FOLIO

Berufsbildung Schweiz

THEMA

Mit Herzblut für die Berufsbildung

NR. 2 / 22

compendio Bildungsmedien
Lernen und Lehren

Neu mit
Coronapandemie und zusätzlichen
didaktischen Elementen

Auflage 2022
Mit neuem
Cover

Biologie für die Berufsmaturität

Mit den Themenschwerpunkten Zellbiologie, Genetik und Humanbiologie

Dieses Lehrmittel ist eine Einführung in die faszinierende Welt der Biologie. Es vermittelt die Grundkenntnisse des Fachs gemäss gültigem Rahmenlehrplan – von den kleinsten Bausteinen des Lebens, den Zellen, bis hin zu den komplexen Systemen unserer Organe.

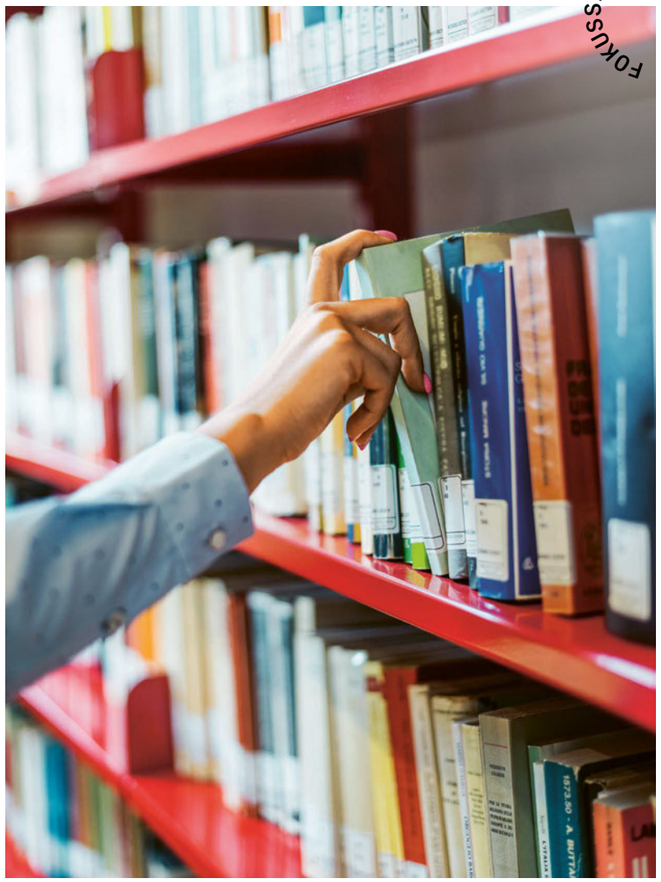
Biologie für die Berufsmaturität
Lerntext, Aufgaben mit Lösungen, Glossar und Zusammenfassungen
Martin Lüscher | Markus Bütikofer

3., überarbeitete Auflage 2022
978-3-7155-4883-8
CHF 49.00
Auch als E-Book verfügbar

Dieses Lehrmittel

- ✓ enthält detaillierte Lernziele, Schlüsselbegriffe, zahlreiche Grafiken und Abbildungen sowie ein Glossar.
- ✓ beinhaltet Aufgaben mit kommentierten Lösungen und Zusammenfassungen.
- ✓ eignet sich für die Berufsmaturität der Ausrichtung «Gesundheit und Soziales», Typ «Gesundheit».
- ✓ ist passend für Unterricht und Selbststudium.

Compendio Bildungsmedien AG Neunbrunnenstrasse 50 8050 Zürich www.compendio.ch



FOLIO THEMA FOKUSSIERT

THEMA

Mit Herzblut für die Berufsbildung

Das Engagement von Lehrpersonen für ihre Schulen endet nicht mit dem 12-Uhr-Klingeln und oft auch nicht mit der letzten Korrektur: Lehrpersonen engagieren sich in der Entwicklung von Lehrmitteln, in der Betreuung von Fachbereichen, sie leiten Ressorts und Projekte oder wirken mit beim Qualifikationsverfahren, bei der Weiterbildung und der Schulentwicklung. Und auch ausserhalb der Schule engagieren sich Lehrpersonen in Gremien, bei Reformen von Berufen und Ausbildungsgängen.

Mehr ab Seite 6

HERAUSGEBER
BCH | FPS Berufsbildung Schweiz, www.bch-fps.ch
Erscheint sechsmal jährlich.
145. Jahrgang, ISSN 1664-5316.
Alle Rechte vorbehalten

ABOS UND EINZELEXEMPLARE
Jahresabonnement Inland CHF 70.–, Ausland CHF 90.–, Einzelexemplar Inland CHF 16.– (inkl. Porto)

INSERATE
Zürichsee Werbe AG
Marc Schättin
Anzeigenleiter
Laubisrütistrasse 44
8712 Stäfa
041 44 928 56 17
marc.schaettin@fachmedien.ch
www.fachmedien.ch

LAYOUT, KORREKTORAT, DRUCK UND VERSAND:
Stämpfli AG,
Kommunikationsunternehmen
Wölflistrasse 1, 3001 Bern

REDAKTION
Renate Bühler (Leitung),
Lucia Theiler und Sarah Forrer
Kontakt: renate.buehler@bch-fps.ch

AUFLAGE
Gedruckte Auflage 2000 Ex.
WEMF-beglaubigte Auflage 1608 Ex.

GESTALTUNGSKONZEPT
Stämpfli Kommunikation
staempfli.com

Druck auf umweltschonend verarbeitetem FSC-Papier

EDITORIAL

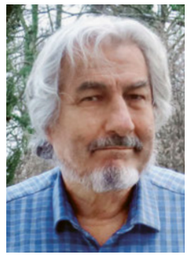
Liebe Leserin, lieber Leser

International hat die Berufsbildung der Schweiz einen hervorragenden Ruf, und das zu Recht. Diese hohe Qualität beruht sicher auch auf den vielen ehrenamtlichen Leistungen von Leuten, die sich mit Herzblut für eine optimale Ausbildung einsetzen. Dazu gehören insbesondere all jene Lehrkräfte, die freiwillig und ausserhalb des Schulzimmers wichtige Funktionen wahrnehmen. Ein typisches Beispiel sind die schweizerischen Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität, kurz Kommission B&Q genannt, wie sie jeder Beruf kennt. Hier fliessen all die unterschiedlichen Anforderungen an einen Beruf ein: die Bedürfnisse der Arbeitswelt, die Sicht von Bund und Kantonen und nicht zuletzt auch die Didaktik. Dabei bilden die Lehrpersonen das pädagogische Gewissen und sorgen für einen didaktisch sinnvollen Aufbau der Ausbildung. Das ist eine anspruchsvolle Arbeit, die ich aus eigener Anschauung kenne, als ehemaliger Leiter der Kommission B&Q der Informatiker.

Wie die Beiträge in diesem FOLIO zeigen, gibt es noch zahlreiche weitere Bereiche, in denen sich Lehrpersonen ausserhalb ihres Lehrauftrages einsetzen. So beschreibt Hansruedi Graf anschaulich, welche zusätzlichen Aufgaben an einer Schule erledigt werden müssen. Ein guter Schulbetrieb und ein motivierendes Lernklima sind nicht selbstverständlich und müssen gepflegt werden; auch hier steht die freiwillige Übernahme von Funktionen im Vordergrund. Und auch die Verbände leisten einen entscheidenden Beitrag an die Berufsbildung. Manche Lehrpersonen engagieren sich dort in der Entwicklung von Lehrmitteln und der Organisation der Weiterbildung von Lehrpersonen, wie der Bericht von Rolf Künzle zeigt.

Es ist die vornehme Aufgabe des BCH und der Sektionen, die freiwillige Arbeit zu fördern und zu unterstützen, damit sie auch die nötige Achtung und Beachtung findet und letztlich doch nicht ganz unentgeltlich bleibt.

Freundliche Grüsse



Christoph Thomann
BCH-Präsident

INHALT

THEMA

6
Hansrudolf Graf
Die Langenthaler Fachgruppe Maschinenbau engagiert sich breit.

10
Rolf Künzle
In Freiwilligenarbeit organisiert die SVBA z. B. Weiterbildungen und entwickelt Lehrmittel.

12
Livio Marretta
ist an der gibb Bern für die interne Weiterbildung zuständig.

14
Eduard Wyss
leitet das Ressort Nachhaltigkeit an der gibb Bern.

16
Meret Bürki,
Leiterin des Projektes «Diversity Management» an der gibb Bern

19
Patricia Biner
leitet den zweisprachigen Walliser Verband für Beruflichen Unterricht.

22
Daniel Sennrich
Der Koch-Fachlehrer an der BS Aarau engagiert sich für die Digitalisierung des Unterrichtsmaterials.

KOLUMNE

24
Dieter Euler
Intelligente Maschinen für humanes Lernen?

LERNORT

26
Das Bilderbuch
Ausstellung des Gewerbemuseums Winterthur

28
Ganz unten
Die Ressource Boden im Unterricht

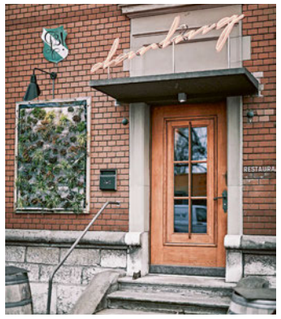
30
Er lässt es erschallen
Zinnpfeifenmacher und Orgelbauer Marco Venegoni

33
Von FaGe verkürzt zu dipl. HF
Tony Mendes über die Schwierigkeiten des Übertritts

42
Berufs-Parcours
Das Verkehrshaus Luzern unterstützt die Berufswahl spielerisch.

PAUSENGESPRÄCH

36
Christoph Schürch
hat mitten in der Pandemie ein Restaurant eröffnet.



LERNENDE

39
Martin Amstutz
Der Koch-Schweizer-Meister von 2018 ist nun SwissSkills-Ambassador.

BCH

44
Lars Funk
Der Projektleiter über die Arbeit des BCH-Zukunftsausschusses

47
Schlusspunkt

Text: Hansrudolf Graf, Langenthal
Bild: zVg

AUFGABEN EINER FACHGRUPPE MASCHINENBAU

Politik, ICT, Prüfungen, CAD und vieles mehr

Mit den nachfolgenden Ausführungen versuche ich aufzuzeigen, was unsere zehn Lehrpersonen, die den Fachunterricht in der Fachgruppe Maschinenbau an der Berufsfachschule Langenthal (bfsl) sicherstellen, alles für Aufgaben ausserhalb des Berufsauftrages innehaben.

Einsatz als Experte für Polymechaniker, Produktionsmechaniker und Mechanikpraktiker
Fünf Kollegen sind als Experten eingesetzt während des Qualifikationsverfahrens (QV). – Die individuellen Praxisarbeiten (IPA) und die Berufskundeprüfungen werden begleitet, überwacht und abgenommen. Ein Teilzeitkollege amtet sogar seit vielen Jahren als Chefexperte, was für unsere Schule sehr wertvoll ist. – Die Expertenarbeit gibt allen Lehrpersonen einen wichtigen Bezug und wichtige Kontakte zu Lehrbetrieben und Ausbildungsverantwortlichen sowie zu neuen Technologien.

Kantonale Fachgruppe Maschinenbau, Kanton Bern
Ich persönlich habe den Vorsitz dieser Fachgruppe, ein Kollege ist Stellvertreter und alle anderen Kollegen sind angehalten, am jährlichen kantonalen Fachlehrertag mitzuarbeiten.

