitée durant ses quatre journées par quelque 150 000 jeunes, souvent accompagnés de leurs parents. Les foires sont pour eux des lieux idéaux pour s'informer sans engagement sur l'offre globale de formation. Presque toutes les filières de formation y sont en principe représentées. Même les universités les plus prestigieuses ne se gênent pas pour recruter des étudiant-e-s internationaux en participant aux foires comme en recourant à d'autres méthodes de marketing. L'élite mondiale des universités se donne pratiquement rendez-vous aux foires MBA.*

*A l'exception des écoles hôtelières suisses et de quelques internats des couches supérieures, le système suisse de formation brille par son absence de ce marché mondial – il n'organise pas de telles foires et n'y participe pas. Cela peut représenter un grave désavantage pour notre économie dans une perspective de long terme, celles et ceux qui vont étudier à l'étranger – les futurs décideurs de l'économie et de la politique – tissent pour longtemps des liens émotionnels et amicaux avec leur pays hôte. DF/RA*

## 27 Sektoren und ein Zentrum

Die Berufs- und Laufbahnberatung in Dänemark ist in nicht weniger als 27 Beratungssektoren aufgeteilt. Dies ist zugleich eine Schwäche und eine Stärke des Systems. Die Schwäche: Das Beratungsangebot wirkt unübersichtlich und verzettelt. Die Stärke: Mit der R.U.E. verfügt das Land über eine Zentralstelle mit weitreichenden Aufgaben und Koordinationsmöglichkeiten.

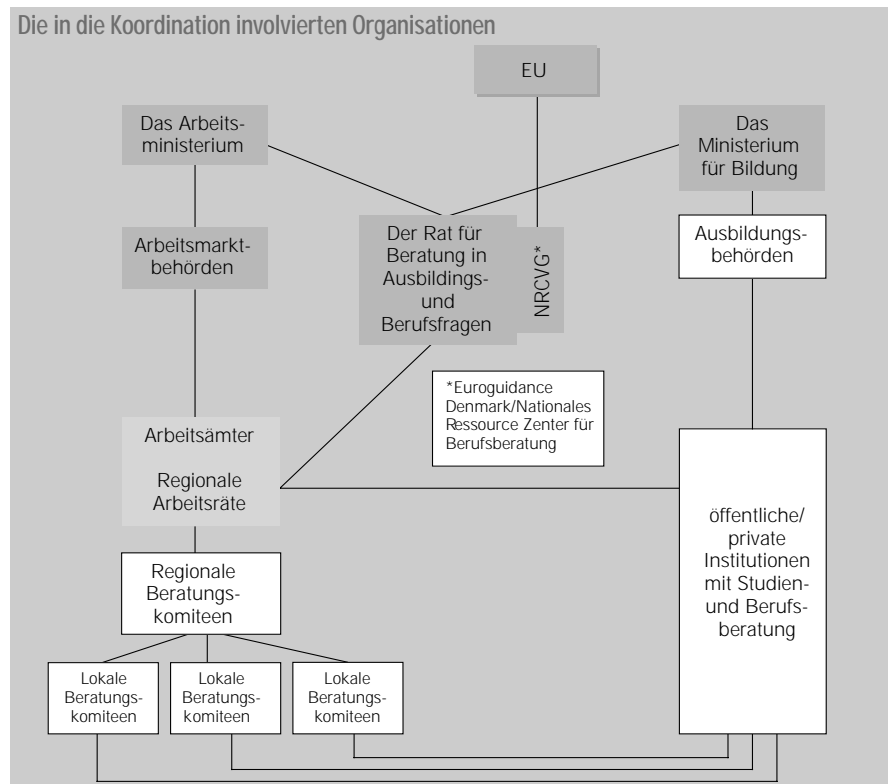
Merete Kampmann

Die Studien- und Berufsberatung spielt in Dänemark eine immer wichtigere Rolle. Zum einen wird das Ausbildungssystem immer komplizierter, und zum anderen stellen die Arbeitgeber sowohl im öffentlichen als auch privaten Bereich wachsende Ansprüche an die Mitarbeitenden. Auch in Dänemark ist von lebenslangem Lernen die Rede – und damit von lebenslanger Studien- und Berufsberatung.

In Dänemark gibt es 27 Studien- und Berufsberatungssektoren, so die Schulberatung, die Beratung in Gymnasien, die Beratung an Berufsschulen, an Sprachschulen oder an Arbeitsämtern. In all diesen Diensten sind rund 12 000 Beratende tätig, die meisten in Teilzeit-Arbeit. Die Studien- und Berufsberatung in Dänemark wird von der öffentlichen Hand finanziert. Im Unterschied zur Schweiz sind jedoch die entsprechenden Behörden direkt für die Berufs- und Laufbahnberatung verantwortlich; für die Beratungstätigkeit im Bereich Volksschule etwa ist die örtliche Schulverwaltung zuständig, für Beratungen im Bereich Arbeitsmarkt die Arbeitsmarktbehörde.

Der Rat für Beratung in Ausbildungs- und Berufsfragen R.U.E.

Die ausgeprägte Segmentierung der Berufsberatung in Dänemark kann für die Rat-suchenden unübersichtlich wirken, zweifellos eine Schwäche des Systems. Dem sucht ein Rat für Beratung in Ausbildungs- und Berufsfragen R.U.E. (auf Dänisch: Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning) entgegenzuwirken. R.U.E. besteht aus einem Rat, der die politischen Beschlüsse fasst, und einem Sekretariat, das diese Beschlüsse umsetzt. Der Rat ist breit zusammengesetzt; so finden sich hier Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Gemeinden, Studentenorganisationen, Beraterorganisationen oder Einwanderungs-



Die Struktur der Berufsberatung in Dänemark.

organisationen zusammen. Der Vorsitzende wird vom Arbeitsminister ernannt, der die politische Verantwortung mit dem Ministerium für Bildung zu teilen hat. Zuzeit führt Jytte Andersen, Mitglieder des Parlaments und ehemalige Arbeitsministerin, den Vorsitz. Der Rat trifft sich vier Mal pro Jahr; ausserdem gibt es einen Exekutivausschuss, der sich häufiger trifft.

Gemäss Gesetzgebung aus dem Jahr 1981 hat die R.U.E. zur Entwicklung und Koordination des Beratungseinsatzes beizutragen, der Entwicklung innerhalb der Beratungsarbeit auf lokaler und regionaler Ebene zu folgen und Vorschläge über deren Koordination zu machen sowie die Herstellung und Verteilung von Beratungsmaterialien zu koordinieren. Für alle diese Aufgaben sorgt ein Team von 40 Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern, darunter vier Beratern, die zwei Tage pro Woche im R.U.E. selber arbeiten und die drei anderen Tage in unterschiedlichen Institutionen und Schulen beratend tätig sind (die Verfasserin arbeitet an einer Berufsschule).

### Die Hauptaktivitäten

Die Hauptaktivitäten von R.U.E. lassen sich auf die Stichwörter Information, Schulung, Forschung und Koordination zusammenfassen.

- Ähnlich wie der SVB in der Schweiz, so ist auch R.U.E. für die Herstellung von Beratungsmaterialien für Jugendliche und Erwachsene verantwortlich. Hier sucht man immer wieder auch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium oder dem Ministerium für Bildung. Diese Materialien

sind meistens kostenlos und werden Schulen und Institutionen zugesendet. Weiter konzipiert R.U.E. auch Beratungsmaterialien (Lexika und CD-Roms) für Beratende, Bibliotheken und so weiter und bringt vier Mal jährlich die Fachzeitschrift für Beratende R.U.E.-Revue sowie weitere Fachliteratur heraus. Beratend für alle diese Fragen zuständig ist der Informationsausschuss, der neben Rat und Sekretariat angesiedelt ist. Mitglieder sind Personen, die sich beruflich oder als Benutzerinnen und Benutzer mit Informationsmaterialien beschäftigen.

- R.U.E. sorgt zudem für die Ausbildung der Berufsberatenden. Im Unterschied zur Schweiz ist diese Ausbildung jedoch ziemlich kurz – eine weitere Schwäche unseres Systems. Die Beratenden in Schulen und anderen Ausbildungsinstitutionen sind normalerweise Lehrerinnen und Lehrer, die sich nur teilzeitlich mit Beratung beschäftigen und hauptsächlich als Pädagogen ausgebildet sind. Die Ausbildung als Berater erfolgt ergänzend, in der Regel nach der Ernennung zum Berater oder zur Beraterin. Die Dauer liegt meistens zwischen 6 bis 14 Wochen, normalerweise über ein bis zwei Jahre verteilt. Seit einigen Jahren wird jedoch auch eine Ausbildung als Erwachsenenberater mit einer Dauer von einem Jahr angeboten. R.U.E. empfiehlt seit langem, die Ausbildung für die Beratenden auszuweiten; deshalb wurde vor einem Jahr ein Vorschlag für eine sektorübergreifende Ausbildung sowie eine weitergehende Ausbildung auf Masterniveau ausgearbeitet. Im Ministerium für Bildung unterstützt man diese Anliegen, politische Beschlüsse sind jedoch noch keine gefasst. Zum Angebot von R.U.E. im Bildungsbereich gehören selbstverständlich auch die Durchführung von Kursen, Konferenzen und Ähnlichem. Beratend für alle diese Fragen zuständig ist ein Bildungsausschuss, der analog zum soeben erwähnten Informationsausschuss funktioniert.
- R.U.E. verfügt über eine Mitarbeiterin, die sich fast ausschliesslich mit der Organisation und Koordination von Untersuchungsprojekten befasst; dazu gehört auch die Sicherstellung der Finanzierung etwa durch das Arbeitsministerium. Im Durchschnitt initiiert die Stelle eine Untersuchung pro Jahr mit einem Budget von rund 150 000 Franken. In diesen Bereich gehört auch die Pflege der internationalen Zusammenarbeit (Nationales Ressource Center). Ein Forschungsbei-

spiel auf nationaler Ebene ist die Evaluierung von sektorübergreifenden Beratungszentren in Dänemark. Diese Zentren sind nicht als Folge der Gesetzgebung, sondern durch lokale Initiativen regional entstanden. Im solchen Zentren arbeiten wechselweise Berater unterschiedlicher Sektoren. Es wurde empfohlen, dass weitere Versuche mit sektorübergreifenden Beratungszentren durchgeführt werden.

- Schliesslich sorgt R.U.E. für eine enge Zusammenarbeit mit den regionalen Beratungskomitees in den 14 Kreisen Dänemarks (vgl. Modell) Aufgabe dieser Komitees ist die Koordinierung der regionalen Beratung; damit sorgen sie dafür, dass die verschiedenen Beratungsektoren (es gibt ja 27!) zusammenarbeiten. Das erfolgt praktisch durch Kurse für Berater, Ausarbeitung von regionalen Beratungsmaterialien, regionale Homepages und so weiter. Mitglieder dieser regionalen Komitees sind Vertreter aller Beratungssektoren. Als Resultat solcher Koordinationsbemühungen hat R.U.E. im vergangenen Jahr auch die Frage der Qualitätsentwicklung aufgegriffen. Das sichtbare Produkt dieser Arbeit ist ein kleines Buch «Modell zur Qualitätsentwicklung der Studien- und Berufsberatung». Das Modell soll die Beratenden und die Stellenleitungen dazu inspirieren, Qualitätsprojekte durchzuführen – mit dem Ziel, die Beratung für die Ratsuchenden zu verbessern.

#### Studienreise

Vom 8. bis 14. April 2002 führt PANORAMA eine Reise ins berufspädagogische Paradies Dänemark durch. Verlangen Sie telefonisch (01 350 55 18), per Fax (01 350 55 16) oder per E-Mail ([voyage@panorama.ch](mailto:voyage@panorama.ch)) Programm und Anmeldeformular. Die Kosten der Reise betragen Fr. 1950.– (Flug nach und Transport in Dänemark, Hotel mit Frühstück, Reiseleitung). Anmeldeschluss ist der 30. Januar 2002. Weitere Unterlagen zur dänischen Berufsbildung finden Sie unter [www.panorama.ch/panorama-reise](http://www.panorama.ch/panorama-reise).

Merete Kampmann ist Studien- und Berufsberaterin beim Rat für Beratung in Ausbildungs- und Berufsfragen R.U.E. in Kopenhagen. Adresse: R.U.E., Vester Voldgade 123, 1552 København V, Dänemark, [mek@r-u-e.dk](mailto:mek@r-u-e.dk).



Weitere Informationen in englischer Sprache: [www.r-u-e.dk](http://www.r-u-e.dk)

## L'orientation professionnelle au Danemark

*Au Danemark, la consultation en orientation professionnelle et carrière est subdivisée en pas moins de 27 secteurs, tels que l'orientation scolaire, l'orientation dans les gymnases, l'orientation dans les écoles professionnelles, dans les écoles de langues ou dans les offices du travail. Cette segmentation prête à confusion pour les consultants, ce qui est une faiblesse du système. Un Conseil pour la consultation en orientation générale et professionnelle (R.U.E.; en danois: Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning) cherche à la contrer. R.U.E. comprend un Conseil, qui prend les décisions politiques, et un secrétariat, qui met les décisions en œuvre. Le Conseil est composé de façon large; on y trouve réunis des représentants des syndicats, des organisations patronales, des communes, des organisations estudiantines, des associations de conseillers en orientation ou des organisations d'émigration.*

*On peut résumer l'activité principale de R.U.E. par les mots-clés information, formation, recherche et coordination.*

*A l'instar de l'ASOSP en Suisse, le R.U.E. est aussi responsable de l'élaboration de supports à l'adresse des jeunes et des adultes. R.U.E. conçoit également des supports (lexiques et CD-Roms) pour les conseillers-ères et publie quatre fois par année la revue professionnelle des conseillers R.U.E.-Revue ainsi que d'autres ouvrages spécialisés. R.U.E. est encore responsable de la formation des conseillers-ères en orientation professionnelle, qui ne dure cependant que 6 à 14 semaines – une autre faiblesse du système danois. Les conseillers dans les écoles et autres institutions de formation sont normalement des enseignant-e-s, qui ne se préoccupent de consultation qu'à temps partiel. R.U.E. recommande toutefois un élargissement de la formation. En ce qui concerne la recherche, cet organisme lance pratiquement une recherche par année, pour quelque 150 000 francs annuels. R.U.E. veille enfin à une collaboration étroite avec les comités régionaux d'orientation de 14 arrondissements danois (cf. modèle). Le produit visible de ce travail est la brochure «Modèle pour le développement de la qualité de la consultation en matière d'études et de professions».*

DF/RA

# Autodidaktische Fotografinnen und Fotografen

Seit den 80er-Jahren bilden sich in Bern und Zürich immer wieder Gruppen autodidaktischer Fotografinnen und Fotografen (GaF). Die Teilnehmenden bestimmen Inhalt, Dauer, Unterrichtspersonen und -orte jeweils selber. Aufnahme- oder Abschlussprüfungen gibt es keine. Für viele sind die GaF eine Möglichkeit, in den Fotoberuf hineinzusehen und allenfalls einzusteigen.