Fachausschuss Maschinenbau, Region Emmental-Oberaargau
Im von der Berufsfachschule initiierten Fachausschuss arbeiten drei Kollegen mit. Ich persönlich darf diesen Fachausschuss leiten. Weiter sind eine ABU-Kollegin, ein ÜK-Instruktor und fünf Vertreter von Ausbildungsbetrieben mit dabei. Hier werden Trends und die gemeinsame Entwicklung der Ausbildung rund um unsere Schule aufgenommen, diskutiert und entwickelt.

ERFA CAD
Zwei Kollegen sind zum Teil langjährige Mitglieder der national etablierten ERFA-Gruppe «CAD» – Neue Trends und Technologien können auf nationaler Ebene aufgenommen werden und in unsere Schule getragen werden.

Prüfungskommission Verband Ausbildung Konstrukteure Bern (VAKB)
Ein Kollege hat Einsitz in dieser Kommission und ist mitverantwortlich für die Gestaltung der QV-Prüfungen der Konstrukteure.

Einige Aufgaben werden ohne Entschädigungen ausgeführt. Der «Lohn» dafür sind Naturalien, wie Erkenntnisse zu neuen Technologien und dem Ausbau und der Pflege des persönlichen Netzwerkes und Wissenszuwachs.

Innovations-Scout der bfsl
Ein Kollege ist als Vertreter unserer Schule in dieses kantonale Projekt eingebunden. Der Auftrag ist hier, gemeinsame Stossrichtungen in der digitalen Ausbildung aufzugreifen und Vorschläge für zukünftige Entwicklungen auszuarbeiten.

Mentorate
Primär ein Kollege übernimmt jeweils die Mentorate, um neu eingestellte Kolleg/innen in das Handwerk des Unterrichtens, in den Schulbetrieb und in die Kultur unserer Schule einzuführen.

Lektorenteam «beste Vertiefungsarbeit» (VA)
Ein Kollege arbeitet im Lektorenteam mit. Das Ziel ist es, aus den eingereichten sehr guten VA-Arbeiten die besten auszuwählen, die seit Jahren an unserer Schule mit Preisen geehrt werden.

Pädagogischer ICT-Supporter (PICTS)
Ein Kollege absolvierte eine entsprechende CAS-Ausbildung, damit er die pädagogische ICT-Co-Leitung an unserer Schule innehaben kann. Wir in der Fachgruppe Maschinenbau haben einen unmittelbaren grossen Nutzen von dieser wichtigen Arbeit.

Superuser eTutor
Ein Kollege ist Superuser unserer Schule im Zusammenhang mit dem Einsatz der kantonal eingesetzten Prüfungssoftware eTutor. Er ist das Bindeglied zum kantonalen Mastertutor und zu den Lehrpersonen, die Fragen haben im Zusammenhang mit dem Einsatz von eTutor.

Mechanische Uhr als Entwicklungsprojekt
Ein Kollege hat für die Abteilung Brückenangebote in vielen Stunden eine mechanische Uhr anhand eines Musters so entwickelt, dass viele Bauteile während des Praxisunterrichts in den Brückenangeboten hergestellt werden können. Die Uhr als Endprodukt und Motivation kann von jedem Schüler mit nach Hause genommen werden.

Einsitz in Kommissionen von Politik und Wirtschaft
Vier Kollegen arbeiten in Kommissionen in Ihrer Einwohner-, Burger- oder Kirchgemeinde. Sobald Bildungsthemen im Zentrum stehen oder die Bildung tangieren, bringen sie sich kompetent und professionell ein.

In eigener Sache – Aufruf an alle Fachlehrpersonen der MEM-Berufe!

Es ist eine traurige Tatsache, dass wir Fachlehrer der MEM-Berufe nicht wirklich organisiert sind in einer nationalen Fachlehrervereinigung. Sehr gute Beispiele für sehr gut funktionierende und starke Fachlehrervereinigungen sind diejenigen der Schreiner, der Landmaschinen-, der Baumaschinen- und der Motorgerätemechaniker und andere. Seit der SMEIV in die Fachsektion BCH-MEM umgewandelt wurde, ist die nationale Zusammenarbeit auf Eis gelegt. Es sind allerdings auch keine Interessen spürbar, sich für eine nationale Fachlehrervereinigung zu engagieren. – Dennoch, alle Kolleg/innen, die sich angesprochen fühlen und es als wichtig erachten, eine nationale Fachlehrervereinigung neu aufzubauen und gemeinsame Interessen und Entwicklungen auf nationaler Ebene mit unseren Verbänden und Unterverbänden anzupacken: Meldet euch bitte beim Autor.

Die Aufgaben, das heisst, den eigentlichen **Berufsauftrag** einer Lehrperson an einer Berufsfachschule umfassen folgende Teilaufgaben:

Unterrichten/erziehen (85%)
Unterrichtsplanung, -vorbereitung, unterrichten, durchführen, erziehen, beraten, begleiten, Nachbereitung, Evaluation

Mitarbeit und Zusammenarbeit (12%)
Unterrichts- und Qualitätsentwicklung für die gesamte Schule und die Fachschaften

Persönliche Weiterbildung (3%)
Persönliche fachliche und pädagogische Weiterbildung

Hansrudolf Graf, Berufsgruppenleiter
Technik an der Berufsfachschule
Langenthal

Diese Aufzählung der diversen Engagements ist nicht abschliessend. Für die Ausübung von einigen Aufgaben werden Entschädigung entrichtet und/oder Spesen vergütet. Einige Aufgaben werden ohne Entschädigungen ausgeführt. Der «Lohn» dafür sind Naturalien, wie Erkenntnisse zu neuen Technologien, Wissenszuwachs und dem Ausbau und der Pflege des persönlichen Netzwerkes.

Diese Aufzählung der diversen Engagements ist nicht abschliessend.

Der Autor:

Hansrudolf Graf (55), Berufslehre als Werkzeugmacher (1986), Ausbildung zum Maschineningenieur FH (1991) und zur dipl. Berufsfachschullehrperson EHB (2014). Bis zum Einstieg in die Unterrichtstätigkeit (2011) arbeitete er in drei verschiedenen MEM-Industriebetrieben, grossmehrheitlich in Führungspositionen. Zuletzt als Teilinhaber und Geschäftsführer. Aktuell hat er an der Berufsfachschule Langenthal die Funktion als Berufsgruppenleiter Technik mit den Fachgruppen Maschinenbau, Automation und Landtechnik inne (60%). Zudem amtet er als kantonaler Fachgruppenleiter Maschinenbau im Kanton Bern (4%) und leitet als Co-Teilprojektleiter das Teilprojekt Polymechaniker (PM) – Produktionsmechaniker (PR) – Mechanikpraktiker (MP) in der MEM-Berufsreform mit dem Arbeitstitel «Futuremem» (30%). Die Co-Teilprojektleitung PM-PR-MP führt er als Vertreter von Swissmechanic. Der Grund liegt darin, dass seit dem Eintritt in den Vorstand von Swissmechanic Sektion Bern 1998 eine grosse Verbundenheit zu Swissmechanic besteht. Hansrudolf Graf war acht Jahre Kantonalpräsident der Sektion Bern bis 2010, parallel dazu auch im schweizerischen Vorstand tätig. Der Einsitz als Berufsfachschulvertreter in die kantonale ÜK-Kommission war eine logische Folge, heute präsidiert er sie. Daher sind die Verbindungen zu Swissmechanic seit Jahren sehr stark und wurden nun erneut gestärkt dank der intensiven Arbeit für das Projekt «Futuremem».

Kontakt-Mail: hansrudolf.graf@bzl.ch

Alles Wesentliche zur Wirtschaft – aufbereitet für den Detailhandel

Das eigens für die Lernenden des Detailhandels konzipierte Lehrmittel beinhaltet alle wichtigen Themen der Betriebs- und Volkswirtschaft in praktischen Halbjahresportionen. Die Inhalte haben einen starken Praxisbezug und werden im Anhang ergänzt durch eine anwendungsorientierte Einführung in die Buchhaltung. Der thematische Aufbau, die übersichtliche Darstellung und die verständliche Sprache machen «Wirtschaft für den Detailhandel» zu einem vielseitig einsetzbaren Arbeitsinstrument – sowohl im Unterricht als auch bei der individuellen Prüfungsvorbereitung.

Tipp: Das ABU-Lehrmittel für den Detailhandel
«Das Fach Gesellschaft für den Detailhandel» | 978-3-280-04204-5
ist ebenfalls in 7., überarbeiteter Auflage 2021 erschienen.

Jetzt vormerken über: **ofv.ch**

orell füssli verlag

AB MAI LIEFERBAR

ÜBERARBEITETE AUFLAGE 2022

Jakob Fuchs / Claudio Caduff (Hrsg.)
Wirtschaft für den Detailhandel
Grundlagenbuch

Inklusive E-Book
5., überarbeitete Auflage 2022
288 Seiten, broschiert, 21 × 29,7 cm
Fr. 49.– | 978-3-280-04216-8

BERUFSSCHULLEHRER FÜR AUTOMOBILTECHNIK

Lehrmittel und Weiterbildung

Die Vereinigung der Berufsschullehrer für Automobiltechnik hat eine lange Tradition der Zusammenarbeit. Die gemeinsam organisierten Weiterbildungen und das laufend weiterentwickelte Lehrmittel unterstützen die Lehrpersonen im Unterricht enorm. Die Arbeit wird wie in allen Vereinen durch Freiwillige geleistet.

Berufsfachschullehrpersonen haben in ihren Anstellungsbedingungen in der Regel drei Arbeitsbereiche abzudecken: Unterricht mit Vor- und Nachbereitung, persönliche Weiterbildung und Mitarbeit in der Schulentwicklung.

Neben dieser Arbeit, für welche die Lehrpersonen Lohn von ihrem Arbeitgeber erhalten, braucht es viele Freiwillige, die Aufgaben in der Vereinigung der Lehrpersonen oder des Berufsfeldes übernehmen. Im Berufsfeld gehören dazu beispielsweise die Expertentätigkeit am Qualifikationsverfahren der Lernenden oder in der höheren Berufsbildung oder die Mitarbeit in der Ausarbeitung der Bildungspläne.

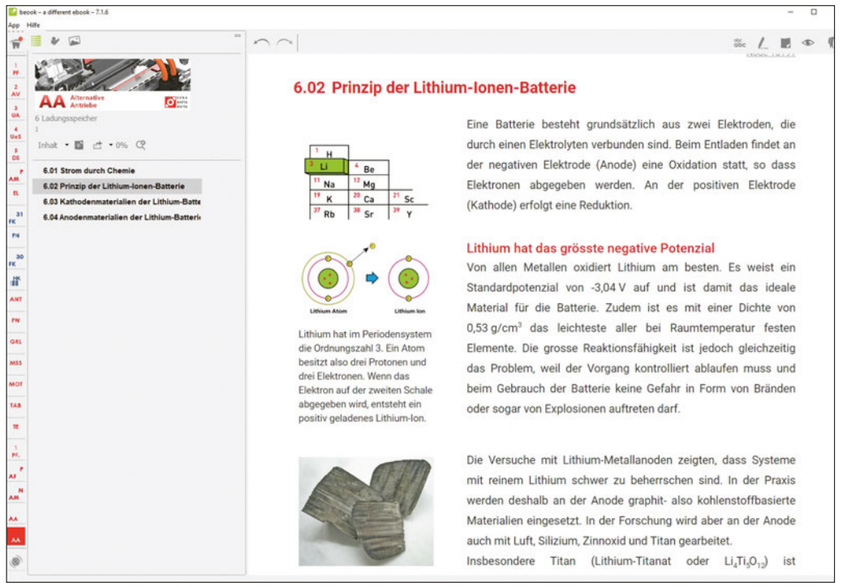
Bei einer Vereinigung der Berufsschullehrperson wie die SVBA gibt es auch viele Arbeiten, die durch Freiwillige erledigt werden. Bekanntlich leben Vereine ja von der Freiwilligenarbeit ihrer Mitglieder.

Unsere Vereinigung besteht aus aktuell 311 Mitgliedern aus allen Sprachregionen. Davon ist auch schon eine höhere Zahl im Ruhestand und nicht mehr aktiv tätig.

Unsere Arbeit besteht neben einer normalen Vereinsarbeit aus zwei grossen Tätigkeitsfeldern: Lehrmittel und Weiterbildung. Die Leitung dieser Arbeiten übernimmt der Vorstand. Angewiesen sind wir aber auf die Mitarbeit unserer Mitglieder.

Rolf Künzle, Rektor Automobilberufe Berufsbildungszentrum Goldau und Präsident SVBA-ASETA-ASITA

Text: Rolf Künzle, Präsident SVBA
Bilder: zVg



Aktuell kommt oft die Software beook im Unterricht zum Einsatz

Drei Vorstandsmitglieder beschäftigen sich mit der Weiterbildung. Diese wird für die Zweirad-, die Automobiltechnik und auch für methodisch-didaktische Bereiche organisiert. Alles in zwei Sprachen: Die Unterstützung der kleineren Sprachgruppen ist uns wichtig.

In den Bereich Lehrmittel sind grundsätzlich alle involviert. Da gibt es viele Tätigkeiten zu erledigen:

- Übersetzungen
- Aufgaben entwickeln
- Korrekturlesen
- Qualitätssicherung
- Eingabe in das Programm
- Evaluation von Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Aktuell arbeiten wir im Unterricht für unser Lehrmittel mit der Software «beook». Die Lehrmittel für die fünf neuen Automobilberufe nach der Bivo 2018 sind erstellt. Trotz sehr guter Arbeit haben sich im Lehrmittel Fehler eingeschlichen. Besonders bei den Zuteilungen der Aufgaben auf die Leistungsziele gibt es Verbesserungspotenzial. Ausserdem wird es bei dem Automobil-Fachmann eine Änderung in den Inhalten der Leistungsziele geben. Wir wollen nun möglichst auf das neue Schuljahr die Inhalte überarbeiten und dann die Auflage 2 ausrollen.

Parallel dazu beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit dem Lehrmittel der Zukunft. Wie wird in zehn Jahren unterrichtet, welche Arbeitsweise ist zukunftsorientiert? Dies sind Fragen, welche besprochen und bearbeitet werden. Daraus soll dann abgeleitet werden, mit welchen Tools in Zukunft gearbeitet werden sollte.

Glücklicherweise sind wir als Vereinigung in der Lage, unsere mitarbeitenden Mitglieder zu entschädigen. Nicht zu einem normalen Lohn, aber trotzdem so, dass nicht alles gratis gemacht werden muss.

Die Tätigkeit als Berufsfachschullehrperson ist und bleibt zeitintensiv und spannend. Wir freuen uns, weiterhin am Ball zu bleiben!

Kontakt:

Rolf Künzle
Berufsbildungszentrum Goldau
Zaystrasse 44, 6410 Goldau
rolf.kuenzle@bbzg.ch

Interview: Renate Bühler
Bild: zVg

WEITERBILDUNG

«Eine kreative, spannende Tätigkeit»

Livio Marretta ist Leiter der Stabsstelle Weiterbildung Lehrpersonen an der gibb Berufsfachschule Bern. Er unterrichtet ABU und ist auch an der PH Bern und der EHB beschäftigt.

FOLIO: **Livio Marretta, bitte beschreiben Sie uns in ein paar Sätzen die Aufgaben der Stabsstelle Weiterbildung der gibb.**
LIVIO MARRETTA: Wir sind hier sowohl für die institutionelle wie auch für die individuelle Weiterbildung zuständig. Das heisst: Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden der gibb Bern, der mit 600 bis 700 Lehrpersonen grössten Berufsfachschule der Schweiz, ihre Kompetenzen weiterentwickeln können. Und wir sorgen dafür, dass diese Weiterbildungen im persönlichen Portfolio der Lehrpersonen erfasst und nachgeführt werden. Pro Jahr organisieren wir zirka 30 Angebote.

Wie viele Personen beschäftigt die Stabsstelle Weiterbildung?
Das Kernteam ist nicht gross: Es besteht aus mir und meinem Sekretariat. Aber natürlich arbeiten viel mehr Leute mit, aber halt einfach punktuell; ich mandatiere einzelne Expertinnen und Experten für Kurse und Anlässe. Ungefähr ein Drittel davon sind Interne.

Was machen Sie selber konkret?
Ich suche für die Anlässe die passenden Leute, entwerfe das Kursdesign, bewerbe die Kurse, halte die Vorbesprechungen und führe zuletzt die Evaluation durch. Oft nehme ich auch am Anlass selber teil.

Woher weiss man als Leiter Weiterbildung, welche Weiterbildungen angeboten werden sollten?
Man muss die allgemeinen Bildungstrends und die spezifischen der Berufsbildung aufspüren und mitverfolgen und sich über Tageszeitungen, Zeitschriften und natürlich viele Gespräche informieren. Dann muss ich gewichten, welche Themen wir vertiefen sollten, wo es von der Institution her Bedarf nach Weiterbildung gibt.

Die aktuellen Themen sind derzeit der LP 21 und seine Auswirkungen auf die Berufsfachschulen, insbesondere die Handlungskompetenzorientierung, auf die heute auch die BiVos aufbauen. Hier wollen wir unsere Kompetenzen weiterentwickeln. Dann ist natürlich die Digitalisierung ein Dauerthema; im Zentrum steht die Frage, wie sie sich mit der Didaktik vereinbaren lässt, welche Modelle es dazu gibt. Das führt wiederum zum dritten grossen Thema, dem Rollenwechsel der Lehrpersonen von der Instruktion zur Konstruktion.

Was die individuelle Weiterbildung betrifft, wissen die Lehrpersonen selber am besten, was sie brauchen. Wir wollen sie dabei unterstützen, ihre persönlichen Ressourcen zu stärken.

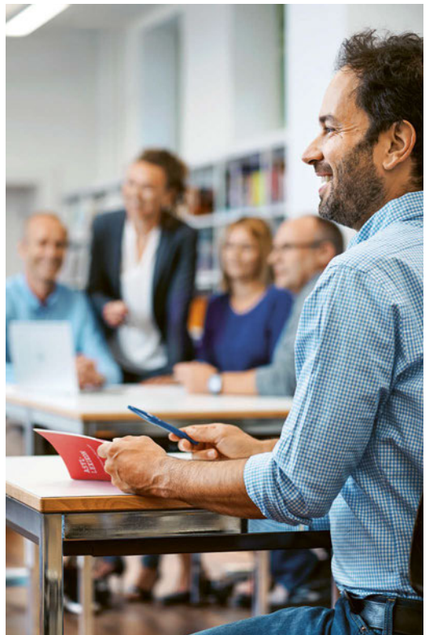
Lehrpersonen eilen nicht immer mit wehenden Fahnen in Weiterbildungen …
Die 60 Stunden Weiterbildung sind obligatorisch, und etwas Obligatorisches kann Widerstand wecken. Wir versuchen hier, die Weiterbildung nicht defizitorientiert anzugehen, sondern eben an den Ressourcen zu arbeiten. Es ist ein Spagat: Die Institution erwartet einerseits von der einzelnen Lehrperson, dass sie sich selber weiterentwickelt. Andererseits ist die Schule eine Expertenorganisation mit gewissen, sehr verbindlichen Zielen der Weiterentwicklung. Wichtig ist, dass die persönliche Weiterbildung dokumentiert und überprüft wird, und dass sie auch im MAG eine Wertschätzung erfährt.

Ich suche für die Anlässe die passenden Leute, entwerfe das Kursdesign, bewerbe die Kurse, halte die Vorbesprechungen und führe zuletzt die Evaluation durch.

Mit unserer Arbeit bieten wir den Lehrpersonen die Gelegenheit, sich auch einmal aus dem Alltag herauszunehmen, sich auf etwas Neues einzulassen und mit Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu kommen, die sie sonst nicht treffen würden.

Macht Ihnen diese Arbeit Freude?
Ja! Es ist eine sehr kreative, spannende Tätigkeit; ich habe ziemlich freie Hand, und die Schulleitung bringt mir viel Vertrauen entgegen, das ist schön. Mit unserer Arbeit bieten wir den Lehrpersonen die Gelegenheit, sich auch einmal aus dem Alltag herauszunehmen, sich auf etwas Neues einzulassen und mit Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu kommen, die sie sonst nicht treffen würden. Wenn ein Anlass gelingt, ist das auch für mich ein schönes persönliches Erlebnis. Das Gegenteil gibt es leider auch, da ich nun aber schon elf Jahre mit im Boot bin, kommt das zum Glück immer seltener vor; man entwickelt ein Bauchgefühl dafür, was klappen könnte und was nicht. Mir selber gibt die Aufgabe immer wieder die Gelegenheit, spannende Expertinnen und Experten kennenzulernen.

Livio Marretta ist Leiter der Stabsstelle Weiterbildung Lehrpersonen und ABU-Lehrer



Welchen «Rucksack» bringen Sie als Leiter der Stabsstelle mit?
Nach den üblichen Ausbildungen, also Lehre, Primarlehrer, Berufschullehrer – ich unterrichte immer noch ABU – habe ich je ein CAS zum Praxisberater und Projektmanager absolviert und dann noch das MAS in Bildungsmanagement darauf gesetzt. Unterrichtsentwicklung hat mich schon immer interessiert: einerseits aufgrund meiner Tätigkeit als Praxisberater, andererseits dank meiner Erfahrung als Kommissionspräsident einer Volksschule in der Stadt Bern. Um so interessanter war es für mich, in diese Tätigkeit einzusteigen.

Wie gross ist ungefähr Ihr Aufwand für die Leitung der Weiterbildung?
Mir bezahlt die gibb drei Lektionen für die Arbeit in der Weiterbildung, das entspricht 12 %; die administrative Unterstützung je nach Aufwand.

Nur drei Lektionen? Das erscheint mir ziemlich knapp.
Ich bin an der PH Bern Verantwortlicher für das kantonale Weiterbildungsangebot für Berufsschullehrpersonen und habe auch ein Mandat von der EHB; das ermöglicht mir, so zu arbeiten. Die drei Lektionen von der gibb allein würden dafür kaum ausreichen.

Welche Weiterbildung haben Sie selber zuletzt genossen?
(Lacht) Wo soll ich anfangen? Ich habe 2019 das MAS abgeschlossen. Und ich bin von der PH aus verpflichtet, an zahlreichen Kursen anwesend zu sein, zudem nehme ich manchmal auch an unseren Weiterbildungsanlässen an der gibb teil. So habe ich in der letzten Zeit unter anderem einen Kurs zu Lese- und Rechtschreibeschwäche sowie einen zum Thema «Präsentation, schlau und gut strukturiert» besucht.

Was die individuelle Weiterbildung betrifft, wissen die Lehrpersonen selber am besten, was sie brauchen. Wir wollen sie dabei unterstützen, ihre persönlichen Ressourcen zu stärken.