## Antoinette Schwab

«Ich habe etwas Handfestes gesucht, wo man etwas schaffen, erschaffen kann.» Auf ihrer Suche nach einer Alternative zum Lehrerinnenberuf hat Nadia Schweizer von einem unkonventionellen Ausbildungsweg gehört, der GaF, der Gruppe autodidaktischer Fotografinnen und Fotografen. Fotografie hatte sie immer schon interessiert, und auch der Rahmen sagte ihr zu: Ein Jahr lang einen Tag Unterricht pro Woche, in einer Gruppe von acht bis fünfzehn Leuten, daneben noch etwa einen bis zwei Tage für individuelles Arbeiten, das liess sich neben zwei kleinen Kindern bewerkstelligen. Vom Fotografieren hatte sie eine Ahnung, denn ihre Klasse hatte sich im Seminar ausführlich damit beschäftigt.

## Schwierige Suche

Doch auf ihrer Suche nach dieser Gruppe autodidaktischer Fotografinnen und Fotografen stiess sie auf Schwierigkeiten. Das Berufsinformationszentrum Bern hatte zwar eine Adresse, doch die war veraltet.

Jemand anderes hatte einmal jemanden gekannt, der die GaF gemacht hatte, hatte aber die Adresse nicht mehr. Dann erfuhr sie immerhin den Namen einer Frau, die in einer solchen Gruppe war, doch diese Gruppe hatte eben leider schon begonnen, und so weiter, schlussendlich begriff Nadia Schweizer, dass es die GaF nicht einfach gibt, sondern dass man sie selber machen muss. Sie schrieb Zettel und hängte sie überall in den Berner Fotogeschäften auf, und innert kürzester Zeit waren genug Leute beisammen. Nun mussten sie einen Raum suchen, Fotografinnen und Fotografen für den Unterricht anfragen, den gemeinsamen Arbeitstag bestimmen und die Inhalte zusammenstellen. Was wollten sie in diesem Jahr erreichen?

## Unterschiedliche Ziele

Sie einigten sich schliesslich darauf, im Oktober mit einer zweimonatigen Einführung zu beginnen, damit alle ein vergleichbares Niveau haben. Der Rest ist noch ziemlich offen. Auch noch nicht klar ist, ob sie ausschliesslich Schwarzweissaufnahmen ma-

chen wollen oder ebenfalls Farbfotos und Digitalaufnahmen. Das wird noch zu reden geben. Kosten wird das Ganze zwei- bis dreitausend Franken pro Person. Während es für Nadia Schweizer klar eine Art Umschulung ist, lassen es die meisten anderen, zum Beispiel der Landschaftsgärtner oder die Architekturstudentin, offen, was sie daraus machen wollen. Nadia Schweizer möchte am liebsten als Werbefotografin arbeiten. Mit dreissig ist sie die Älteste in der Gruppe. Das sei eher ungewöhnlich, meint sie. «In den GaF, von denen ich gehört habe, waren die Leute eher älter.»

## Bewegter Anfang

Die GaF ist ein Kind der Jugendbewegung der 80er-Jahre. Autonomie war das Ziel. Kein Wunder, dass gerade in dieser Zeit der Wunsch nach einer selbstorganisierten Ausbildung entstand, ohne vorgegebene Inhalte, autoritäre Lehrpersonen und festgelegte Tagesabläufe. Seither bilden sich in Zürich und Bern regelmässig solche Gruppen, oft sogar mehrere pro Jahr. In der Regel bleiben sie ein Jahr bestehen. Es gibt aber auch solche, die zwei und mehr Jahre dauern. Auch die Inhalte sind verschieden. Das hängt ganz vom Interesse der Gruppenmitglieder ab. Eine zentrale Organisation und Koordination existiert nicht. Abgeschlossen werden sie aber normalerweise alle mit einer Ausstellung. Für viele ist es die erste und letzte. Doch immer wieder gehen aus diesen GaF Leute hervor, die beim Metier bleiben, sei es als Berufsfotografinnen und -fotografen, in Bildredaktionen oder mit künstlerischen Arbeiten. Eine Berner GaF konnte, mit Unterstützung der Festival-Organisatoren, sogar einen eigenen Fotoband über das Gurtenfestival herausbringen.

## Eigene Ausstellung

Claudia Kaeser hat schon immer fotografiert. An einer Ausstellung sah sie ein Pla-

Foto: Claudia Kaeser



Claudia Kaeser gestaltete vor kurzem ihre erste eigene Ausstellung: «Traum – Kissen – Traum.»



Eine GaF fotografierte am Gurtenfestival und veröffentlichte die Bilder in einem eigenen Fotoband.

kat. Eine Frau suchte weitere Personen für eine GaF. Zu dieser Zeit tat sie sich etwas schwer mit ihrem Beruf, Augenoptikerin, und hätte sich einen Wechsel durchaus vorstellen können. Heute, nach dem Kurs, nicht mehr. «Ich habe gesehen, was es braucht und wie schwierig es ist.» Trotzdem habe ihr die Gruppe sehr viel gebracht, obwohl ihr die langen Diskussionen, bis man schliesslich zu einem Entscheid kam, manchmal auf die Nerven gingen. Sie hat Einblick bekommen in verschiedene Arten zu fotografieren und hat sich mit Technik und Bildaufbau auseinandergesetzt. «Ich fotografiere heute ganz anders.» In dieser Zeit hat sie auch herausgefunden, was ihr eigentlich gefällt, und hat gemerkt, dass sie das, was sie gerne fotografiert, schlecht verkaufen kann. «Es ist eigentlich eher eine Beschäftigung mit mir selber. Ich fotografiere, was mich bewegt.» Ihr Arbeitspensum im Optikergeschäft hat sie reduziert, und sie arbeitet nun an eigenen Projekten. Mit ihren Bildern konnte sie in diesem Sommer ihre erste eigene Ausstellung gestalten.

### New York wie Bern

Als Marco Zanoni zum ersten Mal von der GaF hörte, wollte er möglichst schnell damit beginnen. Das Gute an diesem Weg sieht er darin, dass man sich spezialisieren kann, auf was man Lust hat. Die Kehrseite: «Man macht eben nur das, worauf man Lust hat, und verpasst dabei wichtige Dinge, vor allem, was die Technik betrifft.» Nach der GaF bekam er bald erste Aufträge, kann aber vorläufig noch nicht davon leben. So arbeitet er weiterhin Teilzeit als Sozialpädagoge. «Die GaF ist gut, um herauszufinden, ob man überhaupt beruflich fotografieren will.» Er hat es herausgefunden. Er will. Am liebsten möchte er in Teilzeit bei einer Zeitung angestellt sein und daneben eigene künstlerische Projekte realisieren. Mit seiner GaF-Abschlussarbeit gewann Marco Zanoni bereits den Berner Fotopreis 2000. Um sich weiterzubilden, besuchte er diesen

Sommer Kurse am International Center of Photography (ICP) in New York. Die GaF kommt im Vergleich nicht schlecht weg. «Die Kurse am ICP waren eigentlich sehr ähnlich wie das, was wir in der GaF auch gemacht haben.»

### Keine Ausbildung

Der Fotograf Jürg Ramseier unterrichtet GaF in Bern seit 1993. Daneben unterrichtet er am Medienausbildungszentrum Luzern (MAZ) angehende Pressefotografinnen. Seiner Meinung nach spricht es für die Qualität der GaF, dass die meisten in diesem begehrten MAZ-Kurs eine GaF hinter sich haben. «Die GaF ist eine gute Schule, ein erster Schritt, um sich mit Fotografie einzulassen.» Er hat keine Mühe mit den verschiedenen Ansprüchen und Kenntnissen. «Es hat in jeder Gruppe solche, die mehr möchten, und solche, denen es zuviel ist.» Die Unterschiede in den einzelnen GaF können sehr gross sein, von Leuten, die ihr Hobby etwas ausbauen wollen, bis hin zu ausgesprochen ambitionierten angehenden Fotografinnen und Fotografen. «Ich habe schon extrem gute Leute erlebt», sagt Jürg Ramseier. Doch als eigentliche Ausbildung würde er die GaF nicht bezeichnen. Es fehlen wichtige Inhalte, zum Beispiel die Geschichte der Fotografie, denn die Leute wollen in der Regel fotografieren und nicht theoretisieren. Zudem gibt es kein Auswahlverfahren, und es gibt keine klaren, festgelegten Ansprüche. Die Vorteile sind also gleichzeitig auch die Nachteile.

Antoinette Schwab ist freie Journalistin.  
Adresse: Weissenbühlweg 40, 3007 Bern,  
a.schwab@dtc.ch  
Eine GaF fotografierte am Gurtenfestival und veröffentlichte die Bilder in einem eigenen Fotoband. (Zu beziehen bei: GaF, Postfach 103, 3000 Bern 23, oder gaf@datacomm, Fr. 25.– inkl. Versand.)

## Photographes autodidactes

*Depuis les années quatre-vingt, des groupes de photographes autodidactes (GaF) se forment régulièrement à Zurich et à Berne. Ils se rencontrent en principe durant une année, mais parfois aussi deux années et plus, et travaillent ensemble un jour par semaine, ainsi qu'en plus un jour au moins de façon individuelle. Les groupes déterminent eux-mêmes le contenu, la durée, les lieux de formation et le corps enseignant, en fonction de leurs préférences et de leurs objectifs. Ceux-ci peuvent varier fortement d'un groupe à l'autre. Au sein des groupes, composés normalement de huit à quinze personnes, existent souvent de grandes différences de niveau.*

*Les GaF sont nés des mouvements de jeunes des années quatre-vingt, dont l'objectif est une vie autonome. Il n'est donc pas étonnant qu'à cet époque précisément apparaisse l'aspiration à une auto-organisation de la formation, sans contenu prédéfini, enseignants autoritaires et déroulement fixé des journées. Il n'existe pas d'organisation centrale. Celui ou celle qui aimerait intégrer un GaF doit se débrouiller, être attentif aux annonces dans les magasins de photos ou fonder lui-même un groupe. Il n'est pas possible de définir ces groupes en termes de formation, car le contenu et la durée ne sont pas coordonnés, et il n'existe pas d'examens d'admission ou finaux. Pour les personnes qui aimeraient éventuellement entrer dans la profession de photographe, ils constituent une chance d'y jeter un regard sans devoir se décider immédiatement pour un changement de métier. Beaucoup en restent là. Mais il y a régulièrement des personnes issues des GaF qui restent dans le métier, que ce soit comme photographe professionnel, dans une agence de photographie ou dans des activités artistiques.*

AS/RA

# Und wenn der Coiffeur in England lernt?

Vor 50 Jahren wurde die damalige Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung SVEB gegründet. An der Jubiläumsveranstaltung in Lugano am 20. März nahm keine Geringere als Bundesrätin Ruth Dreifuss teil – Ausdruck für die Wertschätzung der Arbeit des SVEB. Doch am Ziel ist der Verband noch lange nicht: André Schläfli, Geschäftsführer, fordert von Bund und Kantonen zwei bis drei Milliarden Franken für die Weiterbildung.

Interview: Daniel Fleischmann

**PANORAMA:** Der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) wurde dieses Jahr 50. Eine Erfolgsgeschichte?

André Schläfli: Ich glaube schon. Spätestens mit der Lancierung der Lernfestivals im Jahre 1996 ist Weiterbildung als Thema der öffentlichen Diskussion nachhaltig präsent, dies zeigt uns auch die systematische Auswertung der Presse. Für den SVEB selber darf ich ebenfalls zufrieden sein. Im Moment zählen wir 440 Mitglieder; dazu gehören neben einer langen Reihe von Kleinunternehmen und Einzelpersonen auch die grössten Weiterbildungsanbieter – KV, Migros, Coop, Volkshochschulen. Von 2 Millionen Kursteilnehmenden lernen 1,6 Millionen bei SVEB-Mitgliedern.

Aber die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz stagniert seit Jahren.

Das ist richtig, auch wenn diese Beteiligung im internationalen Vergleich auf gutem Niveau liegt. Bedauerlich ist auch die Tatsache, dass in den vergangenen Jahren kaum ein Kanton und schon gar nicht der Bund kohärente gesetzliche Grundlagen für die Weiterbildung geschaffen hat. In diesem Zusammenhang ist an die Ablehnung des Bildungsartikels durch das Schweizer Volk 1986 zu erinnern. In all diesen Defiziten kann ich aber kein Versagen des SVEB erkennen; so haben wir früh einen Lehrgang für Kursleiter eingerichtet und später modularisiert, geben wir seit Jahren die Zeitschrift «Education permanente» heraus und sind wir im Bereich Entwicklung aktiv.

Die schulische Grundausbildung obliegt in der Schweiz weitgehend staatlichen Einrichtungen, während die Weiterbildung zu 85 Prozent von Privaten getragen wird. Liegt vielleicht hierin ein Problem?

Ich stelle fest, dass wir etwa im Vergleich mit England über ein gutes Schulsystem

verfügen, das dafür sorgt, dass Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit guten Kompetenzen in die Arbeitswelt einsteigen können. Entsprechendes lässt sich über die berufliche Grundausbildung sagen. Es ist klar, dass diese Voraussetzungen die Weiterbildungsdynamik hemmen. Zusätzlich hemmend wirkt sich der an sich glückliche Umstand aus, dass Gottlieb Duttweiler das Kulturprozent erfand, dank dem jährlich rund 70 Millionen Franken in die Weiterbildung gelangen. Mit diesen Geldern konnten und können die Bildungsbedürfnisse weiter Kreise in einem respektablen Umfang abgedeckt werden.