Interview: Renate Bühler
Bild: zVg

THEMA

NACHHALTIGKEIT

«Wir haben eine Vorbildfunktion»

Eduard Wyss ist ABU-Lehrer und seit rund sechs Jahren Leiter des Ressorts Nachhaltigkeit an der gibb Berufsfachschule Bern.

FOLIO: **Eduard Wyss, bitte beschreiben Sie uns in ein paar Sätzen die Aufgaben des Ressorts Nachhaltigkeit der gibb.**
EDUARD WYSS: Offiziell beruht Nachhaltigkeit ja auf den drei Säulen Ökologie, Gesundheit/Soziales und Ökonomie. Vor ungefähr fünf Jahren haben wir sie erweitert um den Punkt Kultur – wir wollen, dass die Nachhaltigkeit Teil unserer Schulkultur wird.

Unsere Aufgabe ist es, Trends in diesen Bereichen zu erkennen und zu überlegen, wie man sie etwa in Projekten oder über die verschiedenen Kommunikationskanäle aufnehmen kann. Dies gilt auch für Nachhaltigkeitsanliegen, die an uns herangetragen werden. Kurz gesagt ist unser Ressort der Ansprechpartner für engagierte Leute in der Schule.*

Was läuft derzeit im Bereich Nachhaltigkeit an der gibb?
Aktuell befassen wir uns mit den beiden Themen Stress und Food Waste. Beide Projekte sind aus unserer Arbeit am schuleigenen Gesundheitskonzept entstanden, das wir gemeinsam mit Berner Gesundheit und weiteren Fachpersonen entwickelt haben. Neu bieten wir allen Lernenden im ersten Jahr, also rund 2000 jungen Leuten, einen «Ressourcentag» an. Wir organisieren dazu spezifische Unterrichtsmaterialien und Angebote mit externen Partnern zum Thema Food Waste.

Und in den Frühlingsferien findet ein Bildungsanlass für alle Lehrpersonen mit einem Pensum über 50 % sowie die Mitglieder der Schulleitung zum Themenkreis Stress statt. Wir bieten acht verschiedene Workshops an. Mich freut besonders, dass wir für diesen Anlass erstmals mit dem Ressort Sport zusammenarbeiten: Passionierte Läufer zeigen den Kolleginnen und Kollegen auf, wie man Bewegung in den Berufsalltag integrieren kann.

Ich leite das Team, habe laut Beschrieb den Auftrag, Nachhaltigkeitsthemen in den Unterricht, den Schulbetrieb und die Verwaltung zu bringen.

Wie viele Personen sind am Ressort Nachhaltigkeit beschäftigt?
Das Ressort besteht aus Delegierten aus den fünf verschiedenen Abteilungen der Schule sowie dem Leiter der Zentralen Dienste; ich selber bin auch Abteilungsvertreter der Bauberufe. Ich leite das Team, habe laut Beschrieb den Auftrag, Nachhaltigkeitsthemen in den Unterricht, den Schulbetrieb und die Verwaltung zu bringen. Manchmal muss ich auch ganz konkrete Fragen wälzen, wie etwa, ob in den Toilettenanlagen weiterhin Stoffrollen oder neu Handtrockner zur Verfügung gestellt werden sollen. Für diese Funktion werde ich mit zwölf Stellenprozenten entschädigt. In normalen Jahren geht das für mich auf; dieses Jahr allerdings nur bedingt, da wir nach einer coronabedingten Verschiebung zwei Projekte gleichzeitig vorantreiben.

Macht Ihnen diese Arbeit Freude?
Es gibt natürlich Hochs und Tiefs. Es freut mich, wenn ich zum Beispiel einen Workshop organisiere und dann merke, dass mehr Leute daran teilnehmen möchten als Platz finden – das heisst, wir treffen den Nerv. Es ist schön, wenn wir gehört werden und wenn wir positives Echo erhalten. Ich reisse gerne gute Geschichten an! Was mir auch gefällt, ist der direkte Draht zur Schulleitung, der mir diese Stelle ermöglicht. Ich habe auch schon viel gelernt, gerade auch, was das Stellen von Anträgen und Verhandlungsführung betrifft.

Manchmal habe ich den Eindruck, alle wollten zwar «irgendwie nachhaltig» sein und etwas bewirken; wenn es aber dann wirklich darum geht, etwas zu tun (...), kann die Bereitschaft zur Mitarbeit merklich schrumpfen.

Was mir weniger liegt, ist die ganze abschliessende Administration. Und manchmal habe ich den Eindruck, alle wollten zwar «irgendwie nachhaltig» sein und etwas bewirken; wenn es aber dann wirklich darum geht, etwas zu tun oder gegenüber den Lernenden durchzusetzen – Stichwort Littering – , kann die Bereitschaft zur Mitarbeit merklich schrumpfen.

Seit wann sind Sie Ressortleiter Nachhaltigkeit – und wie sind Sie dazu gekommen? Welchen «Rucksack» bringen Sie mit?
Ich bin seit 2014 an der gibb und wurde bald Abteilungsvertreter im damaligen Ressort Ökologie. Als das Ressort auf Nachhaltigkeit erweitert wurde, trat der Leiter zurück, und ich wurde 2016 als Nachfolger gewählt. Wir arbeiten hier auf Auftrag und Antrag, das heisst, ich habe auch viel Schreibarbeit. Mein erster Auftrag war das Erstellen eines Konzepts zu den Aufgaben des Ressorts, und zwar für jeden Tätigkeitsbereich. Nach zwei Jahren konnten wir dann mit konkreten Projekten starten.

Ich hatte die Gelegenheit, eine Fachführungs-Weiterbildung zu besuchen; das hat mir viel gebracht! An sich habe ich keinen dicken «Rucksack» für diesen Teil meiner Arbeit – ich bin aber beruflich und privat sehr an Nachhaltigkeitsthemen interessiert und bleibe gerne am Ball.

Wie gross ist Ihr Unterrichtspensum, und was unterrichten Sie?
Ich unterrichte ABU; zusammen mit der Ressortleitung Nachhaltigkeit komme ich knapp auf 100 Stellenprozente.

Ist der Wechsel zwischen Ressortleitung und Unterricht in Ihren Augen eher ein Spagat oder eine Ergänzung?
Tatsächlich wäre ich froh, wenn die Kolleginnen und Kollegen im Ressort eine fixe Vergütung für ihre Arbeit erhielten, dann würde vielleicht etwas weniger an mir hängenbleiben. Und ich hätte gerne eine gewisse Mitsprache bei der Selektion der Abteilungsvertreter.

Normalerweise ist meine Doppelrolle aber toll. Dank dieser Zusatzfunktion sehe ich viel genauer, wie die Schule als Ganzes funktioniert, ich kann an der Schulleitungskonferenz unsere Ideen präsentieren und komme aus der Abteilungsnische heraus. Wir haben als Team viele gute Ideen in der Schublade, die wir gerne irgendwann hervornehmen und umsetzten möchten. Denn wir haben eine Vorbildfunktion für die kommende Generation! Unsere Lernenden, das ist meine Vision, sollen Nachhaltigkeit im Sinne einer ganzheitlichen humanistischen Bildung mit auf den Weg bekommen. Und da dies an einer Berufsfachschule (noch) schwieriger zu bewerkstelligen ist als etwa am Gymnasium, müssen wir uns umso mehr anstrengen, damit dies gelingt.

*Mehr dazu unter:
↘ www.gibb.ch/organisation/ressort-nachhaltigkeit

Ich hatte die Gelegenheit, eine Fachführungs-Weiterbildung zu besuchen; das hat mir viel gebracht!

Eduard Wyss, ABU-Lehrer und Leiter Ressort Nachhaltigkeit

Meret Bürki

DIVERSITY MANAGEMENT

«Unbewusste Denkmuster aufweichen»

Meret Bürki ist Co-Leiterin des Projektes «Diversity Management» an der gibb Berufsfachschule Bern. Hauptberuflich unterrichtet sie ABU und ist in der Lernbegleitung Deutsch tätig.

Interview: Renate Bühler
Bild: zVg

FOLIO: **Meret Bürki, Sie sind Leiterin des gibb-Projektes «Diversity Management». Würden Sie uns in ein paar Sätzen erklären, worum es sich bei diesem Projekt handelt?**
MERET BÜRKI: Wir leiten dieses Projekt zu zweit, ich bin also Co-Leiterin. Wir beginnen schon hier mit der Diversität: Die Projektleitung besteht aus einem Mann (Sportlehrer) und einer Frau (Lehrkraft ABU und Lernbegleitung Deutsch) aus unterschiedlichen Generationen mit unterschiedlichen Lebenswelten und Erfahrungen.

Das Projekt will in erster Linie die Diversität an unserer Schule sichtbar machen und sowohl Mitarbeitende wie Lernende für diese Themen sensibilisieren. Wir wollen unbewusste Denkmuster aufweichen, es soll ein wertschätzender Umgang mit der Vielfalt gepflegt und die Chancengleichheit gefördert werden. Dabei soll nicht moralisiert werden, und ein Drohfinger wäre völlig kontraproduktiv. Es geht vielmehr darum aufzuzeigen, dass Vielfalt als Ressource genutzt werden kann, der Begriff «Diversität» also positiv verankert wird. Etliche Firmen aus der Privatwirtschaft haben dies erkannt, ausserdem entstehen immer öfter Diskussionen zu Diversitätsthemen in der Gesellschaft. Als grösste Berufsschule der Schweiz greift die gibb diese aktuelle Entwicklung auf. Die verschiedenen inneren Dimensionen der Diversität wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Ethnie, aber auch physische und psychische Fähigkeiten sollen wahrgenommen und konstruktiv genutzt werden. Was in der Privatwirtschaft zu gut funktionierenden Teams und letztlich einer Umsatzsteigerung führt, mündet in der Schule in höherer Motivation und Mitverantwortung, die Leistungsbereitschaft, aber auch das Zugehörigkeitsgefühl aller Beteiligten steigt.

Es soll ein wertschätzender Umgang mit der Vielfalt gepflegt und die Chancengleichheit gefördert werden.

Oft studiere ich während einer anderen Tätigkeit am Projekt herum, oder ich erledige etwas Kleines zwischendurch. Gehört das nun zum Zeitaufwand fürs Projekt? Es ist schwierig, da genaue Grenzen zu ziehen.

Seit wann läuft das Projekt, und wie viele Leute sind daran beteiligt – und wie sind Sie Co-Leiterin dieses Projektes geworden?
Im Spätherbst 2020 hat sich die neu formierte Projektgruppe erstmals getroffen. Nach personellen Wechseln sind im Moment neun Personen aktiv. Die Arbeit der Projektgruppe erlebe ich als sehr engagiert und fruchtbar. Innerhalb der neu gebildeten Projektgruppe wurde eine freiwillige Leitung gesucht. Schnell war klar, dass sich eine Co-Leitung anbietet, sogar aufdrängt. Niemand aus der Gruppe war schon auf Diversitätsthemen spezialisiert, alle hatten aber verschiedene Erfahrungen in diesem Bereich. Ich habe mich als Co-Leiterin zur Verfügung gestellt, weil mich die Entwicklung neuer Ideen reizt und weil ich gerne mitsteuern möchte.

In meiner fast dreissigjährigen Tätigkeit an verschiedenen Schulstufen und der Erwachsenenbildung konnte ich viele Erfahrungen im Zusammenhang mit Diversitätsthemen sammeln. Auch kann ich auf Leitungserfahrung in Teilprojekten bei der Schweizerischen Post und als Leiterin des Ressorts ABU an der Technischen Fachschule Bern zurückgreifen.

Sie haben mir geschrieben, das Projekt befinde sich gerade in einer intensiven Phase. Was läuft aktuell?
Das Projekt wird Ende Schuljahr abgeschlossen. Aktuell müssen laufende Teilprojekte zusammengeführt und abgeschlossen werden. Ebenso planen wir einen weiteren Input an der Bildungsveranstaltung für die Mitarbeitenden der gibb im April. Ausserdem muss die Fortsetzung des Diversity Management nach Projektabschluss geplant werden. Beantragt haben wir die Errichtung einer bleibenden Fachstelle Diversität, welche auch in Zukunft Diversitätsthemen aufgreift und als Ansprechpartner für alle Beteiligten zur Verfügung steht.

Die Bewilligung durch die Schulleitung steht zwar noch aus, jedoch hoffen wir auf einen positiven Entscheid und planen entsprechend weiter.

Gibt es schon erste Resultate? Wie sehen sie allenfalls aus?
Seit letztem August läuft eine Kommunikationsoffensive, mit welcher die Diversität unserer Lernenden sichtbar gemacht wird. Lernende erzählen in sehr persönlichen Interviews von sich und ihren Erfahrungen.

In einer gibb-weiten Umfrage haben wir die bestehende Diversität unter den gibb-Lernenden abgefragt und gleichzeitig Problembereiche ermittelt. Die Ergebnisse lassen wir in unsere weiteren Aktionen und Produkte einfliessen. So haben schon erste Weiterbildungen dazu stattgefunden. Es kommen laufend neue Angebote dazu.

Ich schätze die Dynamik und Lebendigkeit, die Freiheiten, die das Projekt uns bietet, die Möglichkeit, etwas zur Weiterentwicklung der Schule beizutragen.

Eine erste Unterrichtseinheit zur Abstimmung «Ehe für alle» wurde im letzten Herbst zur Verfügung gestellt, weitere Unterrichtseinheiten sind in Arbeit. Es ist uns wichtig, ein möglichst breites Angebot für verschiedene Diversitätsthemen, Fächer und Niveaustufen bereitzustellen. In Arbeit ist auch ein Sprachleitfaden zur gendergerechten Sprache, an dem Lernende aktiv mitwirken.

In der letzten Ausgabe (Dezember 2021) des gibb-eigenen Magazins «gibb intern» wurde die Vielfalt als Schwerpunkt gesetzt. Wir konnten darin einen Zwischenstand unserer Arbeiten zeigen und einen weiteren Schritt in Richtung Sensibilisierung gehen.

Wie gross ist Ihr eigener Zeitaufwand für dieses Projekt?
Das hängt sehr stark von der Projektphase ab. Es gibt immer wieder Stosszeiten, die sehr intensiv sind, in denen vieles koordiniert und abgesprochen werden muss, dann kehrt aber auch wieder Ruhe ein. Oft studiere ich während einer anderen Tätigkeit am Projekt herum, oder ich erledige etwas Kleines zwischendurch. Gehört das nun zum Zeitaufwand fürs Projekt? Es ist schwierig, da genaue Grenzen zu ziehen.

Haben Sie Freude an diesem Teil Ihrer Arbeit? Wenn ja, warum?
Ja, dieser Teil meiner Arbeit gefällt mir sehr gut. Ich schätze die Dynamik und Lebendigkeit, die Freiheiten, die das Projekt uns bietet, die Möglichkeit, etwas zur Weiterentwicklung der Schule beizutragen. Ausserdem konnte ich in der Projektgruppe neue Mitarbeitende kennen lernen, mit denen ich sonst wenig oder nichts zu tun gehabt hätte. Dies empfinde ich als grosse Bereicherung. Ich stelle an mir selbst fest, wie sich mein Horizont durch die Arbeit am Projekt laufend erweitert und mein Denken sich neuen Wegen erschliesst.

Welchen Teil Ihrer Arbeitszeit nimmt die Projektarbeit ein?
Mein Unterrichtspensum variiert zuweilen stark, fix angestellt bin ich für eine Bandbreite von 50 bis 65 %. Momentan umfasst es jedoch etwa 80 %, weil ich «überzählige» Klassen übernommen habe. Ich unterrichte ABU an drei Klassen, dazu führe ich vier Kurse der Lernbegleitung Deutsch. Dazu gehört die Mitarbeit in den beiden zugehörigen Fachgruppen. Zusatzfunktionen als Klassenlehrerin und im Teamteaching mit einem Berufskundelehrer ergänzen mein Pensum. Als Vertreterin meiner Abteilung wirke ich ausserdem im Konvent mit.

Die Co-Projektleitung wird zu knapp 4% verrechnet. Da das Projekt wie erwähnt Stosszeiten beinhaltet, kann ich nicht genau definieren, welchen Teil meiner Arbeitszeit es effektiv ausmacht. Übers ganze Jahr gesehen wird die Rechnung ungefähr stimmen.

Da ich sowohl abends wie auch am Samstagmorgen in Kursen unterrichte, ist es manchmal schwierig, für alle passende Sitzungstermine festzulegen. Oft bleibt nur die unattraktive Zeit nach 19.00 Uhr übrig, was für mich mit meinen fast erwachsenen Kindern machbar ist, bei anderen aber Betreuungsprobleme verursachen kann. Und damit sind wir schon wieder mitten in der Diskussion zur Diversität … diesmal bei den äusseren Dimensionen. 😉

Mehr dazu finden Sie unter:
↘ www.gibb.ch/Erfolgsgeschichten/Diversity

Für vertiefte Informationen wendet man sich am besten direkt an die Co-Projektleitung DiM, Olivier Hirschi olivier.hirschi@gibb.ch, oder Meret Bürki meret.buerki@gibb.ch.

Es ist uns wichtig, ein möglichst breites Angebot für verschiedene Diversitätsthemen, Fächer und Niveaustufen bereitzustellen.

Text: Patricia Biner
Bild: zVg

MOTIVATION

Grenzen überwinden – Surmonter des frontières

Patricia Biner arbeitet seit 2015 als Fachlehrperson in der Abteilung Wirtschaft und Dienstleistungen an der Berufsfachschule Oberwallis in Brig und hat seit September 2019 das Präsidium des Walliser Verbandes für Beruflichen Unterricht inne. In ihrem Artikel schreibt sie über die Wurzeln der Motivation für die Verbandsarbeit und die Herausforderung, einen zweisprachigen Verband zu leiten.

Patricia Biner ist Präsidentin des Walliser Verbandes für Beruflichen Unterricht WVBU

Warum engagiert man sich heute noch freiwillig für gemeinnützige Ämter? Bis anhin dachte ich, die Antwort auf diese Frage sei – zumindest für mich persönlich – klar. Doch irgendwie scheint diese Frage eine allgemein empfundene Einschätzung anzudeuten, die von einem gewissen Unverständnis oder Erstaunen begleitet wird. Erst letzthin hat eine Führungsperson aus der Walliser Berufsbildungslandschaft erklärt, dass Verbandsarbeit im Gegensatz zu früher keinen Glanz des Prestiges mehr trage und es schwierig sei, Personen zu finden, die sich für die gemeinschaftlichen Interessen im Rahmen einer Verbandstätigkeit engagierten. Nur wenige Wochen später flatterte die Anfrage des BCH-Präsidenten herein, einen Artikel über meine Motivation für die Tätigkeit als Präsidentin des Walliser Verbandes für Beruflichen Unterricht (WVBU) zu verfassen.

Ein aufrichtiger Dank birgt mehr Anerkennung als Prestige unter neidischer Musterung.

Nun denn, so will ich ihr nachgehen, der Frage, die sich angesichts dieser offenbar mit Kopfschütteln beäugten freiwilligen Aktivität aufdrängt: «Warum um alles in der Welt mache ich das eigentlich?»

Auf der einen Seite könnte man ja irgendwelche egozentrischen Persönlichkeitsmerkmale hinter einer Verbandstätigkeit vermuten, dürstend nach Anerkennung und Ruhm, gespendet durch die Gemeinschaft, für welche man sich gemäss Funktionsbeschrieb einzusetzen hat. Dass ein Narziss als Steigerungsform des Egozentrikers in diesem Tätigkeitsbereich nicht lange bestehen könnte, scheint auf der Hand zu liegen. Schliesslich lassen sich gemeinnützige Aufgaben unter einer solipsistischen Selbstanhimmlung schlecht lösen. Die Interpretation punkto (gemässigtem) Anerkennungsbedürfnis wäre jedoch nicht ganz abwegig, wenn man an Studien aus der Sozialpsychologie denkt, welche den sogenannten Effekt der Überrechtfertigung dokumentieren. Demzufolge klingt eine vorgängig bestehende intrinsische Motivation für freiwillige, beispielsweise ehrenamtliche Einsätze ab, sobald ein externer Motivator wie Geld eingesetzt wird. Der Umstand, sich freiwillig einzusetzen, scheint hier stärker zu wiegen. Dass es bei der Verbandsarbeit primär um das menschliche Grundbedürfnis nach Anerkennung geht, beisst sich aber mit der von aussen herangetragenen nüchternen Feststellung des Prestigeverlusts.

Inwiefern das Ansehen für eine Verbandstätigkeit früher erhöht war, kann ich mangels direkter Erfahrung nicht einschätzen. Aus meiner heutigen Sicht gibt es an dem Punkt nicht (mehr?) viel zu holen. Gleichzeitig ist die Devise «Lob ist, wenn sich niemand beklagt» auf die Dauer aber auch nicht das Wahre. Ich habe nicht den Eindruck, dass die Arbeit unseres Komitees keine Anerkennung findet – wir erhalten hie und da Dankesworte. Ein aufrichtiger Dank birgt mehr Anerkennung als Prestige unter neidischer Musterung.

Nur ist vom Dank allein noch nicht gelebt. Hier kommt ein weiterer möglicher Motivator ins Spiel: Geld. Nun ist es ja allgemein bekannt, dass Träger gemeinnütziger Aufgaben eine symbiotische Beziehung mit geizigen Finanziers unterhalten. Anders gesagt sind Tätigkeiten in Kommissionen, Verbänden, Weiterbildungen, schulinternen Zusatzaufgaben usw. oft mit bescheidener Entlöhnung verbunden oder gar ehrenamtlich. In unserem Verband werden die Komiteemitglieder über Sitzungsgelder und für Reisespesen vergütet, zudem erhalten Präsidentin, Vize-Präsident und Sekretär eine Entlöhnung, und einmal jährlich findet ein Abendessen für das Komitee statt. Die finanzielle Dimension unserer Tätigkeit erachte ich als objektiv gerechtfertigt ausgestaltet. Letztlich gründet die Frage der Angemessenheit der finanziellen Entschädigung im Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag und wird somit auch durch individuelle Persönlichkeitsmerkmale beeinflusst. Ob die finanzielle Entschädigung subjektiv angemessen ist? Eine Frage, welche ich nur schwer beantworten kann, denn … ich zähle nicht, ich schätze höchstens. Die Stunden, versteht sich. Ich wüsste auch nicht, was als Resultat einer derartigen Buchhaltung herauskäme. Warum ich nicht zähle? Wohl aufgrund der schwelenden Vermutung, dass die Tätigkeit des Zählens ein bedeutendes Frustrationspotenzial in sich trägt (siehe Überrechtfertigung), und aufgrund der gefestigten Überzeugung, dass es sich dabei wie bei jenen Lernenden verhält, welche die Kalkulation ihrer gerade knapp genügenden Zeugnisnoten bis zur Perfektion treiben, statt ihre Energie in die eigentlich gefragten Leistungen zu investieren.