Politik interessiert sich für Bereiche, die Geld kosten, und die Weiterbildung war in der Vergangenheit billig zu haben. Das ändert sich. Jetzt sind wir konfrontiert mit ausländischen Kellnern, die Deutsch lernen, mit Pilotinnen, die ihren Beruf wechseln, mit Frauen, die in die Arbeitswelt zurückkehren wollen. Darum brauchen wir eine kohärentere Weiterbildungspolitik, und zwar auf nationaler Ebene. Die berufliche Weiterbildung wurde bisher, soweit sie nicht auf die Berufsprüfung oder eine Höhere Fachprüfung zielte, als Aufgabe der Kantone betrachtet. Damit blieb sie weitgehend unkoordiniert und intransparent. Es gibt Leute, die glauben, dass Weiterbildung immer so unübersichtlich bleiben müsse, Professor Karl Weber beispielsweise. Ich teile diese Auffassung nicht. Beispiele aus dem Ausland illustrieren das: In Frankreich kann man viel über Systeme zur Anerkennung von individuellen Kompetenzen lernen, in England über die Modularisierung.

Es besteht zwischen beruflicher Grundausbildung und Weiterbildung auch eine Zäsur. Wie lässt sie sich aufweichen?

Es gibt Möglichkeiten, Elemente der beruflichen Lehre zu modularisieren. So existieren im Bereich des Spracherwerbs erprobte Lehrgänge, die von der Berufslehre in die



André Schläfli, Direktor SVEB.

Weiterbildung führen können. Die Computer-Driving-Licence bietet für die Computernutzung ähnliche Möglichkeiten. Solche Ausbildungen zielen nicht auf Wissensabschluss-Niveaus, sondern auf Kompetenzniveaus. Sie werden mithin mit gymnasialen Angeboten vergleichbar, was die Durchlässigkeit der Bildungssysteme vergrössert.

Soweit ich sehe, beteiligen sich die Arbeitgeber in sehr unterschiedlicher – oder jedenfalls beliebiger – Weise an den Weiterbildungsbemühungen ihrer Mitarbeitenden. Befürworten Sie staatliche Vorschriften oder Finanzierungen in diesem Bereich?

Wie weit sich die Privatwirtschaft an der Weiterbildung ihres Personals beteiligt, ist mir nicht bekannt und wäre zu erforschen – wie überhaupt zentrale Fragen im Weiterbildungsbereich wissenschaftlich noch zu erschliessen sind. Die Zahlen aus unseren eigenen Statistiken zeigen, dass rund 70 Prozent der Weiterbildungskosten durch die Betroffenen selber bestritten werden. Ich glaube des-

halb nicht, dass primär fehlende Geldmittel die Menschen daran hindern, sich weiterzubilden, sondern die fehlende Zeit.

Dennoch befürworte ich eine Kampagne zur Schulung von bildungsfernen Schichten, wie sie eine Kommission Fetz beabsichtigt hatte. In Schweden werden derzeit 700 Millionen Franken ausgegeben, damit 100 000 Menschen wieder lesen und schreiben lernen können. Ebenso richtig finde ich die Vorstösse zur Schaffung eines Weiterbildungsgesetzes, wie sie Nationalrätin Vreni Müller-Hemmi und die WBK planen. Und schliesslich brauchen wir tatsächlich dringend Gelder zum Aufbau eines gut funktionierenden, kohärenten Weiterbildungssystems (Modularisierung, Zertifizierung, Anerkennung, Forschung, Kampagnen). Dafür benötigen wir jährlich zwei bis drei Milliarden Franken.

Das ist nicht unbescheiden.

Aber realistisch. Es handelt sich bei dieser Zahl um gerade mal zehn Prozent der jährlichen Ausgaben von Bund, Kantonen und Gemeinden im Bildungsbereich, wie Philipp Gonon und ich im Bericht zur «Weiterbildung in der Schweiz» gezeigt haben. Heute fliessen nur rund ein Prozent der Bildungsausgaben in die Erwachsenenbildung.

Vor gut einem Jahr wurde das «Forum Weiterbildung Schweiz» gegründet. Welche Rolle kann es spielen?

Ich halte die Gründung des Forums für eine zentrale Errungenschaft und einen Erfolg

der Politik des SVEB. Ich setze grosse Hoffnungen in dieses Gremium, weil in der Vergangenheit viele Projekte daran gescheitert sind, dass die wichtigen Träger der Politik nicht an einen Tisch gebracht werden konnten, Sozialpartner, Bildungsanbieter Kantone, Bund. Das Forum entlastet den SVEB von einer Aufgabe, die ihm gar nicht zukommt – nämlich Dinge zu regeln, die Sache des Staates sind. Ein Beispiel hierfür ist die Weiterbildungsstatistik, die in die Hände des Bundesamtes für Statistik kommen soll.

Der SVEB ist als Verein Vertreter der Interessen von privaten Weiterbildungsanbietern. Das beinhaltet die Gefahr, dass der Verband Weiterbildung allzu sehr aus dieser Optik wahrnimmt.

Ich sehe diese Gefahr nicht. Zu unserer Mitgliederliste zählen viele staatlich unterstützte Organisationen wie SDK, Gewerbeschulen, Unis, Fachhochschulen und so weiter. Konfliktreich wird unsere Arbeit dann, wenn wir mit Leuten zu tun haben, die Berufsbildung enger sehen als wir. So sind wir nicht der Auffassung, dass Gelder zur Förderung der Weiterbildung ausschliesslich in Berufsschulen investiert werden sollen; vielmehr glauben wir, dass eine direkte Unterstützung der Weiterbildungsbezüger auch sinnvoll sein kann. Ein Beispiel: Mein Coiffeur schickt seine Mitarbeitenden regelmässig nach England zur Weiterbildung. Weshalb soll ihm die Unterstützung verweigert werden, die man gewähren würde, wenn er sich für eine schweizerische Bildungseinrichtung entscheiden würde?

André Schläfli ist seit 1991 Direktor des SVEB. Früher war er in der Laufbahnberatung tätig und während acht Jahren Leiter Fach- und Grundbildung der damaligen SBG. Schläfli ist Co-Autor der Studie «Weiterbildung in der Schweiz» von 1996 und leitet zudem die Belange des Forums Weiterbildung Schweiz.  
Adresse: SVEB, Oerlikonerstrasse 38, Postfach 270, 8057 Zürich, Telefon 01 311 64 55, andre.schlaefli@alice.ch



Die Website des SVEB findet man unter [www.alice.ch](http://www.alice.ch)

## La FSEA (SVEB) atteint ses 50 ans

*La Fédération suisse pour la formation continue (FSEA), précédemment Fédération suisse pour l'éducation des adultes, fête cette année ses 50 ans d'existence. Au congrès du jubilé, le 20 mars à Lugano, a pris notamment part la conseillère fédérale Ruth Dreifuss – expression de la grande importance accordée à l'association et aux intérêts qu'elle représente. La FSEA comprend 440 membres, dont tous les prestataires importants de formation continue en Suisse, et dispose de trois secrétariats, dont celui de Lausanne, rue de l'Alce. La FSEA s'engage dans les trois domaines que sont la politique de la formation, l'innovation et le développement, et la fourniture de prestations; dans ce dernier domaine, il faut évoquer particulièrement la revue «Éducation permanente», qui paraît quatre fois par année, ainsi que le certificat I et II de formateur/formatrice FSEA, reconnu depuis comme brevet fédéral.*

*Dans une interview accordée à PANORAMA, André Schläfli, directeur, tire un bilan positif des efforts en faveur de la formation continue. C'est ainsi que la formation continue a pu s'implanter notamment dans la conscience publique grâce au lancement du festival de la formation continue. C'est ce qu'a aussi montré une analyse systématique des coupures de presses. Mais il ne faut pas pour autant perdre de vue qu'il manque encore et toujours une politique cohérente de la formation continue au niveau national; elle est l'affaire des cantons. On manque également de moyens financiers. Schläfli exige que 10 pour cent environ des dépenses de la Confédération, des cantons et des communes pour la formation soient affectés à la formation continue, soit approximativement 2,2 milliards de francs (actuellement, environ 1 pour cent). Selon Schläfli, ces financements devraient être explicitement utilisés pour le développement d'un véritable système de formation continue (modularisation, certification, reconnaissance des acquis, recherche, campagnes de promotion).*

*Schläfli fonde de grands espoirs sur le «Forum suisse de la formation continue», créé en juin 2000: pour la première fois, des représentants du secteur privé, des cantons et de la Confédération s'y entretiennent des besoins de la formation continue. Il en est le directeur.*

DF/RA

# Berufsbildung und neue Technologien

Welche Berufsbildung braucht es in der Informationsgesellschaft? Diese Frage stand im Zentrum des Kongresses, der vom 8. bis 10. November 2001 in Lugano stattfand. Eine rasche Anpassung an die sich wandelnden Bedürfnisse der Arbeitswelt und das lebenslange Lernen wurden als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Berufsbildung genannt.

Kurt Büchler

Rund 50 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber auch Praktikerinnen und Praktiker aus sieben Ländern beschäftigten sich in ihren Referaten anlässlich der vierten Schweizerischen Berufsbildungstage in Lugano mit der Berufsbildung im Zeichen der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT). Über 300 Personen nahmen an den Plenarsitzungen, Workshops, Präsentationen und Round-Table-Veranstaltungen teil. Organisiert wurde die Veranstaltung vom Schweizerischen Institut für Berufspädagogik.

## Anforderungen ...

Der technologische Wandel führt zu einer laufenden und raschen Veränderung der Arbeitswelt. Entscheidenden Anteil an dieser Dynamik haben die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Daraus resultieren neue Anforderungen an die Bildung. Es geht um den permanenten, lebenslangen Erwerb von Wissen und Fähigkeiten.

In welchem Masse sind die heutigen Akteure in den verschiedenen Lerninstitutionen – Berufsschulen, Betriebe (interne Aus- und Weiterbildung) und Fachverbände – für die neuen Herausforderungen gewappnet? Was erwartet die Wirtschaft von den Berufsschulen im Blick auf die schwer voraussehbaren zukünftigen Herausforderungen, und wie beteiligt sich die Wirtschaft selber an der Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung?

## ... und Chancen!

Die Informations- und Kommunikationstechnologien verlangen nicht nur nach anderen Bildungsinhalten, als Medien erweitern sie auch das Methodenspektrum in der Ausbildung. Die Fragen hierzu lauteten: Welches sind die Möglichkeiten und Grenzen beim Einsatz von ICT im Unterricht? In welchem Masse erleichtern die ICT die Zusammenarbeit beim Lernen zwischen Berufsschulen und Betrieben, die eine interne

Aus- und Weiterbildung anbieten? Was bedeuten die neuen Technologien für Randgebiete und die dort lebenden Menschen?

Von wissenschaftlicher Seite wurden grundsätzliche Erkenntnisse zum Rahmen eines sinnvollen Einsatzes vorgestellt, Praktikerinnen und Praktiker präsentierten die Ergebnisse erster konkreter Projekte. Deren Zahl soll mit einem breit angelegten Projekt des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik rasch erhöht werden, wie der Direktor des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, Eric Fumeaux, ausführte.

## Fazit

Es dürfte nicht erstaunen, dass in Lugano keine abschliessenden Antworten auf all die gestellten Fragen gegeben wurden. Einige Thesen, Vorschläge und Ideen wurden aber vorgebracht. Damit die Bildungskonzepte an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst werden können, müsse ein System zur Früherkennung neuer Bedürfnisse installiert werden. Bildungsziele und Prüfungsreglemente könnten dann rechtzeitig und kontinuierlich auf die neuen Herausforderungen ausgerichtet werden.

Die Möglichkeiten des Einsatzes der neuen ICT in der Ausbildung wurde differenziert beurteilt. Dass sie eine wichtige Rolle spielen werden, war unbestritten. Gleichzeitig blieb recht offen, wie der Einsatz konkret aussehen könnte. An die Stelle der in diesem Zusammenhang vor noch nicht allzu langer Zeit vorherrschenden Euphorie sind auch eine differenziertere Sicht und bescheidenere Erwartungen getreten.

## Dynamisches Netzwerk im Tessin

Das Thema wurde nicht aus Zufall im Tessin debattiert. Die Organisatoren unterstrichen die Rolle des Tessins als «Kommunikations-Brücke» zwischen Nord und Süd. In der italienischsprachigen Schweiz hat sich in den Bereichen technologieunterstützte Bildung und Kommunikation ein Netzwerk kompetenter

Partner etabliert.<sup>1</sup> Darin arbeiten die Università della Svizzera italiana, die Scuola Universitaria Professionale, das Istituto di Abilitazione cantonale und das Schweizerische Institut für Berufspädagogik in Lugano eng zusammen.

## Betriebliche Ausbildung

Auch die betriebliche Ausbildung war mit einem Workshop unter dem Siegel der Fédération Européenne pour la Formation et le Développement FEFD/ETDF vertreten. Delegierte der nationalen Verbände aus Frankreich, Grossbritannien, Italien, Irland, Portugal und der Schweiz führten am Samstag parallele Workshops durch.

Kurt Büchler ist Sekretär des Schweizerischen Verbandes für Betriebsausbildung SVBA und Sekretär der Prüfungskommission. Adresse: Hegibachstrasse 34, 8032 Zürich, kurt\_buechler@yahoo.com

<sup>1</sup> Vgl. dazu den Beitrag von Carugati/Tomasetto in PANORAMA 4/2001.



Weitere Informationen über die Berufsbildungstage finden sich auf der Webseite BBT: [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)

## Formation professionnelle et nouvelles technologies

*De quelle formation professionnelle aurons-nous besoin dans la société de l'information? Cette question figurait au centre du congrès international qui s'est tenu à Lugano du 8 au 11 novembre 2001. On a nommé parmi les facteurs importants de réussite de la formation professionnelle l'adaptation rapide aux transformations des besoins du monde du travail et l'apprentissage tout au long de la vie. Les possibilités de la prise en compte des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la formation ont été évaluées de façon différenciée. Mais personne n'a contesté qu'elles doivent jouer un rôle important. AM/RA*



## La réforme danoise de la formation professionnelle vue de Suisse

Comment la nouvelle loi danoise sur la formation professionnelle (cf. PANORAMA 5/2001) se traduit-elle dans les faits? Dans le cadre d'une conférence internationale de directeurs d'écoles co-organisée par l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle, une délégation suisse a pu visiter à fin octobre 2001 un centre de formation professionnelle à Sønderborg et la division de formation professionnelle de la firme danoise Danfoss à Nordborg. Ce qui nous a particulièrement impressionné est la mise en œuvre des principes pédagogiques suivants.