Und schon wären wir unversehens bei den Gründen, die dafür sprechen würden, augenblicklich mit dieser Tätigkeit aufzuhören: unzählige bzw. ungezählte Arbeitsstunden, die mit Sitzungen, Protokollen, Schriftverkehr, Reisen, Gesprächen, Telefonaten, Networking dahinfliessen, in glücklichen Umständen unbemerkt, in unglücklichen Umständen zu bemerkt. Nicht zu vergessen, dass ein grosser Teil dieser Aufgaben in unserem Kanton idealerweise zweisprachig daherkommen sollte, sodass sich durch sprachliche Missverständnisse noch die Variante dazugesellt: in unglücklichen Umständen unbemerkt oder falsch bemerkt.

Dass ein Narziss als Steigerungsform des Egozentrikers in diesem Tätigkeitsbereich nicht lange bestehen könnte, scheint auf der Hand zu liegen.

Dort, an der Sprachgrenze, verbirgt sich der fundamentale Aspekt, welcher meine Motivation für dieses Amt wohl am besten repräsentiert: Grenzen überwinden.

Glücklicherweise beherrscht die Hälfte unseres Komitees beide offiziellen Amtssprachen, gibt es heute hochqualitative Übersetzungsprogramme, welche einen andernfalls unmöglichen Arbeitsaufwand realistisch bewältigen lassen, und konnten die bisherigen Missverständnisse letztlich in versöhnlicher Belustigung aufgelöst werden. Ein gewisser Sinn für Humor und ein gewisses Mass an Selbstironie wirken durchaus unterstützend. In meinem persönlichen Fall hilft auch die Ironie des Schicksals. Ich bewege mich als Deutschsprachige seit meinem Studium in einem französischsprachigen Umfeld und bin seit zehn Jahren mit einem frankophonen Walliser liiert – nachdem ich als Jugendliche vehement davon überzeugt war, mich nie im Leben mit einem Französisch sprechenden Mann einzulassen, wohlgemerkt.

Und irgendwie dort, an der Sprachgrenze, verbirgt sich der fundamentale Aspekt, welcher meine Motivation für dieses Amt wohl am besten repräsentiert: Grenzen überwinden. In vielfachem Sinne: Es existiert eine gemeinschaftliche Dimension, welche über Fragen von Anerkennung, Finanzen, Persönlichkeitsstruktur und Sprache steht. Sprachliche Grenzen sind eine Formalität, Grenzen, die durch das Zusammentreffen unterschiedlicher Persönlichkeiten entstehen, sind schon hartnäckiger, lassen sich aber durch aufrichtiges Zuhören und Bemühung um Konsens überwinden. Kulturelle Grenzen sind meiner Erfahrung nach nur die fehlende Enthüllung eines gesellschaftlichen Konstrukts, hinter der sich der gemeinsame Nenner Mensch verbirgt. Wer diese Dimension der Gemeinschaft bereits einmal erfahren hat, weiss um die Kraft und Sinnhaftigkeit, die sich dahinter verbergen, weiss um die Unerschöpflichkeit dieser Quelle an inhärenter Motivation. Keine Sorge, es geht dabei nicht um irgendeine esoterische Ausformung eines spirituellen Altruismus, sondern um ganz praktische Aspekte. Das letzte Mal, als mir das erneut unmittelbar einsichtig wurde, war an einem Schultag, an dem mehrere Lernende über mich Unterstützung gesucht haben. Wir Bildungsakteure haben viel zu tragen, manchmal zu ertragen, und sollten dabei helfen, Zuversicht und Problemlösung weiterzutragen. Und um diese Aufgabe langfristig zu bewältigen, brauchen wir eine starke Gemeinschaft, die sich selbst getragen fühlt.

Um also abschliessend auf die Frage zurückzukommen: «Warum um alles in der Welt mache ich das eigentlich?» Ich habe das Präsidium des WVBU nicht um alles in der Welt übernommen, aber um der Überwindung von gemeinschaftlichen Grenzen willen.

Text: Sarah Forrer
Bilder: zVg

DIGITALE LEHRMITTEL

«Es ist eine Lebensaufgabe»

Daniel Sennrich ist Fachlehrer an der BS Aarau. Daneben engagiert er sich für die Digitalisierung des Unterrichtsmaterials. Dafür gibts ein kleines Sackgeld – und viel Netzwerk, schlaue Gedanken und Wertschätzung obendrauf.

Viermal im Jahr tauscht Daniel Sennrich seinen Arbeitsplatz im Schulzimmer 4001 an der BS Aarau gegen den Platz vor der Kamera, gleich im Raum nebenan. Dort, in der professionell ausgestatteten Schulküche, arrangiert der Fachlehrer die Zutaten. Er legt Teigwaren hin. Setzt Karotten in Szene und stellt die Zutaten für einen Safran-Risotto ins richtige Licht. Er schwitzt die Zwiebeln goldgelb an, löscht mit Weisswein ab. Er rührt um und richtet am Schluss den Teller an. Ein perfektes Menu. Wie es sich für die Gastronomie gehört. Ein Kollege filmt jeden einzelnen Schritt. Jede Veränderung wird fotografisch festgehalten. Aus diesen Sequenzen und Bildern entstehen neue Online-Anleitungen für angehende Köche – das Herzstück der digitalen Lernplattform WIGL.

«Mit diesen Step-by-Step-Anleitungen können die Jugendlichen auch komplizierte Methoden einfach nachkochen. Sei es daheim oder im Betrieb», betont Daniel Sennrich. Nebst den Videos enthält die digitale Plattform der Kochlernenden ein interaktives Nachschlagewerk, Wiglpedia, zahlreiche Quiz und Arbeitsblätter.

Grosser Aufwand

Was während der Pandemie ein Segen war – die Umstellung auf den Online-Unterricht konnte übers Wochenende ohne grosse Probleme lanciert werden –, ist ein grosser Aufwand für die Macher. Ein Team von fünf bis sechs Personen ist seit fünf Jahren daran, diese Step-by-Step-Anleitungen zu drehen. Es trifft sich – oft währen der Ferien – jeweils für vier Tage. Und arbeitet zehn Stunden: von morgens um 7 Uhr bis abends um 18 Uhr. Dann ist die Arbeit von Daniel Sennrich durch, sein Part vor der Kamera abgeschlossen. Für das Filmteam fängt sie erst richtig an. Es sichtet, schneidet und stellt unzählige Stunden Material zusammen. Es bringt die Bilder in die richtige Reihenfolge. Und erstellt Bildunterschriften und Anleitungen. Bisher wurden 284 Step-by-Step-Anleitungen gedreht, davon sind 137 aufgeschaltet.

Die Stimmung muss stimmen. Sonst würde ich mich nicht so engagieren.

Bis die Lernenden die Rezepte nachkochen können oder sich über das Filetieren von Fisch schlaumachen können, vergehen unzählige Stunden. Stunden mehr oder weniger freiwilligen Engagements. «Ein Video. Eine Bildserie. Das sieht so einfach aus. Doch es steckt viel Herzblut darin», betont Daniel Sennrich.

Durch Zufall

Der 52-Jährige ist durch Zufall beim Videodreh gelandet. «Ich bin da etwas reingerutscht», erzählt er. Wie viele Lehrpersonen war und ist er in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv. Er hat früher überbetriebliche Kurse geleitet. War mit den Chefköchen unterwegs. Hat Prüfungen abgenommen und hilft nun auch bei der Reform der Kochlehre mit. «Die Gastrobranche ist klein. Da kennt man sich», erzählt Sennrich. So stiess auch WIGL auf den Mann in Aarau. Er überlegte hin und her – und sagte schliesslich zu. Nicht des Geldes wegen. Dies sei ein mehrbesseres Spesengeld. Aber ihm gefällt die Möglichkeit, künftige Unterrichtsmaterialien mitzugestalten. Heute produzieren, was er morgen im Schulzimmer unterrichten wird. «Ich kenne das Tool mittlerweile sehr gut. Ich weiss, was es kann und was nicht. Dadurch kann ich es ganz einfach in den Unterricht miteinbeziehen.»

Zudem helfen ihm die Drehtage in der Küche, sein Netzwerk zu pflegen und sich fachlich weiterzuentwickeln. «Es sind spannende Köpfe dabei. Und beim Dreh entstehen immer wieder sehr anregende Diskussionen rund ums Kochen und Unterrichten.» Was sind alte Zöpfe? Wie entwickeln sich die Küchen weiter? Was sind die neusten Trends? Alles Fragen, die ihn umtreiben.

Denn Daniel Sennrich will nicht stehen bleiben. Das wollte er noch nie. Nach seiner Ausbildung zum Koch wechselte er von einer Saisonstelle zur nächsten. Dann verschlug es ihn für einige Jahre ans Ende der Welt – nach Neuseeland. Wieder zurück in der Schweiz, arbeitete er sechs Jahre als Sous-Chef im Hotel Baur au Lac in Zürich. Bald flatterte das Angebot ins Haus, überbetriebliche Kurse (üK) zu leiten. Er sagte zu. Die Arbeit mit den Jugendlichen, das Wissen vermitteln, gefiel ihm, und so sattelte er einige Zeit später ganz zum Unterrichten um. Ein Riesenschritt: «Die Umstellung war enorm! Es ist ein anderes Arbeiten in einem Schulzimmer als in einer hektischen Küche eines Edel-Restaurants», sagt der Vater zweier Kinder.

Ein Video. Eine Bildserie. Das sieht so einfach aus. Doch es steckt viel Herzblut darin.

Team muss passen

Mittlerweile hat er sich an das Unterrichten gewöhnt. Er schätzt die fixen Arbeitszeiten und die freien Abende und den Austausch mit den Lernenden und den Lehrpersonen an der BS Aarau. Bis vor Kurzem unterrichtete er am Samstag die Chefköche. Dieses Amt hat er mittlerweile abgegeben. «Ich will das, was ich mache, richtig machen!», betont er. Deshalb konzentriert er sich vorderhand auf die Videos für die Lernplattform. Dort sieht er noch viel Potenzial: «Das ist eine Lebensaufgabe! Da sind wir nie fertig», sagt er lachend.

Eine Lebensaufgabe, die ihm gefällt. Vor allem wegen der Menschen. Das wohl wichtigste Teilchen beim freiwilligen Engagement. Gemeinsam mit guten Menschen etwas Sinnvolles zu kreieren – darum geht es vielen. «Ich habe keine Lust auf Scherereien in meiner Freizeit», betont Sennrich. Zudem hält WIGL ihre Fachpersonen mit Events, Weihnachtsessen und Wertschätzung bei Laune. «Für mich stimmt das Gesamtpaket!»

DIETER EULER

Intelligente Maschinen für humanes Lernen?

Studierende der Psychologie lernen es sehr früh in ihrem Studium: Intelligenz ist das, was Intelligenztests messen! Eine solche Erkenntnis ist ebenso fragwürdig wie folgenreich. Denn wenn die Tests sich weitgehend auf die Messung kognitiver Fähigkeiten begrenzen, dann bleiben etwa handwerkliche, emotionale und sozial-kommunikative Fähigkeiten bei der Diagnose und Zuschreibung von Intelligenz aussen vor. Der Mathematik-Genius gilt als intelligent, dem versierten Handwerker oder empathischen Berater bleibt dieses Positiv-Attribut hingegen versagt.

In diesen Lernumgebungen sollte die Lehrperson ihre Stärken dort zur Wirkung bringen, wo die Technik dumm bleibt.

Seit geraumer Zeit kann sich nicht nur das menschliche Mathematik-Genie seiner Intelligenz rühmen, sondern auch Maschinen und Technologien in unterschiedlicher Ausprägung gelten als (künstlich) intelligent. Sie erhalten diese Aufwertung jedoch nicht nur, weil sie wie etwa der Schachcomputer kognitive Fähigkeiten simulieren können, sondern aufgrund der ihr zugeschriebenen Fähigkeit, zu lernen. So lernen «intelligente» Programme von Amazon und anderen, die Konsumgewohnheiten ihrer Kunden in passende Kaufempfehlungen zu übersetzen. Andere Programme lernen aus der Interaktion mit ihren Nutzern, Sprache zu deuten und Gesichter zu erkennen. Und nunmehr sollen pädagogische Programme in der Lage sein, in der Interaktion mit Lernenden deren Lernstand einzuschätzen und sie mit passenden nächsten Lernaufgaben auszustatten. Als Begleitmusik ertönen die mit viel Marketingspeck aufgetragenen Versprechungen einer «digitalen Revolution des Schulunterrichts».

Nun haben sich solche Versprechungen in der Geschichte des technologieunterstützten Lernens schon häufig als Versprecher erwiesen. Man denke an die Verheissungen der Sprachlabore der 1970er-Jahre, in denen Schüler schneller und besser Fremdsprachen lernen sollten. In den 80er-Jahren machte das Schlagwort «intelligente tutorielle Systeme» die Runde, aus denen aus den Schüleranworten passende neue Fragen zum jeweiligen Lernstoff generiert werden sollten. In kurzen Abständen wechselten die Schlagworte: Aus «computer-based-training (CBT)» wurde «multimediales Lernen», «E-Learning», «digitales Lernen» und nunmehr «Lernen mit Künstlicher Intelligenz».

Es fällt nicht schwer, diese Stafette von immer neuen alten Ankündigungen einer besseren Pädagogik zu persiflieren und als eine typische Erscheinungsform von Medien auf der Suche nach Spektakulärem und Skandalösem abzutun. Gleichwohl lohnt ein Gedanke darüber, was mit den jeweiligen Technologielösungen angestrebt wird und ob das postulierte Ziel nicht auch einen Hinweis auf notwendige Verbesserungen des Status quo signalisiert.

Prof. em. Dr. Dieter Euler, emeritierter Direktor des Instituts für Wirtschafts pädagogik an der Universität St.!Gallen und Präsident des Wissenschaftlichen Beirats im Bundesinstitut für Berufsbildung in Deutschland

In kurzen Abständen wechselten die Schlagworte: Aus «computer-based-training (CBT)» wurde «multimediales Lernen», «E-Learning», „digitales Lernen» und nunmehr «Lernen mit Künstlicher Intelligenz».

Ein Ziel der «künstlich intelligenten» Lernprogramme besteht darin, das Lernen einer grossen Gruppe von Lernenden besser auf deren heterogene Lernvoraussetzungen auszurichten. Das Prinzip lautet dabei: adaptives Lernen. Wer die Einstiegsfragen gut beantwortet, erhält anspruchsvollere Fragen. Wer mit ihnen Schwierigkeiten hat, kann auf gezielte Erläuterungen und neue Fragen des gleichen oder eines geringeren Schwierigkeitsgrads zurückgreifen.

Dieses Prinzip ist – wie vieles in der Pädagogik – nicht neu, zugleich aber unverändert sinnvoll! Und wenn Lehrpersonen aufgrund vieler anderer Bedingungen in ihren Klassen nicht hinreichend adaptiv unterrichten können, dann mögen solche Programme eine Unterstützung bieten. Zugleich ist davon auszugehen, dass eine entsprechende Lernsoftware wohl nur zu Inhalten mit grossen Anwenderzahlen bzw. einem lukrativen Markt verfügbar sind. Sie sind unter kommerziellen Kriterien etwa im Sprach- und Matheunterricht wahrscheinlicher als in Fächern mit berufsspezifischen Lerninhalten.

Aus diesen Überlegungen wird auch deutlich, dass nicht die spezifische Lernsoftware, sondern deren Einbettung in zielgruppengerechte Lernumgebungen im Vordergrund steht. Begriffe wie «Blended Learning» oder «Flipped Classroom» bringen dies zum Ausdruck. In diesen Lernumgebungen sollte die Lehrperson ihre Stärken dort zur Wirkung bringen, wo die Technik dumm bleibt: Umgang mit komplexen, mehrdeutigen Problemen, Gestaltung der sozialen Interaktion in ihrer sozio-emotionalen Vielfalt, Reflexion von ethischen Dilemmata und vieles mehr. Vergleicht man die Leistung von Technik und Mensch in dieser Verbindung, dann fällt es vermutlich auch leicht, den Intelligenzbegriff mit etwas mehr Bedacht zu verwenden!

Seit geraumer Zeit kann sich nicht nur das menschliche Mathematik-Genie seiner Intelligenz rühmen, sondern auch Maschinen und Technologien in unterschiedlicher Ausprägung gelten als (künstlich) intelligent.

Text: Gewerbemuseum Winterthur
Illustration: zVg; siehe separaten Bildnachweis

GEWERBEMUSEUM WINTERTHUR

«Bilderbücher: illustriert & inszeniert»

Bis zum 23. Oktober 2022 zeigt das Gewerbemuseum Winterthur ein ganz besonderes Medium: das Bilderbuch. Die Ausstellung thematisiert raffiniert inszenierte Geschichten voller Witz und Poesie – für Erwachsene und Kinder.

Die vom Bilderbuchexperten Hans ten Doornkaat kuratierte Ausstellung «Bilderbücher: illustriert & inszeniert» rückt ein Medium in den Fokus, das zwischen Erzählung, Illustration und visueller Gestaltung oszilliert und mit der Präsentation von zahlreichen zeitgenössischen, internationalen und nationalen Positionen eine überraschende Vielfalt auffächert. Gleichzeitig gewährt die Schau Einblicke in die Werkstätten von Schweizer Illustrator/innen – einigen davon kann in Live-Events beim Zeichnen über die Schulter geguckt werden. Ein reiches Veranstaltungsprogramm begleitet die Ausstellung.

Bilderbücher inszenieren einfache Geschichten voller Witz und Poesie, bilden Spannung beim Umblättern und lassen uns mit ihren Illustrationen in andere Welten eintauchen. Dabei erweisen sich die Bilderbücher als eigentliche Sinnstiftungsmaschinen, die (Vor-)Lesende unmittelbar ansprechen: Die Illustrationen erzeugen das beglückende Gefühl der Neuentdeckung ebenso wie jenes vertrauter Geborgenheit bei der Wiederentdeckung. Gleichzeitig lassen sich Bilderbücher immer wieder neu erschliessen. Je länger man sie anschaut, umso vielschichtiger und komplexer wird das Einfache – während sie zugleich als Ganzes übersichtlich bleiben. Aber wie machen die Bilderbücher das nur?

Die Ausstellung geht den visuellen Erzählformen zeitgenössischer Bilderbücher auf den Grund und widmet sich ihrer einzigartigen Materialität. Sie stellt Kindern und Erwachsenen raffiniert inszenierte Geschichten vor und untersucht den kreativen Prozess des Bilderbuchmachens. Von farbintensiver Verspieltheit zu minimalistischen Grautönen, von digitaler Makellosigkeit zu groben Skizzen und von ungewöhnlichen Formaten über Pop-up-Effekte bis hin zu gestanzten Buchseiten: Die Gestaltungsmöglichkeiten scheinen endlos.

Erzählweisen ...
Was macht der Falz des Buches mit der Geschichte, wie wird der Bildraum eingesetzt? Welche Assoziationsräume eröffnen sich durch Farben und Formen in der Abfolge der Seiten? Bilderbücher zeigen nicht einfach illustrierte Texte, sie generieren mit den Illustrationen und dem Umgang mit der Materialität des Buches neue Bedeutungsebenen, die selbst sprachenähnlich funktionieren. So werden Geschichten – seien sie komisch, gesellschaftskritisch, fantastisch (oder alle drei Varianten) – mitunter ganz ohne Worte erzählt, dafür aber mit mehreren Bildebenen. So kann das nur das Bilderbuch! Die Ausstellung erkundet die vielfältigen Möglichkeiten.

... und Illustrationen
Es sind die Illustrationen, die in den Buchseiten die Geschichten zum Leben erwecken.

Bilderbücher inszenieren einfache Geschichten voller Witz und Poesie, bilden Spannung beim Umblättern und lassen uns mit ihren Illustrationen in andere Welten eintauchen.

Materialität ...
Die Verbindung von Bildern und Wörtern erschafft in vielen Medien Bemerkenswertes, doch im Bilderbuch ist es die Materialität des Buchs selbst, die in den Mittelpunkt rückt: Ausklappseiten sprengen das Buchformat, durch Paper-Engineering entfalten sich komplexe Pop-up-Effekte und ein durchs ganze Buch gestanztes Loch kann Seite für Seite neu gelesen werden.

... und Bilderbuchmachen
Welche Schritte unternehmen Illustrierende, bis am Ende das fertige Bilderbuch entstanden ist? Die Ausstellung setzt Bilderbücher in den Kontext gestalterischer Prozessualität und nimmt in Ateliersituationen vor Ort Schweizer Illustratorinnen und Illustratoren in den Fokus.

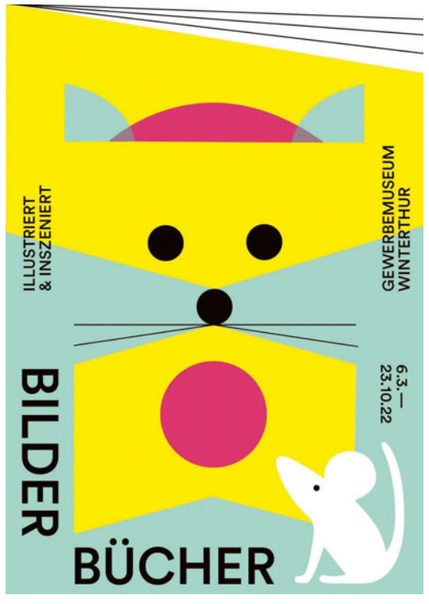
Meta-Bilderbücher ...
Heute machen Bilderbücher auch ihre Fiktionalität zum Thema. Das Erfinden und Entwickeln der Geschichte wird als Meta-Konstruktion zu einem Teil der Handlung. Figuren diskutieren mit Autorinnen und Autoren oder nehmen die (Un-)Möglichkeit, die eigene Geschichte umzuschreiben, in den Blick. Ähnlich wird mit der Rolle der Betrachtenden gespielt, wenn beispielsweise Bücher auf den Kopf gestellt werden müssen, damit die Figuren nicht herausfallen. Im Zentrum steht das Spiel mit dem eigenen Status, das Bewusstmachen und Brechen von Erwartungen. Nicht zufällig reizen Meta-Bilderbücher die physischen und ästhetischen Möglichkeiten des Mediums besonders vielfältig aus.