### Responsabilité personnelle

L'«éloignement de la pompe à essence pédagogique» – comme l'exprimait un enseignant danois d'école professionnelle – est le but

majeur. Et cela est visiblement aussi réalisé par les institutions que nous avons visitées. Cela ne se fait évidemment pas d'un jour à l'autre, mais se fonde sur une compréhension démocratique de valeurs, qui sont visiblement vécues depuis des années dans la famille et à l'école primaire. La formation professionnelle peut s'y reposer pour construire et donner aux jeunes les espaces de liberté correspondants: les bâtiments scolaires sont ouverts de 7 à 22 heures et disposent d'une infrastructure bien développée, par exemple un «Open Learning Center» avec des équipements modernes.

Des parcours de formation ouverts, fortement individualisés avec des plans de formation convenus individuellement, une durée d'apprentissage différenciée, des niveaux de

prestation différents, des offres de formation modularisées.

### Ouverture au changement

L'ouverture aux innovations est un objectif affirmé de l'entreprise Danfoss. C'est ainsi qu'au bout de trois à quatre années, les collaborateurs/trices se voient offrir une «Job rotation». Cette disponibilité au changement est aussi activement soutenue dans la formation professionnelle. Les jeunes se voient offrir des espaces libres, dans lesquels ils peuvent se sentir «insécures en sûreté» (aux dires d'un directeur d'école). Ouverture et flexibilité reposent sur un terreau solide, une confiance fondamentale.

Autres aspects, qui donnent à penser d'un point de vue helvétique et qui sont documentés par

ailleurs ([www.panorama.ch/files/2713.pdf](http://www.panorama.ch/files/2713.pdf)): l'autonomie (aussi en matière de financement) des écoles professionnelles et le degré professionnel initial composé de sept domaines professionnels.

Kurt Häfeli

### Voyage d'études

PANORAMA organise un voyage du 8 au 14 avril 2002 au Danemark, le paradis de la formation professionnelle. Demandez – par téléphone (01 350 55 15), par fax (01 350 55 16) ou par e-mail ([voyage@panorama.ch](mailto:voyage@panorama.ch)) – le programme et le formulaire d'inscription. Les frais du voyage s'élèvent à 1950 CHF (avion et transport au Danemark, hôtel avec petit-déjeuner, guide). La date limite d'inscription est le 30 janvier 2001.

## PIM arrive

Le projet gestion des informations sur les métiers et la formation (PIM) prend forme. Après que les travaux de mise en route et d'analyse préalable aient été achevés, la Conférence intercantonale suisse des chefs de l'orientation (CISCO) et la Conférence des responsables de l'orientation universitaire (CROU) ont récemment pris positivement connaissance d'un rapport intermédiaire et décidé d'approuver une poursuite du projet. Le financement est provisoirement réglé pour l'année prochaine; il s'élève en gros à un pour cent des budgets cantonaux respectifs de l'orientation professionnelle.

### Deux groupes cibles

L'objectif du projet est de réaliser au niveau électronique un large accès à toutes les informations sur les professions et la formation. Et ceci pour deux groupes

cibles: d'un côté pour le public sur Internet (service public), d'un autre on-line pour les professionnels de la consultation en orientation et des centres de documentation. Le portail Internet correspondant – [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) – existe déjà, PIM augmentant progressivement la palette de son offre. L'accès on-line pour les professionnels sera réalisé dans le cadre de PIM et constitue une partie importante de la gestion des informations: recherche décentralisée, saisie et traitement des informations nécessaires sur la base de critères de qualité communs, utilisation conjointe des résultats avec le potentiel correspondant de synergies. Cela signifie par exemple que tous les spécialistes d'information et de documentation ne devront plus accomplir en parallèle les mêmes tâches, mais chacun-e un domaine partiel, ce qui permet

d'obtenir une plus grande actualité et qualité des résultats.

PIM met principalement en réseau les offres existantes, dont les supports media varient, en matière de consultation en orientation professionnelle générale, mais aussi en matière d'orientation scolaire.

### En trois étapes

Le projet sera réalisé en 2002 à 2006 dans le cadre de trois étapes d'une année et demie. Au cours des deux premières étapes, ce sont avant tout les offres existantes qui seront mises à disposition sur [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch). Il s'agit entre autres de *biz-berufsinfo* (qui a pris la succession de *FAB-Blatt*), *Chancen in Beruf und Arbeit*, *Studieren von A-Z*, *P-Doc* (formation continue au terme des études), *WAB* etc. S'y ajoutent quelques nouveaux modules, comme une banque de

données de liens, une newsletter, qui informe sur les nouveautés de la banque de données, *Info-Doku-Module* pour l'intégration des modules régionaux ainsi que des règlements. La troisième étape offrira enfin une place aux versions électroniques de la documentation habituelle, resp. de base, comme à d'autres offres existantes ou, aussi, visionnaires.

Le projet sera présenté plus en détail dans un prochain numéro de PANORAMA.

Christof Hegi

Christof Hegi, gestion du projet PIM.  
[christof.hegi@vum.ch](mailto:christof.hegi@vum.ch)



[www.svb-asosp.ch/framebaseforum\\_d.html](http://www.svb-asosp.ch/framebaseforum_d.html), mot-clé: PIM (contient le rapport de préanalyse, un résumé en format électronique et d'impression ainsi qu'une présentation Power Point)

# La Cité des Métiers: premier bilan

Durant 11 jours, du 8 au 18 novembre, 26 500 élèves genevois et quelque 15 000 adolescents de Romandie et de France voisine sont venus découvrir les 150 professions présentées à la Cité des Métiers. Une belle réussite pour cette première exposition genevoise.

Yvonne-Marie Ruedin

Les avis sont unanimes: la Cité des Métiers a d'abord été la cité des jeunes. Le contraste avec la Foire de Genève adjacente était d'ailleurs frappant. Autant la Foire était feutrée et calme, autant la Cité des Métiers a été animée et vivante, littéralement squattée par les élèves des classes genevoises – plus de 1000 classes d'élèves âgés de 11 à 17 ans – et les adolescents venus de France voisine et des cantons romands.

Tous se sont pressés sur les différents stands des associations professionnelles pour discuter avec les professionnels et les apprentis venus exercer leur métier à Palexpo le temps de la manifestation. Ils étaient très nombreux à surfer sur le site [orientation.ch](http://orientation.ch) au stand du Département de l'instruction publique ou encore à s'inscrire pour une visite ou un stage en entreprise (près de 5000 inscriptions). Ils se sont serrés sur les bancs de l'Agora pour encourager leurs camarades lors de défilés de mode, de concours de coiffure et autres remises de diplômes. Ils ont aussi pu assister chaque jour de la semaine à la préparation de l'émission de la Télévision Suisse Romande «Ziz Zag Café» entièrement consacrée à la présentation de différents domaines professionnels. Certains sont même revenus le week-end avec leurs parents pour approfondir leur réflexion sur le choix d'un futur métier.

## Mobilisation en faveur des élèves

Il faut dire qu'un effort tout particulier a été fait pour sensibiliser les jeunes à la diversité des professions, notamment dans les nouvelles technologies, à la richesse de la filière de la formation professionnelle du CFC aux HES, ou encore à l'égalité dans les métiers. Non seulement les élèves genevois ont été acheminés gratuitement à la Cité des Métiers depuis leur école, mais ils ont tous reçu un numéro spécial du journal



Photos: Rédaction OOFFP

«L'Ecole» leur expliquant en détail ce qu'est la Cité, les professions présentées, les formations exigées, etc.

En classe, ils ont rempli un questionnaire de motivation et discuté avec leur maître de classe ou leur maître d'information scolaire et professionnelle de la problématique du choix et du projet professionnel. «Le succès d'une telle manifestation ne peut être garanti qu'avec la totale collaboration des enseignants», précise Roland Godel, directeur de l'information à l'Office d'orientation et de formation professionnelle.

## Un beau succès

La Cité des Métiers, qui était une première, a donc été un succès et ses organisateurs peuvent tous être satisfaits à l'image de Roland Andrey, président de l'Association Cité des Métiers: «Nous étions fiers de pouvoir déclarer que 2500 à 3000 jeunes Vaudois et Valaisans feraient le déplacement avec leur classe. En réalité, ils ont été près de 15 000 à se rendre à la Cité des Métiers.» Même si quelques bémols se sont fait entendre concernant la signalisation ou l'absence des métiers universitaires.

Alors, à quand une nouvelle Cité des Métiers qui offre l'ensemble des filières professionnelles et académiques? Certaines voix suggèrent un nouveau salon d'ici trois ou quatre ans, d'autres proposent une manifestation romande. En attendant, un bilan détaillé et global avec enquête de satisfaction auprès des exposants, des enseignants et des élèves, sera réalisé ces prochaines semaines. De quoi servir d'aide concrète pour des expositions ultérieures.

## Cité des Métiers Genève – erste Bilanz

*Während 11 Tage, vom 8. bis zum 18. November, haben 26 500 Genfer Jugendliche und etwa 15 000 Heranwachsende aus den anderen Kantonen der Romandie und dem benachbarten Frankreich die Ausstellung mit ihren 150 Berufspräsentationen besucht. Dies ist ein schöner Erfolg für die erste Genfer Berufswahl-Ausstellung, vergleiche [pan1532](http://pan1532) und in [www.infopartner.ch](http://www.infopartner.ch)! Die 1000 Klassen aus dem Kanton Genf und die Jugendlichen aus der Umgebung nahmen die Ausstellung geradezu in Besitz. Munter und lebhaft wurde sie so zu einer Stadt der Jungen.*

*Deutlich wurde die Bedeutung der Vorbereitungsarbeit in den Klassen. Erst durch eine Einführung in die Bedeutung der Ausstellung, durch die Präsentation der vorgestellten Berufe und Ausbildungen wurde sie zu einem Schritt in einer Berufsorientierung.*

YMR/Wt



Lire aussi l'interview de Jean-Charles Lathion sur la Cité des Métiers parue dans PANORAMA 5/2001, [www.infopartner.ch/referenz:pan5132](http://www.infopartner.ch/referenz:pan5132), voir aussi [www.citedesmetiers.ch](http://www.citedesmetiers.ch)

# L'acquis, une notion ambiguë

Aider les personnes en réinsertion professionnelle à se positionner de manière réaliste face aux exigences actuelles de l'organisation du travail, les encourager à acquérir une position réflexive permettant de guider leur action, telles sont les missions du bilan-portfolio de compétences. Un bilan dont la structure doit privilégier l'analyse de l'activité plutôt que celle des acquis.

Nicolas Perrin

Depuis plusieurs années, nous accompagnons à Retravailler-Corref des personnes au chômage et en emploi dans la réalisation d'un bilan-portfolio<sup>1</sup> lors d'ateliers collectifs. Or, que cette démarche soit choisie ou non par nos participants, l'utilité de revenir sur d'anciennes expériences est souvent questionnée. Pour dépasser le seul «slogan» de la revalorisation personnelle, nous avons été amenés à faire évoluer notre manière de structurer cette démarche de bilan-portfolio.

Monique Chaput (1997/26) pose clairement un premier enjeu: une «dimension non négligeable est à inscrire au niveau de la responsabilisation de l'individu, à savoir que les gens doivent apprendre à décoder dans ce qu'ils font les apprentissages qui ont lieu, sinon le risque existe de garder des mauvaises preuves». Le problème est posé: savoir décoder les apprentissages afin de garder les bonnes preuves.<sup>2</sup> Cela nécessite de pouvoir véritablement analyser ses expériences.

## Faire émerger la richesse de l'expérience

Pour décoder un apprentissage, il ne suffit pas de le nommer. Identifier des «acquis» au sens général de ce qu'on a appris ou fait est insuffisant. Il faut pouvoir «mettre le doigt» sur ce qui fait la richesse d'une expérience, que ce soit à ses propres yeux ou en vue d'une reconnaissance par autrui. Il faut pouvoir dépasser un premier regard souvent dépréciatif ou circonspect. Souvent, nous avons observé qu'une analyse peu détaillée, consentie pour éviter un travail trop lourd, concourt à une perte de sens, et ce tout particulièrement pour des personnes qui ont assumé des activités qui se rapprochent de nos gestes courants. Pour ces activités plus que pour d'autres, la reconnaissance sociale n'est pas à la hauteur du travail réel exercé

dans un contexte professionnel. Ou alors, elle nécessite une formalisation pour dépasser son caractère prétendument anodin. Ainsi posée, la question est aussi celle du sens que peut donner un participant à la réalisation de son bilan-portfolio, surtout s'il focalise son énergie sur un objectif à court terme (recherche d'emploi, réussir une formation...). Accepter de se pencher sur son expérience ne va pas de soi. Une piste pédagogique est donnée par la notion de situation-problème chère à Philippe Meirieu (1995): il est important de mettre l'apprenant face à un problème concret qui ait du sens pour lui. Cela nous pousse à développer les mises en situation. Mais dans un premier temps, pour donner plus de sens, nous avons déjà travaillé la construction de nos «séquences didactiques». Dans ce cadre, nous avons défini l'acquis comme «ce qui a été appris de nouveau» dans l'expérience analysée. Le caractère positif de cette définition permet de faire émerger le souvenir, de donner accès à l'expérience sans l'analyser dans un premier temps.

Nous insistons sur la nécessité de ne pas confondre cette phase – qui se cantonne à un premier contact avec une expérience particulière – avec celle de l'analyse. Nous avons en effet remarqué que la notion d'acquis pa-

rasite l'analyse de l'activité, c'est-à-dire la description détaillée des différentes actions. Et ceci est logique car l'unité d'analyse n'est pas préservée: ce n'est pas un seul et même objet qui est investigué (l'activité) mais aussi bien des ressources que des actions.

« L'enjeu est de pouvoir porter son regard non plus uniquement vers le passé, mais également vers l'avenir, préparant en quelque sorte l'action ... »

L'unité d'analyse est préservée si on se centre sur l'activité, en la situant dans son contexte et par rapport à sa prescription. Dit autrement, qu'est-ce qui a été fait, dans quelles conditions, avec quelle exigence de qualité? Or ce faisant, on tient compte des différents paramètres de la définition de la compétence: mobilisation intégrée de ressources (nous y reviendrons) dans une situation donnée en fonction d'un but.

## Se positionner face aux différentes exigences du travail

Le passage de l'acquis aux paramètres de la compétence pour structurer une démarche de bilan-portfolio est par ailleurs nécessaire pour répondre aux exigences de l'organisation du travail actuel et, au besoin, de mobilité. L'acquis a aussi tendance à maintenir l'illusion de la possibilité: il ne faut pas arriver à la conclusion «j'ai fait cela» ou «j'ai appris cela» sans tenir compte des contraintes des situations de travail passées ou à venir. Parmi les exigences du monde du travail actuel, la nécessité d'un agir réflexif est souvent affirmée. Elle aussi renvoie à une approche minutieuse de l'analyse de l'activité. Pouvoir réguler son action et être capable de l'enrichir ou de la modifier nécessite de considérer le processus de l'apprentissage expérientiel, et pas seulement son résultat. Il s'agit d'explicitier la dynamique de forma-

### Ouvrages cités

Broussa B., Serre F., Ross D.: «Apprendre de son expérience», Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foye 1999  
 Le Boterf G.: «Construire des compétences individuelles et collectives», Éditions d'Organisation, Paris 2000  
 Meirieu Ph.: «Apprendre... oui, mais comment», ESF, Paris 1995  
 Pineau G., Liétard B., Chaput M.: «Reconnaître les acquis. Démarches d'exploration personnalisées», L'Harmattan, Paris 1997  
 Tardif J.: «Le transfert des apprentissages», Les Éditions Logiques, Montréal 1999

tion, le processus d'acquisition des compétences, et ce en analysant des expériences a posteriori. C'est précisément la perspective que nous posons sur le bilan-portfolio dans la recherche que nous menons actuellement avec l'EPS de Fribourg<sup>3</sup> et qui est théoriquement en accord avec le modèle que Kolb<sup>4</sup> a développé. L'apprentissage expérientiel est une succession de temps d'expérimentation et de réflexion-formalisation de la pratique, ce dernier permettant à son tour un meilleur guidage de l'action. Cela nous mène notamment à élaborer avec certains participants ce que Jacques Tardif (1999) appelle les savoirs conditionnels («dans quelle situation? ...») et à les mettre en regard des savoirs procéduraux (... «je fais quoi?»). Cette distanciation de la notion d'acquis pour faire place à celle de compétence permet également de clairement individualiser

les ressources. À nouveau, en suivant Tardif (1999), nous avons encouragé les participants à formaliser ces dernières pour faciliter leur transfert dans de nouvelles situations. Une telle démarche nous amène à poser une question sur l'objet de la reconnaissance des acquis: faut-il uniquement reconnaître les compétences effectivement mises en œuvre jusqu'alors, c'est-à-dire les ressources qui ont déjà fait l'objet d'une mobilisation conjointe, ou peut-on porter un regard sur le potentiel de développement de la personne? Autrement dit: quel statut accorde-t-on à l'erreur en tant que source d'apprentissage? Il est communément accepté qu'on apprend beaucoup de ses erreurs si celles-ci sont analysées. Dans quelle mesure un bilan-portfolio permet-il ce travail? Croisé avec les apports de la science-action – et notamment le travail sur l'amélioration des modèles d'action du sujet présenté par Broussa et al (1999) – cette question nous semble particulièrement stimulante pour faire évoluer notre pratique.

**Modèle de la compétence et pratique du bilan-portfolio: récit de notre évolution**  
Comme nous l'évoquons ci-contre, notre pratique du bilan-portfolio a évolué. Dans un premier temps, nous nous contentions d'identifier les acquis liés aux expériences de plusieurs domaines. Cette démarche s'est toutefois avérée insuffisante, notamment pour des publics faiblement qualifiés, ayant évolué dans un contexte de travail fortement taylorisé. Que dire à une personne affirmant qu'elle répondait au téléphone à longueur de journée, et qui ne comprend pas la nécessité de décrire une telle expérience? Nous nous sommes alors efforcés de reprendre «la» définition de la compétence pour repenser la structure du processus de bilan-portfolio. Une première étape a été d'affirmer qu'il existe des «enjeux» même aux activités les plus simples. Pour les effectuer correctement, il faut tenir compte de plusieurs paramètres. Puis, progressivement, nous avons formalisé les paramètres liés au contexte et à la prescription – ou aux critères de qualité – de l'activité, pour les traiter explicitement dans notre démarche. Cela nous a permis de nous rapprocher d'une acception de la compétence décrite comme capacité d'action dans des familles de situations données. Reste la question de la mobilisation! Notre regard se porte sur le processus de l'apprentissage expérientiel et la science-action. L'enjeu est de pouvoir porter son regard non plus uniquement vers le passé, mais également vers l'avenir, préparant en quelque sorte l'action ...

Nicolas Perrin, géologue et formateur d'adultes, accompagne et développe des démarches bilan-portfolio à Retraiviller-Corref (Lausanne). Il exerce également une activité indépendante en ingénierie et évaluation de dispositifs de formation. nicolasperrin@swissonline.ch

- 1 Nous regroupons volontairement ces deux notions pour focaliser notre attention sur le processus d'analyse de l'activité qui est identique dans ces deux démarches, et qui devrait dans les deux cas être rendu crédible par une auto- et co-évaluation (confrontations à des référentiels, enquêtes, mises en situation).
- 2 Notre position va même jusqu'à affirmer que le récit détaillé d'une expérience est une preuve au même titre qu'un résultat – une performance – à produire. D'ailleurs, cela correspond à une des trois entrées pour évaluer les compétences que présente Guy Le Boterf (2000/110).
- 3 À l'École du personnel soignant de Fribourg, nous accompagnons des infirmières suivant une formation en cours d'emploi dans la réalisation de leur portfolio. L'enjeu consiste à pouvoir rapprocher leurs expériences passées et leur formation actuelle.
- 4 Ce modèle est notamment présenté dans Broussa et al (1999/40 ss)

## «L'aquis» – ein vieldeutiger Begriff

*Das französische Wort «aquis» (Fähigkeit, Lernleistung) ist ein mehrdeutiger Begriff. Gewiss, Ausdrücke wie «Anerkennung von Lernleistungen» scheinen uns vertraut. Will man aber ein Kompetenz-Portfolio zusammenstellen und eine Erfahrung analysieren, so sind die Begriffe «Fähigkeit» und «Lernleistung» oft kontraproduktiv. Erstens ist «aquis» ein Oberbegriff, der genauso gut Kompetenzen wie Fähigkeiten, ja, sogar noch allgemeiner formuliert, das Lernen an sich oder eine Qualität bezeichnen kann. Die Auswertung der Erfahrung wird erschwert, weil diese gar nicht genannt wird. Zweitens bleiben «Lernleistungen» und «Fähigkeiten» mangels genauerer Beschreibung Quell von Illusionen. Angesichts der Anforderungen der Organisation des Arbeitsmarktes und der Mobilität ist es unumgänglich zu präzisieren, unter welchen Bedingungen und in welchem Zusammenhang man handeln kann. Und drittens schränkt «aquis» den Einzelnen dadurch ein, dass dieser seine Weiterentwicklung nur noch statisch wahrnimmt. Dies kommt einer rückwärts gerichteten Auffassung von Weiterbildung gleich, heute gilt jedoch «lernen zu lernen». Zudem schliessen die Begriffe jede positive Betrachtung von Fehlern aus ... was doch gerade die Grundlage des Lernens darstellt!*

*Das Hinterfragen unserer Vorgehensweisen sowie die eingeleiteten Nachforschungen ermöglichen es uns, einige Alternativen vorzuschlagen. Besonders wichtig ist es, Tätigkeitsanalysen so durchzuführen, dass die Tätigkeiten kontextbezogen und den erforderlichen Qualitätskriterien entsprechend zugeordnet werden. Dies erlaubt auch die Übertragung (und das Aktivieren?) der Fähigkeiten in andere Bereiche.*

YMR/CR

# «Career academies»: high schools et entreprises unissent leurs efforts

Les «*career academies*» sont une espèce d'«école dans l'école» avec un curriculum spécial englobant des contenus académiques et professionnels ainsi que des expériences structurées de travail en entreprise. La formation dans les *high schools* devient ainsi plus proche du monde du travail. Le nombre de ces académies a très rapidement augmenté au cours des dernières années, et devrait être actuellement de l'ordre de 1500 à 2000.

Kurt Häfeli

Le système éducatif américain a régulièrement fait l'objet de critiques massives au cours des dernières dizaines d'années. «A Nation at Risk» (1983), «The Forgotten Half: Non-College Youth in America» (1988), «America's Choice: High Skills or Low Wages» (1990) sont quelques-unes des études très discutées qui ont examiné d'un œil critique, entre autres, le rôle des *high schools*.

On s'est efforcé de remédier aux carences au moyen de diverses réformes de l'enseignement. Parmi celles-ci comptaient notamment les «*school-to-work programs*» promus avec force dans les années 90. Cette approche très diversifiée comprenait également la tentative peu fructueuse de mieux ancrer les «*apprenticeships*» (apprentisages). Un plus grand succès a été obtenu par des démarches consistant à poser des accents professionnels dans les *high schools* («*career academies*», voir ci-après) ou à interconnecter les *high schools* et les (*community colleges*) dans le cadre de programmes «*tech prep*». L'aspect déterminant des *career academies* est l'intégration non seulement du monde du travail, mais aussi des aspirations très répandues des jeunes à poursuivre leurs études dans un *college*.<sup>1</sup>

Qu'est-ce qu'une «*career academy*»?

Il n'existe pas de définition officielle et précise. La notion a été développée en 1992 par Stern et al.<sup>2</sup> pour désigner les points communs de diverses réformes des *high schools*. Les éléments centraux sont les suivants<sup>3</sup>:

- Les académies sont de *petites communautés d'apprentissage*. Une académie englobe un groupe d'élèves suivis par les mêmes enseignants pendant au moins deux ans et fréquentant ensemble plusieurs classes. Le groupe des enseignants se réunit régulièrement pour discuter de l'organisation, du contenu des

cours et de questions relatives à l'enseignement. Toutefois, il n'y a que peu de *high schools* organisées de telle sorte que ce modèle intègre tous les élèves de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année. En général, seule une minorité fait partie d'une à deux académies.

- Les académies combinent un *curriculum préparant au college* à un thème relatif à une *carrière professionnelle*. Citons à titre d'exemple les thèmes soins de san-



Une élève d'une *high school* californienne dans un programme de conception-construction

Photo: Kurt Häfeli

Exemple: *career academies* à la Fremont High School, Oakland

La Fremont High School compte plus de 2200 élèves en 9<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> année. Plus de la moitié d'entre eux font partie de la communauté «hispanique» (originaire du Mexique, de Porto Rico, etc.), beaucoup sont afro-américains. Il y a parmi eux un risque élevé de toxicomanie, de grossesse pendant l'adolescence, d'abandon scolaire ou de chômage. Le quartier, ainsi qu'une grande partie de la ville d'Oakland en Californie (à proximité de San Francisco), sont considérés comme pauvres et présentent un taux élevé de chômage, de délinquance, etc.

À Fremont, il existe depuis quelques années six académies comptant chacune 200 à 250 élèves de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année: médias, santé et sciences naturelles, architecture (conception et construction), électronique, économie et administration. Les jeunes s'informent en 9<sup>e</sup> année sur une «place de marché» où les six académies sont présentées, et optent pour une filière. On ne tient pas compte uniquement des désirs des élèves, mais l'école veille également à une bonne mixité des groupes (en termes de niveaux, de sexes, d'ethnies). Au cours des trois années qui suivent, les élèves passent la majeure partie de leur temps quotidien à l'école (trois à quatre heures sur six) dans la même classe, avec les quatre ou cinq mêmes enseignants. Des

liens plus étroits peuvent ainsi s'établir entre les élèves et les enseignants.

Pendant les cours, les enseignants s'efforcent d'appliquer une «pédagogie active» avec des formes élargies d'enseignement et d'apprentissage. Ceci se traduit par un enseignement à base de projets, une approche interdisciplinaire et des réunions de planification conjointes. Toutefois, beaucoup d'enseignants se plaignent d'entraves administratives, de ressources insuffisantes et d'un manque général d'indépendance. On développe ainsi très sérieusement des plans selon lesquels les diverses académies pourraient être gérées comme entités autonomes.

Les matières et les contenus font référence dans toute la mesure du possible à l'axe thématique de chaque académie: l'anglais et l'histoire sont ainsi par exemple enseignés en concordance avec la science des médias ou des projets spécifiques. Les élèves doivent effectuer pendant leurs vacances d'été (ou parallèlement à l'enseignement) des stages pratiques où ils sont placés par l'intermédiaire de l'école, qui en assure le suivi. Ils travaillent – selon la filière choisie – dans des laboratoires, des hôpitaux, des bureaux d'architectes, des stations de radio, etc. Des possibilités de travail sont également proposées aux enseignants qui souhaitent acquérir des expériences correspondantes.

té, affaires et finance, médias ou transports.

- Les académies comprennent un *partenariat avec des employeurs*. L'organe consultatif d'une académie regroupe des représentants de l'économie locale, du corps enseignant et des autorités scolaires. Des représentants des entreprises apportent leur assistance-conseil pour la définition du curriculum, viennent tenir des exposés dans les écoles, supervisent les stages pratiques des élèves, etc.

### Naissance et développement

Les *career academies* sont issues d'un mouvement de réforme dans les *high schools*, qui a commencé dès 1969 à Philadelphie avec une «*electrical academy*». En Californie, les premières académies ont été fondées en 1981 et subventionnées par l'État à partir de 1985. L'organisation à but non lucratif «*National Academy Foundation*» (NAF) a commencé à soutenir les premières académies dès 1985, et le fait aujourd'hui dans plus de 30 États fédéraux. En 1990, on comptait environ une centaine d'académies, regroupées au sein de divers réseaux. Depuis lors, leur nombre a augmenté en flèche pour atteindre environ 700 académies.<sup>4</sup> À côté de cela, il existe encore beaucoup d'autres académies qui ne font partie d'aucun réseau. On estime qu'il y en a 1500 à 2000 au total (Stern et al. 2000). Les académies se sont surtout répandues en Californie (qui compte près de la moitié du nombre total), en Illinois, en Floride et à Hawaii (grâce au soutien financier des pouvoirs publics). Toutefois, elles sont encore loin d'être introduites sur la totalité du territoire.

### Efficacité et impacts

Des études d'évaluation effectuées avec le plus grand soin (cf. Stern et al. 2000 et Kemple & Stripes 2000)<sup>5</sup> font ressortir que les élèves des académies fréquentent plus régulièrement l'école, s'inscrivent à un plus grand nombre de cours (en vue du certificat de fin d'études de la *high school*) et participent davantage à des activités en dehors du curriculum (telles que le travail volontaire). Ces effets se sont avérés particulièrement prononcés dans les groupes à risques: dans ces groupes, le taux d'élèves abandonnant l'école est tombé de 32 à 21 %, ce qui est considéré comme décisif pour le succès sur le marché de l'emploi et la formation scolaire consécutive.

### Les *career academies* comme facteur de réforme pour les *high schools*

Aux États-Unis, on rencontre toute une série de mouvements qui aspirent à améliorer les *high schools*.<sup>6</sup> Le «*Small Schools Movement*» s'efforce de diviser les grandes écoles anonymes en unités plus petites et plus personnalisées. La «*Coalition of Essential Schools*» s'est fixé, selon son fondateur TheodoreSizer<sup>7</sup>, l'objectif d'améliorer la qualité intellectuelle, sociale et éthique des écoles. Enfin, on s'efforce depuis 10 ans, avec les programmes «*school-to-work*», d'établir un lien plus étroit entre l'économie, le monde du travail et l'école. Toutes ces démarches de réforme sont reprises et intégrées par les «*career academies*». Les «*career academies*» représentent ainsi une stratégie prometteuse pour remédier à la crise du système éducatif américain.

Deutsche Fassung siehe  
▶ [www.panorama.ch/  
files/2600.pdf](http://www.panorama.ch/files/2600.pdf)

Kurt Häfeli, psychologue FSP, est directeur du secteur «Recherche, développement, prestations de service» à l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle. Il a effectué l'année dernière un voyage d'études aux États-Unis, et en a déjà présenté certains acquis dans PANORAMA. Déjà parus: les articles «Nouveaux concepts dans la consultation en matière de carrière» (PANORAMA 2/2001) et «La formation professionnelle aux USA: mythes et réalités» (PANORAMA 4/2001). Adresse: Postfach 637, Kirchlindachstrasse 79, 5052 Zollikofen, kurt.haefeli@bbt.admin.ch  
Le présent rapport s'appuie, outre sur les ouvrages cités, sur des visites de diverses *high schools* (dont la Fremont High School à Oakland, Californie, et la Berkeley High School à Berkeley, Californie) ainsi que sur des entretiens avec le professeur David Stern, University of California, Berkeley, que l'auteur remercie vivement de son soutien

- 1 Cf. Häfeli, K. (2001). La formation professionnelle aux USA: mythes et réalités. PANORAMA, 4/2001, 48-49.
- 2 Stern, D., Raby, M. & Dayton, C. (1992): Career Academies: Partnerships for Reconstructing American High Schools. San Francisco: Jossey-Bass.
- 3 Stern, D., Raby, M. & Dayton, C. (2000): Career Academies: Building Blocks for Reconstructing American High Schools. Berkeley: University of California.
- 4 Cf. à ce propos le site Internet très utile [casn.berkeley.edu](http://casn.berkeley.edu)
- 5 Kemple, J., J. & Snipes, J.C. (2000). Career Academies: Impacts on Students' Engagement and Performance in High School. New York: Manpower Research Corporation.
- 6 Cf. Stern et al. (2000)
- 7 Sizer, T. (1992): Horace' School: Redesigning the American School. Boston: Houghton Mifflin.

Lust auf pädagogische und bildungspolitische Inspiration?

**PANORAMA-Studienreise nach Dänemark 8.-14. April 2002**



Auf der PANORAMA-Studienreise ins bildungspolitisch führende und innovative Dänemark erweitern Sie Ihren fachlichen Horizont, knüpfen Kontakte und pflegen Beziehungen. Sie gewinnen wertvolle neue Impulse für Ihre tägliche Arbeit.

Informationen unter:

Telefon 01 350 55 18, Telefax 01 350 55 16 oder per E-Mail bei [voyage@panorama.ch](mailto:voyage@panorama.ch); [www.panorama.ch/panorama-reise](http://www.panorama.ch/panorama-reise)

Veranstaltet von der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und dem Schweizerischen Verband für Berufsberatung SVB

# Atelier de recherche de compétences non professionnelles

Dans le cadre de son stage de diplôme en orientation, Virginie Siegenthaler a élaboré un atelier de recherche de compétences non professionnelles à Tremplin-Jeunes, la structure de l'orientation genevoise pour les jeunes en rupture.

Interview: Yvonne-Marie Ruedin

**PANORAMA:** Dans votre étude, vous insistez sur la nécessité d'avoir «une attitude centrée sur la personne» dans l'interaction avec les jeunes en rupture. Que voulez-vous dire?

Virginie Siegenthaler: C'est une expression empruntée aux théories de Carl Rogers. Le psychologue-conseiller en orientation se centre sur les émotions, le ressenti du consultant et non sur la légitimité des faits. Être centré sur la personne implique trois attitudes:

- l'acceptation inconditionnelle de l'autre, sans jugement
- l'empathie, l'écoute active et la reformulation
- l'authenticité.

Ces jeunes sont surtout focalisés sur leurs présumées incompétences professionnelles. Comment arriver à leur faire prendre conscience de leurs compétences de vie pour qu'ils puissent se projeter dans l'avenir? C'est la grande difficulté de notre travail. Je dis dans mon mémoire de diplôme qu'ils sont dans une impasse développementale, impasse liée autant à leur crise d'adolescence qu'à leur vécu de rupture scolaire et sociale. Ils ont tellement perdu confiance en eux en raison de leurs échecs répétés, tant au niveau scolaire ou professionnel qu'au niveau affectif, qu'ils ne savent plus dans quel sens avancer.

D'où notre essai de mettre en place un «atelier de recherche de compétences non professionnelles».

Quel est l'objectif de cet atelier?

Il s'agit d'un atelier expérimental. Nous voulions savoir s'il était possible, à travers un atelier collectif de recherche de compétences non professionnelles, de redonner confiance à des jeunes en rupture par rapport à leurs capacités personnelles, et ainsi de les remettre en mouvement, c'est-à-dire de les remobiliser pour un projet professionnel. J'utilise volontiers la métaphore du sac à dos:

chaque fois que nous rencontrons un obstacle, nous développons un outil. Au fil des années, notre sac à dos se remplit de différents outils qui nous permettent de faire face aux aléas de la vie. Le problème, c'est que nous avons tendance à oublier le contenu de notre sac! Il faut alors prendre le temps de le déposer et d'en faire l'inventaire. C'est ensuite beaucoup plus facile d'imaginer un parcours pour demain.

C'est ici que l'approche centrée sur la personne prend tout son sens: nous essayons de créer un climat d'ouverture, sans juger le jeune et sans lui dire ce qu'il doit faire. Nous sommes là pour le comprendre et lui redonner confiance.

Quelles sont les grandes étapes de l'atelier?

Concrètement, nous demandons au jeune de retranscrire ce qui est important pour lui et de l'inscrire sur sa «ligne de vie»: les événements marquants de son existence, ses loisirs (il a éprouvé des moments de plaisir), son quotidien (il a développé des aptitudes

dans différents domaines, par exemple l'utilisation des nouvelles technologies), ses relations aux autres. Ainsi, il est possible de dégager les outils qu'il a développés et de lui faire prendre conscience de la richesse du contenu de son sac à dos.

On peut ensuite élaborer un portfolio de compétences non professionnelles, c'est-à-dire identifier, à partir du parcours de vie, les compétences apprises. Il s'agit de retranscrire les apprentissages effectués pour toutes les activités mentionnées dans la «ligne de vie». Un portfolio de compétences est une sorte de porte-monnaie: lors de tout achat, il est nécessaire de comparer le budget à disposition et le prix de l'objet convoité. C'est pareil pour un projet professionnel.

Quel bilan tirez-vous de cette expérience? Avez-vous réussi à remobiliser les jeunes?

L'atelier tel qu'il a été conçu ne permet pas à lui seul de remobiliser les jeunes. En revanche, il a mis en lumière les véritables besoins de ces jeunes.

- Les jeunes sont en difficulté par rapport aux relations sociales, ils ne savent pas comment se comporter par rapport aux autres. Tantôt ils se sentent menacés dans leur identité par les autres, tantôt ils s'appuient complètement sur eux.
- Par moment, les jeunes perçoivent le monde comme étant intensément dangereux, en fonction de ce qu'ils ont vécu, alors qu'à d'autres moments ils le ressentent comme étant le pourvoyeur de tous les bonheurs du monde. Ils sont dans une dynamique de basculement d'extrêmes.
- Ils ont un besoin intense de mieux se connaître. Ils cherchent à avoir des points de repères par rapport à leur personne, à leurs valeurs.

Après cette phase d'expérimentation, quels sont les développements possibles?

Tout d'abord travailler sur les besoins des jeunes, par exemple la connaissance de soi

## Tremplin-Jeunes

**Objectif:** favoriser l'insertion scolaire et professionnelle de jeunes sans solution d'insertion ayant quitté leur scolarité obligatoire ou post-obligatoire, permettre à des jeunes en rupture de développer un projet scolaire ou professionnel réaliste et réalisable.

**Date de création:** septembre 1995.

**Prestations:** entretiens d'orientation conduits par des psychologues-conseillers en orientation et ateliers de préparation à la vie active conduits par une conseillère en insertion.

**Statistiques:** durant l'année scolaire 2000/2001, Tremplin-Jeunes a suivi 153 jeunes. Il leur a organisé 7 ateliers de 3 semaines chacun et accordé 1014 entretiens d'orientation et 179 entretiens d'insertion.

**Adresse:** Tremplin-Jeunes, quai du Rhône 10, 1205 Genève

**Site:** Pour en savoir plus: [www.eduqua.ch](http://www.eduqua.ch)



Virginie Siegenthaler: «Nous pouvons utiliser tous les outils de notre sac à dos personnel.»

et les compétences sociales par des techniques d'affirmation de soi (comment interagir avec les autres, sans tomber dans l'agressivité ni la passivité, comment trouver une position alternative pour dialoguer avec les gens).

Je voudrais aussi étudier la problématique de la résilience. La résilience est un terme emprunté à la physique pour définir l'aptitude d'un corps à résister à un choc. En psychologie, c'est la capacité d'une personne à résister à des traumatismes et à rebondir. Au départ, je pensais trouver des cas de résilience chez ces jeunes en rupture. Or je n'en ai pas trouvé. Dès lors, comment les aider à rebondir? Notre idéal serait d'être des tuteurs de résilience pour ces jeunes.

Un atelier de recherche de compétences non professionnelles est un outil, mais ne remplace pas la consultation individuelle. Celle-ci reste essentielle dans une démarche d'orientation. Mais avec une population si diversifiée, je crois que l'on peut se donner le droit d'enseigner des techniques elles aus-

si très diverses. Nous devons d'abord permettre aux jeunes de se réapproprier leur personnalité, de se reconnaître, et ensuite, avec ce moi reconnu, de réfléchir à ce qu'ils veulent faire. Notre rôle est de leur donner des points de repère par rapport à eux pour qu'ils puissent développer un projet professionnel.

Dans votre mémoire de diplôme, vous dites qu'«en raison de l'interdépendance des problématiques de choix professionnel et de crise identitaire, ce travail se situe à la frontière entre une intervention en orientation scolaire et professionnelle et une prise en charge plus centrée sur la personne et ses difficultés psychologiques». Où s'arrête le travail d'orientation professionnelle et où commence celui du suivi psychologique?

La frontière est très fine, et de surcroît avec une population de jeunes en rupture qui viennent consulter avec des difficultés personnelles importantes. Cela dit, d'autres consultants dans d'autres structures d'orientation ont aussi des difficultés personnelles.

Il ne s'agit pas de faire un suivi psychothérapeutique. Dans un tel cas, il est plus adapté d'orienter le jeune à consulter un thérapeute pour un travail de plus longue durée. Mais en orientation professionnelle, pour aider un consultant à construire son projet professionnel, nous pouvons aussi utiliser tous les outils que nous avons dans notre sac à dos personnel!

Virginie Siegenthaler est psychologue-conseillère en orientation à l'antenne de Vernier de l'Office d'orientation et de formation professionnelle de Genève, avenue de Châtelaine 82, 1219 Châtelaine (Genève). Tél. 022/797 34 29. Son mémoire de diplôme «Atelier de recherche de compétences non professionnelles» a été soutenu à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne à la session de juillet 2001.

## Workshop zur Ermittlung ausserberuflicher Kompetenzen

*Im Rahmen ihrer Ausbildung hat Virginie Siegenthaler in «Tremplin-Jeunes», einer Genfer Einrichtung für Jugendliche mit abgebrochener Ausbildung, einen Workshop zur Bestimmung von ausserberuflichen Kompetenzen ausgearbeitet. Dieser experimentelle Workshop hatte zum Ziel, diesen Jugendlichen, wenn möglich durch kollektive Sitzungen, wieder Vertrauen in ihre persönlichen Fähigkeiten zu geben und sie dadurch wieder zu aktivieren, insbesondere für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung.*

*Der Workshop ermöglichte es, die tatsächlichen Bedürfnisse dieser Jugendlichen zu identifizieren. Sie sind auf Schwierigkeiten in ihren sozialen Beziehungen gestossen, sind hin- und hergerissen in der Einschätzung ihrer Umwelt und suchen nach Orientierung in bezug auf ihre Persönlichkeit und ihre Werte.*

*Von dieser Identifikation der Bedürfnisse ausgehend ist es möglich spezifischere Problematiken zu bearbeiten. Oder mit den Worten von Virginie Siegenthaler: «Die Rolle des Psychologen/Berufsberaters besteht darin, Jugendlichen mit Ausbildungsabbruch Anhaltspunkte zu geben, damit diese ein berufliches Projekt zu entwickeln vermögen.» Für diese Jugendlichen wäre jemand notwendig, der sie stützt und der ihnen trotz ihres wiederholten Schulversagens wieder aufhilft.*

YMR/CR

## Unser neues Weiterbildungsangebot

**Ausbilder/Ausbilderin mit eidg. Fachausweis auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion TZI: Lehrgang in 3 Modulen 2002–2003**

Start von Modul 1 : April 2002

TZI hat sich als Ansatz für die Bildungs- und Entwicklungsarbeit mit Gruppen aller Altersstufen seit über 20 Jahren bewährt.

**Grundausbildung in Themenzentrierter Interaktion TZI nach Dr. Ruth Cohn mit Zertifikat (Anerkennung für den SVEB-Modul-Ausweis 1)**

Start: April 2002



**WILL**

Weiterbildungsinstitut für Lebenslanges Lernen

\*\*\*Bestellen Sie die detaillierten Unterlagen sowie das Anmeldeformular bei:  
WILL Schweiz  
c/o Stiftung Barmenberg  
Postfach  
2500 Biel 8  
Tel. 032 541 94 29  
Fax 032 541 98 29  
E-Mail: sekretariat@tzi.ch  
www.tzi.ch

## Die dänische Berufsbildungsreform aus schweizerischer Sicht

Wie wird das neue dänische Berufsbildungsgesetz (vgl. PANORAMA 5/2001) in die Praxis umgesetzt? Im Rahmen einer vom Schweizerischen Institut für Berufspädagogik mitorganisierten internationalen Schulleiterkonferenz konnte Ende Oktober 2001 eine Schweizer Delegation ein Berufsbildungszentrum in Sønderborg und die Berufsbildungsabteilung der Firma Danfoss in Nordborg besuchen. Beeindruckt hat uns vor allem die Umsetzung folgender pädagogischer Prinzipien:

### Eigenverantwortung

Die «Abkehr von der Tankstellenpädagogik» ist – wie es ein dänischer Berufsschullehrer ausdrückte – das oberste Bildungsziel. Und dies wird offensichtlich in den von uns besuchten Institutionen auch ver-

wirklicht. Dies geschieht natürlich nicht von heute auf morgen, sondern basiert auf einem demokratischen Wertverständnis, das in der Familie und in der Volksschule offensichtlich seit Jahren gelebt wird. Darauf kann die Berufsbildung aufbauen und den Jugendlichen entsprechende Freiräume geben:

- Die Schulhäuser sind von 7 bis 22 Uhr offen und verfügen über eine gut ausgebaute Infrastruktur, beispielsweise einen modern ausgerüsteten «Open Learning Center».
- Offene, stark individualisierte Bildungsgänge mit individuell vereinbarten Bildungsplänen, unterschiedlicher Lehrdauer, unterschiedlichen Leistungsniveaus, modularisierten Bildungsangeboten.

Veränderungsbereitschaft  
Offenheit gegenüber Neuerungen ist ein erklärtes Ziel bei der Firma Danfoss. So wird den Mitarbeitenden nach drei bis vier Jahren eine «Job rotation» angeboten. Diese Veränderungsbereitschaft wird auch in der Berufsbildung aktiv gefördert. Den Jugendlichen werden Freiräume geboten, in denen sie sich «geborgen unsicher» fühlen können (Aussage eines Schulleiters). Offenheit und Flexibilität beruhen auf einem sicheren Fundament, einem grundlegenden Vertrauen. Weitere Aspekte, die aus Schweizer Sicht bedenkenswert scheinen, die aber aus Platzgründen an anderer Stelle dokumentiert sind (vgl. [www.panorama.ch/files/2713.pdf](http://www.panorama.ch/files/2713.pdf)), betreffen die Autonomie (auch bei der Finanzie-

rung) der Berufsschule und die berufliche Eingangsstufe mit sieben Berufsfeldern. Kurt Häfeli

### Studienreise

Vom 8. bis 14. April 2002 führt PANORAMA eine Reise ins berufspädagogische Paradies Dänemark durch. Verlangen Sie telefonisch (01 350 55 18), per Telefax (01 350 55 16) oder per E-Mail ([voyage@panorama.ch](mailto:voyage@panorama.ch)) Programm und Anmeldeformular. Die Kosten der Reise betragen Fr. 1950.– (Flug nach und Transport in Dänemark, Hotel mit Frühstück, Reiseleitung). Anmeldeschluss ist der 30. Januar 2002. Weitere Unterlagen zur dänischen Berufsbildung finden Sie unter [www.panorama.ch/panorama-reise](http://www.panorama.ch/panorama-reise).

## PIM ist entscheidende Schritte weitergekommen

Das Projekt Berufs- und Bildungsinformationsmanagement (PIM) nimmt Gestalt an. Nachdem Initialisierungs- und Voranalysearbeiten abgeschlossen sind, ist kürzlich sowohl von der SKZB (Zentralstellenleitende der Berufsberatung) als auch der KSSB (Leitende der Studienberatungsstellen) ein Zwischenbericht zustimmend zur Kenntnis genommen und die Weiterführung des Projektes befürwortet worden. Die Finanzen sind für das nächste Jahr provisorisch geregelt, sie bewegen sich in der Grössenordnung jeweils eines Prozentes der kantonalen Berufsberatungsbudgets.

### Zwei Zielgruppen

Ziel des Projektes ist es, einen umfassenden Zugang zu allen Berufs- und Bildungsinformationen auf elektronischer Ebene zu reali-

sieren. Dies für zwei Zielgruppen: zum einen für das Publikum über Internet (Service public), zum anderen online für Fachleute in der Berufsberatung und in Infozentren. Das entsprechende Internetportal – [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) – besteht schon, PIM vergrössert sukzessive dessen Angebots-Palette. Der Online-Zugang für das Fachpersonal wird im PIM-Rahmen realisiert und ist ein wesentlicher Teil des Informationsmanagements: dezentrale Recherche, Erfassung und Bewirtschaftung der benötigten Informationen aufgrund gemeinsamer Qualitätskriterien, gemeinsame Nutzung der Ergebnisse mit entsprechendem Synergiepotenzial. Das heisst, dass beispielsweise nicht mehr alle I+D-Fachleute parallel die gleichen Arbeiten verrichten, sondern je

ein Teilgebiet, dieses dafür fundierter mit dem Ergebnis erhöhter Aktualität und Qualität.

### Drei Etappen

PIM vernetzt hauptsächlich in verschiedenen medialen Formen bestehende Angebote im Bereich der allgemeinen Berufsberatung, aber auch der Studienberatung. Das Projekt wird in drei ein- bis zweijährigen Etappen im Zeitraum von 2002 bis 2006 realisiert. In den ersten beiden Etappen werden vor allem schon bestehende Angebote über [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) abrufbar gemacht. Es sind dies u.a. [biz-berufsinfo](http://www.biz-berufsinfo.ch) (FAB-Blatt-Nachfolge), Chancen in Beruf und Arbeit, Studieren von A–Z, P-Doc (Weiterbildungen nach dem Studium), WAB etc. Dazu kommen ein paar neue Module wie eine Linkdatenbank,

ein Newsletter, der über die Neuerungen in der Datenbank informiert, Info-Doku-Module für die Integration regionaler Informationen sowie Reglemente. Die dritte Etappe schliesslich bietet Platz für die elektronischen Versionen von Stamm- bzw. Basisdokumentation sowie andere bestehende, aber auch visionäre Angebote. Christof Hegi

Das Projekt wird ausführlicher in einer nächsten Ausgabe von PANORAMA dargestellt.

Christof Hegi, Projektmanagement  
PIM. [christof.hegi@vum.ch](mailto:christof.hegi@vum.ch)



[www.svb-asosp.ch/framebaseforum\\_d.html](http://www.svb-asosp.ch/framebaseforum_d.html), Stichwort: PIM

(enthält Voranalyse-Bericht, Kurzzusammenfassung in Printform und elektronisch sowie PowerPoint-Präsentation)

## Impressum

### Herausgeber/Editeurs

Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco.

Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle SRFP et Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle ASOSP, en collaboration avec le seco.

### Redaktion/Rédaction

Dr. Emil Wettstein, Chefredaktor  
Nordstrasse 138, 8037 Zürich  
Tel. 01 350 55 18; Fax 01 350 55 16  
ewettstein@panorama.ch  
Daniel Fleischmann, Redaktion Berufsberatung deutsche Schweiz  
Platz 8, 8200 Schaffhausen  
Tel. 052 620 13 16, Fax 052 620 13 18  
dfleischmann@panorama.ch  
Andreas Minder,  
Redaktion Berufsbildung/  
Rédaction Formation professionnelle  
Poststrasse 14, 8700 Küsnacht  
Tel. 01 910 02 19, aminder@panorama.ch  
Viktor Moser, Redaktion Arbeitsmarkt/  
Rédaction Marché du travail  
Weidenstrasse 40, 4106 Therwil,  
Tel. und Fax 061 721 72 74,  
vmoser@panorama.ch  
Yvonne-Marie Ruedin, Rédaction Orientation professionnelle Suisse romande  
Case postale 457, 1211 Genève 4  
Tél. 022 705 02 53, Fax 022 328 06 66  
ymruedin@panorama.ch  
Jacques Amos, collaborateur, Genève

Sekretariat/Secrétariat  
Postfach, 8031 Zürich  
sekretariat@panorama.ch

Verlag – Vertrieb/Édition – Diffusion  
Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB; Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle ASOSP, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich  
Tel. 01 266 11 11, Fax 01 266 11 00  
www.svb-asosp.ch

Satz/Druck  
Cavelti AG, 9200 Gossau

Preise/Prix  
Abo CHF 72.– (Ausland/Etranger CHF 87.–)  
Einzeln CHF 18.– (Ausland/Etranger 23.–)

Anzeigen  
KRETZ AG, Zürichsee Zeitschriftenverlag,  
Seestrasse 86, Postfach, 8712 Stäfa  
Tel 01 928 56 11, Fax 01 928 56 00  
annoncen.panorama@kretzag.ch,  
www.kretzag.ch

Abonnemente/Abonnements  
SVB Vertrieb, Postfach 396,  
8600 Dübendorf 1  
Tel. 01 801 18 99, Fax 01 801 18 00  
vertrieb@svb-asosp.ch,  
www.svb-asosp.ch

ISSN: 1011-5218  
15. Jahrgang

Erscheint zweimonatlich; parution bimestrielle; Auflage/tirage: 4000 Ex.

Publikation auf dem Netz unter www.panorama.ch gemäss dem Codex der «Public Library of Science», vgl. publiclibraryofscience.com; Publication sur le Web sous www.panorama.ch selon le Codex de la «Public Library of Science», cf. www.publiclibraryofscience.com.

## Service

Das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft organisierte in Zusammenarbeit mit SOL (Swiss Occidental LEONARDO) und dem SVEB eine Informationstagung über transnationale Projekte innerhalb der EU-Programme SOKRATES und LEONARDO. An der Tagung wurden Beteiligungsmöglichkeiten aufgezeigt, Informationen vermittelt, Workshops angeboten und Projektbeispiele vorgestellt. Nähere Informationen finden sich unter: [www.admin.ch/bbw/bildungshorizonte](http://www.admin.ch/bbw/bildungshorizonte).

Der SVEB führt Mitte Januar 2002 eine Tagung zur Führungsschulung durch. Sie will insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen Navigationshilfen bei der Planung ihrer ausserbetrieblichen Führungsentwicklung auf dem Meer einschlägige Bildungsangebote vermitteln. Info: SVEB, Ruth Jerermann, Telefon 01 311 64 55, [ruth.jermann@alice.ch](mailto:ruth.jermann@alice.ch).

Mit einer Serie von Workshops gibt das Nationale Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung (NFP 43) Vertreterinnen und Vertretern der Praxis, der Wissenschaft und der Medien Gelegenheit, sich über den Stand der laufenden Projekte zu informieren und kritische Rückmeldungen zu geben. Das Programm der Workshops kann über die Homepage des Forums Bildung und Beschäftigung heruntergeladen werden ([www.nfp43.unibe.ch](http://www.nfp43.unibe.ch)).

Agogis ist der grösste Deutschschweizer Bildungsanbieter im Sozialbereich mit Schwerpunkt in der Ausbildung und Qualifizierung für die institutionelle Behindertenarbeit. Im September ist das Weiterbildungsprogramm 2002 erschienen. Es kann unter [www.agogis.ch](http://www.agogis.ch) eingesehen oder bestellt werden.

Seit Anfang Dezember liegen erste Resultate des Projektes PISA vor.

Das internationale Projekt, das die Kompetenz bei den 15-Jährigen misst, wird in der Schweiz vom Bundesamt für Statistik und der EDK getragen. Info: [www.pisa.admin.ch](http://www.pisa.admin.ch).

Im November erschien zum erstenmal das Informationsbulletin «Education International» des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft (BBW). Es will einem an Bildung interessierten Publikum Einblick geben in die internationale Zusammenarbeit im Bildungswesen und insbesondere in die Mitwirkung der Schweiz in Bildungsprogrammen und -projekten internationaler Organisationen wie OECD, UNESCO, Europarat oder EU. Info unter: [www.admin.ch/bbw/edu-int/index.html](http://www.admin.ch/bbw/edu-int/index.html).

Der Werkplatz Schweiz soll ökologischer werden: Mit diesem Ziel vor Augen hat das Bildungszentrum WWF den Lehrgang «Umweltberatung und -kommunikation» neu überarbeitet. Die berufsbegleitende, 44 Kurstage umfassende Weiterbildung im Baukastensystem vermittelt Kompetenzen in Umweltrecht und -ökonomie, Umweltmanagement, Ökomarketing sowie Projektmanagement und schliesst mit dem Diplom Umweltberater/in ab. Beginn: Februar 2002. Kosten: 6500 Franken. Anmeldungen bis Ende November an: Bildungszentrum WWF, Bollwerk 35, 3011 Bern, Telefon 031 312 12 62, [wwfbildung@bluewin.ch](mailto:wwfbildung@bluewin.ch).

L'Office suisse de l'éducation et de la science a organisé en collaboration avec SOL (Swiss Occidental LEONARDO) et la FSEA une journée d'information sur les projets transnationaux dans le cadre des programmes de l'UE SOCRATES et LEONARDO. Lors de cette journée, on a montré des possibilités de coopération, transmis de l'information, proposé des ateliers et présenté des exemples de projets. On trouvera davantage d'informa-

tions sous [www.admin.ch/bbw/bildungshorizonte](http://www.admin.ch/bbw/bildungshorizonte).

A travers une série de workshops, le programme national de recherche formation et emploi (PNR 43) donne l'occasion à des représentantes et représentants de la pratique, de la science et des media de s'informer sur l'avancement des projets en cours et de faire part de réactions critiques. Le programme des workshops peut être téléchargé sur la page d'accueil du forum Formation et emploi ([www.nfp43.unibe.ch](http://www.nfp43.unibe.ch)).

Agogis est le prestataire de formation le plus important de Suisse allemande dans le domaine social, avec une centration sur la formation et la qualification pour le travail en institution de personnes handicapées. Le programme de formation continue 2002 a paru en septembre. On peut le consulter ou le commander sous [www.agogis.ch](http://www.agogis.ch).

Les premiers résultats du projet PISA seront publiés début décembre. Ce projet international, qui mesure les compétences chez les 15 ans, est placé en Suisse sous l'égide de l'Office fédéral de la statistique et de la CDIP. Information: [www.pisa.admin.ch](http://www.pisa.admin.ch).

En novembre a paru pour la première fois le bulletin d'information «Education International» de l'Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES). Il vise à fournir à un public intéressé par la formation un regard sur la coopération internationale en matière d'éducation, et en particulier sur la participation de la Suisse à des programmes et projets de formation d'organisations internationales telles que l'OCDE, l'UNESCO, le Conseil de l'Europe et l'UE. Information sous [www.admin.ch/bbw/edu-int/index.html](http://www.admin.ch/bbw/edu-int/index.html).

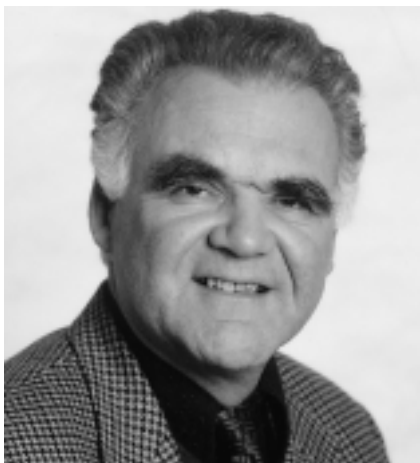


Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB)  
Association Suisse pour l'orientation scolaire et  
professionnelle (ASOSP)

## Wir brauchen ein nationales Dienstleistungszentrum

Um ihrer komplexen Aufgabe zu genügen, braucht die Berufsberatung eine qualitativ hoch stehende Gesetzgebung, funktions-tüchtige organisatorische Strukturen in Bund und Kantonen, fachlich bestqualifizierte Beraterinnen und Berater und weiteres Fachpersonal, modernste technische Informationsmittel, zeitgemässe, valide Instrumente und erprobte Beratungskonzepte, die auf stets erweiterten und vertieften Forschungsergebnissen aufbauen. Für all das braucht es ein nationales Dienstleistungszentrum, das im Auftrag von Bund und Kantonen übergeordnete Aufgaben erfüllen muss, die sinnvollerweise nicht von jedem einzelnen Kanton geleistet werden sollen und können. Zu denken ist dabei u.a. an:

- Koordination, Initiation von Forschung und Entwicklung auf nationaler Ebene
- Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Aus- und Weiterbildung des gesamten Fachpersonals



Res Marty, Verbandssekretär a.i.

- Recherche und sinnvolle Verbreitung von schul- und berufskundlichen Daten und Informationen
- Entwicklung und Produktion von Publikationen, Lehrmitteln, statistischen Materialien etc.

- Aufbau, Unterhalt einer nationalen Mediothek und eines Archivs
- Beobachtung der Entwicklung der Berufs- und Laufbahnberatung im Ausland und Führung entsprechender Kontakte
- Zusammenarbeit auf nationaler Ebene mit verwandten Institutionen der Berufsbildung, des Arbeitsmarktes, der Berufsverbände
- Mitarbeit in nationalen Kommissionen und Arbeitsgruppen des beruflichen und allgemeinen Bildungswesens
- Koordination der sprachregionalen Funktionen und Aktivitäten

Es braucht wohl in den nächsten Monaten viel Weitsicht, ein starkes Engagement und geschickte politische Überzeugungsarbeit, dass im Dienste einer zukunftsweisenden Berufs- und Laufbahnberatung eine sinnvolle Arbeitsteilung zwischen Bund, Kantonen und Verbänden erreicht werden kann. Res Marty

## Nous avons besoin d'un Service central national

Pour remplir sa tâche très complexe, l'orientation professionnelle a besoin de lois qualitativement très bien élaborées, de structures et d'une organisation capables de fonctionner au niveau de la Confédération et des cantons, de conseillers et conseillères ainsi que de spécialistes hautement qualifiés, de moyens de communication et d'information top modernes, d'instruments valides et de concepts de conseil éprouvés, se basant sur les résultats de recherches amples et approfondies. Pour cela il est nécessaire de disposer d'un Service central national, qui s'occuperait de tâches d'intérêt général sur demande de la Confédération et des cantons, de sujets qui logiquement ne pourraient et ne devraient pas être du ressort d'un seul canton. Nous pensons entre autres à:

- La Coordination et au lancement de la recherche et du développement au niveau national

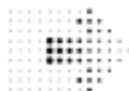
- Au contrôle de qualité et à l'amélioration de celle-ci dans la formation et le perfectionnement du personnel qualifié
- A la recherche et à la diffusion correcte d'informations et de données sur les écoles et les métiers.
- A la production et à l'édition de publications, de matériel d'enseignement, de données statistiques, etc.
- A la création et à la gestion d'archives et d'une médiathèque nationales
- A l'observation du développement de l'orientation professionnelle et du conseil de carrière dans d'autres pays, ainsi qu'à l'établissement de contacts internationaux
- A la collaboration avec des institutions semblables du secteur de la formation professionnelle, du marché du travail, des associations professionnelles
- A la collaboration dans des commissions nationales et des groupes de travail dans

les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle

- A la coordination des activités et des fonctions dans les différentes régions linguistiques.

Il faudra faire preuve d'une vision très large des choses dans les mois à venir, d'un immense engagement et d'un habile travail de persuasion au niveau politique pour qu'une répartition optimale des tâches entre la Confédération, les cantons et les associations puisse s'accomplir au profit d'une orientation professionnelle et d'un conseil de carrière du futur.

Res Marty



## Eidg. dipl. Betriebsausbilder/Eidg. dipl. Betriebsausbilderin

Die einzige Höhere Fachprüfung im Bereich der Erwachsenenbildung wird seit 1995 vom Schweizerischen Verband für Betriebsausbildung SVBA organisiert. Nach Abschluss der Prüfungen werden es Ende dieses Jahres rund 240 Spezialistinnen und Spezialisten in der betrieblichen Ausbildung sein, die das eidgenössische Diplom erhalten haben, nachdem im Dezember 2000 das 199. Diplom überreicht werden konnte.

Der Schweizerische Verband für Betriebsausbildung SVBA, respektive die drei sprachregionalen Organisationen der Betriebsausbildung: die Associazione Formatori Aziendali della Svizzera Italiana AFASI, die Association Romande de Formation ARFOR und Personal-Entwicklungs-Forum pef,

erarbeiteten in Zusammenarbeit mit dem BIGA, heute BBT, das Prüfungs-Reglement. Die HFP für Betriebsausbilder/Betriebsausbilderinnen ist eine klassische Prüfung moderner Art, die stark auf der Praxiserfahrung der Kandidaten/Kandidatinnen aufbaut. In der Diplomarbeit wird ein ausbildungsrelevantes Thema praxisbezogen behandelt und in der schriftlichen Prüfung wird eine Ausbildungsaktivität konzipiert und anschliessend evaluiert. Die mündliche Prüfung stellt fest, inwieweit das Wissen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung vorhanden ist.

Immer häufiger wird von Personalverantwortlichen bei Bewerbungen im Ausbildungsbereich das eidgenössische Diplom

verlangt. Seine Bedeutung als anerkannter Leistungsausweis steigt und damit wird es zum Türöffner für eine erfolgreiche Tätigkeit in der betrieblichen Ausbildung.

Weitere Informationen sind erhältlich im Sekretariat des SVBA unter [kurt\\_buchler@yahoo.com](mailto:kurt_buchler@yahoo.com)

Die Prüfungsunterlagen für die:

- *Deutschschweiz* bei Kathrin Fassnacht unter [kfassnacht@bluewin.ch](mailto:kfassnacht@bluewin.ch)
- *Romandie* bei Jean-François Thomas unter [jean-francois.thomas@ubs.com](mailto:jean-francois.thomas@ubs.com)
- *italienischsprachige Schweiz* bei Raniero Devaux unter [raniero.devaux@ti.ch](mailto:raniero.devaux@ti.ch)

Kurt Büchler

## Diplôme fédéral de formateur/formatrice en entreprise

L'unique diplôme supérieur dans le domaine de la formation des adultes est organisé depuis 1995 par la Fédération Suisse de formation en entreprise. A la clôture des examens de cette année, il y aura 240 spécialistes de la formation en entreprise qui auront obtenu le diplôme fédéral, depuis la remise en décembre 2000 du 199<sup>e</sup> diplôme.

La Fédération Suisse de formation en entreprise SVBA, formée des trois organisations représentantes des régions linguistiques de formation en entreprise – L'Associazione Formatori Aziendali della Svizzera Italiana AFASI, l'Association Romande de Formation ARFOR, et le Personal-Entwicklungs-Forum PEF – ont élaboré en collaboration avec l'OFIAMT, aujourd'hui appelé Office Fédéral de la Formation profession-

nelle et de la Technologie(OFFT) le règlement d'examen.

Le diplôme supérieur de formateur/formatrice en entreprise est un examen typiquement actuel, basé en grande partie sur l'expérience professionnelle des candidats et des candidates. Pour le travail de diplôme, un des différents aspects de la formation doit être traité et appliqué dans la pratique, et pour l'examen écrit, il faut concevoir un projet de formation et l'évaluer. L'examen oral a pour but de constater si le savoir-faire de la formation et du perfectionnement en entreprise est maîtrisé.

Le diplôme fédéral est de plus en plus souvent demandé par les chefs du personnel pour des postes dans le domaine de la formation en entreprise. Son importance est

croissante, il est devenu une preuve reconnue de compétences en matière de formation. De cette manière, il ouvre des portes et offre une garantie de succès pour une carrière dans la formation en entreprise.

Pour obtenir davantage d'informations, s'adresser au secrétariat du SVBA sous [kurt-buchler@yahoo.com](mailto:kurt-buchler@yahoo.com).

- Pour la *Suisse allemande*, on obtient les documents concernant l'examen auprès de Kathrin Fassnacht sous [kfassnacht@bluewin.ch](mailto:kfassnacht@bluewin.ch)
- Pour la *Romandie*, auprès de Jean-François Thomas sous [jean-francois.thomas@ubs.com](mailto:jean-francois.thomas@ubs.com)
- Pour la *Suisse italienne*, auprès de Raniero Devaux sous [Raniero.devaux@ti.ch](mailto:Raniero.devaux@ti.ch)

Kurt Büchler

# Weiterbildungsprogramm 2002

**Wollen Sie Ihre  
Kompetenz im  
Bereich Bildung  
und Beratung  
erweitern?**

**Wollen Sie diese  
Erkenntnisse auch in  
Ihrer Berufspraxis  
umsetzen?**

## Ihr Know-how zeichnet Sie aus.

Der Schweizerische Verband für Berufsberatung bietet Ihnen ein reichhaltiges Weiterbildungsprogramm im Bildungs- und Beratungsbereich:

- Sie erhalten wertvolle Impulse für Ihre Arbeit
- Sie erweitern Ihren beruflichen und persönlichen Horizont
- Wählen Sie aus jährlich rund 40 Angeboten
- Die 1- bis 4-tägigen Kurse finden in modernen Seminarhotels oder Tagungszentren statt und werden von erfahrenen Fachleuten geleitet
- Unter [www.svb-asosp.ch](http://www.svb-asosp.ch) können Sie sich online anmelden

- **Baustelle Bildungswesen** Sie setzen sich mit Reformen und Entwicklungen im Bildungswesen auseinander und können die Informationen auf die regionalen Besonderheiten übertragen.
- **Mediation – neue Form der Konfliktbearbeitung** Sie lernen Möglichkeiten und Grenzen, aber auch Anwendungsfelder, Arbeitsmethoden und Ausbildungswege dieser alternativen Konfliktbearbeitung kennen.
- **Berufsfeld Informatik** Sie informieren sich über die zentralen Fach-, Sozial und Methodenkompetenzen sowie den aktuellen Stellenmarkt im WEB- und MULTIMEDIA-Bereich.
- **Wirkungsvolle Präsentationen mit modernen Kommunikationsmedien** Sie lernen Dokumente, Grafiken und Fotografien mit PowerPoint professionell aufbereiten und mit dem Beamer kompetent präsentieren.
- **Einsätze in der internationalen Zusammenarbeit** Sie kennen Arbeitsmöglichkeiten und Selektionskriterien für Einsätze im Ausland und informieren sich über die Dokumentationen und das Beratungsangebot der cinfo.
- **Diagnose und Intervention** Sie erhalten Inputs aus Wissenschaft und Praxis zu den Themen Selektion, Therapie und Beratung aus der Sicht des Individuums, der Familie, der Organisationen und Unternehmen.

## Infos

- Bitte senden Sie mir das Gesamtprogramm SVB-Weiterbildung 2002

Name/Vorname: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Tel./E-mail: \_\_\_\_\_

Senden, faxen oder mailen:

Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, Weiterbildung, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich,  
Tel: 01/ 266 11 11, Fax: 01/ 266 11 00, E-mail: [weiterbildung@svb-asosp.ch](mailto:weiterbildung@svb-asosp.ch)