... vorlesen
Auch die Performanz des Geschichtenerzählens ist in das Bilderbuch eingeschrieben. Neben Autorinnen und Autoren oder auch performativen Lesungen, die mit Stimme und Lesetechniken weitere Ebenen zur Erkundung des Narrativen eröffnen, ist es das gemeinsame (Vor-)Lesen, das eine soziale und verbindende Erfahrung erzeugt und eine bedeutende kulturelle Praxis darstellt.

Veranstaltungsprogramm
Das Gewerbemuseum bietet Workshops für Erwachsene und Familien, thematische und dialogische Führungen mit Kurzreferaten von Expert/innen zu Genderstereotypen im Bilderbuch, verschiedenen Erzählformen oder auch zu digitalen Formaten sowie zwei Museumskonzerte. Die Schweizer Illustratorinnen Anna Sommer, Johanna Schaible, Anete Melece und Adrienne Barman sind tageweise im Museum, und das Publikum kann ihnen beim Live-Zeichnen zuschauen.

Ebenso sind sechs Winterthurer Illustratorinnen und Illustratoren mit Live-Zeichnen-Events im Museum präsent, und es wird ein neuer Blog aufgeschaltet, in dem diese die Ausstellung kommentieren: Daniel Bosshart, Sarah Gasser, Peter Gut, Markus Roost, Zéa Schaad, Samuel Schuhmacher.

Gesamtes Veranstaltungsprogramm siehe ↘ www.gewerbemuseum.ch



Bildnachweis: It's Raining Elephants; Grafik Design: Stillhart Konzept

Publikation von Hans ten Doornkaat: «Das Medium Bilderbuch»

Deutsch, 256 S., ca. 120 Abb., Klappenbroschur, 19,5 × 26 cm, Triest Verlag Zürich/St. Gallen. Ab Juni 2022 erhältlich im Buchhandel und im Museumsshop Gewerbemuseum Winterthur. CHF 39.–

Text: éducation21
Bilder: zVg, siehe separate Informationen

VENTUNO

Kaum beachtet, aber lebenswichtig

Der Boden ist unsere Lebensgrundlage: Er beherbergt eine Vielzahl von Lebewesen, reguliert das Klima, speichert Wasser und ist die Basis für unsere Nahrungsmittelproduktion. Wir verbinden den Boden auch mit unseren Wurzeln, er ist ein starkes Identitätssymbol. Es gibt also viele Gründe, um mit Ihren Schülerinnen und Schülern auf Entdeckungsreise zu gehen und diesen wenig bekannten Lebensraum zu erforschen. Das Themendossier und die Zeitschrift «ventuno» liefern Ihnen Materialien und ein Erklärvideo für einen erfolgreichen BNE-Unterricht.

Der Boden ist eine nicht erneuerbare Ressource, die Jahrtausende braucht, um sich zu bilden. Er befriedigt direkt oder indirekt fast alle Bedürfnisse des Menschen: Er ist eine Quelle für Nahrung, Energie, Naturfasern, Kraftstoffe, Elektrizität, Infrastruktur. Wie Elena Havlicek, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Sektion Boden im Bundesamt für Umwelt (BAFU), in unserem Interview festhält: «Ohne Leben gibt es keinen Boden, ohne Boden gibt es kein Leben.» Der Boden ist unsere Lebensgrundlage.

Ein gesunder Boden ist wichtig

Heute trampeln wir auf dem Boden herum, begraben unsere Abfälle und unsere Toten darin, kaufen und verkaufen ihn. Unerlässlich für den Fortbestand des Bodens ist der sichere und gleichberechtigte Zugang zu Grund und Boden, die Verringerung von Verunreinigungen und die Verbesserung der globalen Bodenqualität. Nur mit fruchtbaren und gesunden Böden kann der Verlust der Artenvielfalt gestoppt, die Klimaerwärmung eingedämmt und der Hunger in der Weltbevölkerung verringert werden.

Die Zählung von Regenwürmern hilft bei der Analyse der Bodenqualität. Eine Exkursion mit einer Schulklasse ist ein unvergessliches und wertvolles Erlebnis. Foto: Daniel Fleischmann

Der Boden ist eine Quelle für Nahrung, Energie, Naturfasern, Kraftstoffe, Elektrizität, Infrastruktur.

LERNORT

Zögern Sie nicht, sich die Hände schmutzig zu machen, die Erde zu berühren oder zu riechen und die Lebewesen aus dem Boden unter die Lupe zu nehmen.

Bodenexkursionen mit Schulklassen eignen sich besonders gut, um den Boden zu erkunden und wichtige BNE-Kompetenzen zu fördern. Foto: Daniel Fleischmann

Möglichkeiten für einen BNE-Unterricht

Der Boden birgt eine Fülle an spannenden Ideen für den Unterricht. Zögern Sie nicht, sich die Hände schmutzig zu machen, die Erde zu berühren oder zu riechen und die Lebewesen aus dem Boden unter die Lupe zu nehmen. Im Themendossier und im Erklärvideo finden Sie zahlreiche pädagogische Anregungen, wie Sie mit Ihren Schülerinnen und Schülern auf Entdeckungsreise in unsere Böden gehen können.

Die Zeitschrift «ventuno» lädt Sie ein, mit einem virtuellen Bodenlift unter die Erde zu reisen, Regenwürmern beim Husten zuzuhören und sich zu einer Schlammwoche an Ihrer Schule inspirieren zu lassen. Das Praxismagazin dokumentiert mit Zahlen, was uns der Boden im Alltag alles liefert, und ermöglicht uns Einblicke in die Bodenkunde und BNE, um zu verstehen, wie der Boden die Pädagogik nährt.

↘ www.education21.ch/de/ventuno

Heute trampeln wir auf dem Boden herum, begraben unsere Abfälle und unsere Toten darin, kaufen und verkaufen ihn.

Der Boden ist lebendig. Er braucht Tausende von Jahren, um sich zu bilden. Es gibt viele Gründe, diesen wenig bekannten Lebensraum zu erforschen. Foto: Pixabay

Interview: Renate Bühler
Bilder: iStocks

ZINNPFEIFENMACHER/IN EFZ

«Schwierig, geeignete Kandidaten zu finden»

Für viele unter uns ist das Schönste am Gottesdienst die Orgelmusik. Doch wer sorgt eigentlich dafür, dass das Instrument so wunderbar klingt? Und wer lernt diesen Beruf? Marco Venegoni, Zinnpfeifenmacher und Orgelbauer in Villmergen, gab FOLIO schriftlich Auskunft.

Die prächtige Orgel des Doms von St. Gallen

Das Bewusstsein, ein Produkt hergestellt zu haben, das unter Umständen 100 oder 150 Jahre in Gebrauch stehen wird, macht mir immer wieder Freude.

FOLIO: **Fragt man Kinder nach ihren Berufswünschen, hört man öfters «Koch», «Lehrerin», «Pilotin», «Informatiker» oder auch «Tierärztin». Was war als Kind Ihr Traumberuf?**
MARCO VENEGONI: Ich glaube, ich wollte Matador werden. Auf jeden Fall etwas mit schmetternder Musik und schönen Hosen. Gleichzeitig bin ich aber als Kind mit den Pfeifen einer ehemaligen Hausorgel in Kontakt gekommen, die mich zu technischen und musikalischen Experimenten herausforderten und mich auch anregten, schon in jungen Jahren das Buch von Hans Klotz «Von der Orgel» zu lesen.

Wann haben Sie zum ersten Mal vom Beruf des Zinnpfeifenmachers gehört?
Nach einem eher harzigen Einstieg ins Berufsleben und auf der Suche nach einer neuen Stelle, sah ich ein Inserat, in dem eine Hilfe für die Herstellung von Orgelpfeifen gesucht wurde. Erst als ich mich dort vorstellte, erfuhr ich, dass es den Beruf des Zinnpfeifenmachers gibt.

Was hat Sie an diesem Beruf dann interessiert?
Die Orgel hat mich anscheinend schon immer fasziniert. Wenn ich auch meine Erfahrungen aus Kindertagen vergessen hatte, war sofort klar, dass ich liebend gerne diese Arbeit machen wollte.

Welche Musikinstrumente spielen Sie? Ist Musik Ihr Hobby?
Klavierunterricht hatte ich schon als Kind mehr oder weniger freudig besucht. Später spielte ich in verschiedenen Musikgruppen Gitarre, Bass oder Schlagzeug. Erst mit Beginn der Lehre nahm ich den ersten Orgelunterricht und spiele seither dieses Instrument. Zurzeit verbringe ich, wenn ich in meiner Werkstatt arbeite, jeden Mittag eine Stunde an der schönen Metzler-Orgel in Villmergen.

Wie sieht ein «normaler» Arbeitstag eines Zinnpfeifenmachers aus?
Die Herstellung von Orgelpfeifen beginnt mit den Rohmaterialien Zinn und Blei in Blöcken. Diese werden zu Platten vergossen, aus denen die Abwicklungen der einzelnen Pfeifen zugeschnitten werden. Diese werden anschliessend aufgerollt und zu Klangkörpern verlötet. Dies die kurze Zusammenfassung für einen Vorgang, der ungefähr 100 Arbeitsschritte erfordert.

In einem normalen Arbeitstag beschäftigt man sich in der Regel mit einem Teilbereich der Herstellung. Plattenmaterial herstellen – Zuschnitt und Labierung – Aufrollen und Verlöten der Teile – Zusammensetzen der Pfeifen – Reinigen und Polieren.

Gibt es «Highlights» in der Arbeit des Zinnpfeifenmachers?
Diese gibt es jedes Mal, wenn man ein Register neu oder als Kopie historischer Instrumente sauber hergestellt hat. Das Bewusstsein, ein Produkt hergestellt zu haben, das unter Umständen 100 oder 150 Jahre in Gebrauch stehen wird, macht mir immer wieder Freude.

Sie sind auch üK-Leiter: Was müssen Jugendliche mitbringen, die sich für Ihren Beruf interessieren?
Einerseits ist eine gewisse Faszination für das Instrument Orgel, sowohl für den Mechanismus

Scheut der Zinnpfeifenmacher das Reisen und fremde Länder nicht, so ist er in der ganzen westlichen Hemisphäre ein gesuchter und willkommener Berufsmann, vor allem, wenn er sich auch mit der Intonation auskennt.

als auch die Klangwelt, erforderlich. Das Berufsfeld besitzt eine erstaunliche Vielfalt und Tiefe, die aber nur mit Neigung und Talent erschlossen werden können.

Andererseits ist eine gute körperliche Konstitution Voraussetzung. Bis auf wenige Ausnahmen werden alle Arbeitsgänge von Hand ausgeführt. Bei den kleinen Pfeifen stellen ihre Mengen, bei den grossen stellen Masse und Gewicht die Herausforderung dar.

Mit welchen Schwierigkeiten ist man in Ihrem Beruf während der Lehre öfters konfrontiert?
Die einzelnen Arbeitsgänge lernt man nicht von einem Tag auf den anderen. Das Löten zum Beispiel erfordert sehr viel Übung und Erfahrung. Gleichzeitig muss auch darauf geachtet werden, die Produktivität zu entwickeln. Genaues und sorgfältiges Arbeiten damit in Einklang zu bringen, ist nicht immer einfach.

Wie sehen Lehrstellen- und Arbeitsmarkt für Zinnpfeifenmacher aus? Wie viele Leute lernen diesen Beruf pro Jahr, und wo arbeiten sie anschliessend?
Der Beruf des Zinnpfeifenmachers zappelt wie ein Fisch auf dem Trockenen. Es gibt zwar in der Schweiz noch zwei oder drei Betriebe, die einen Lehrling ausbilden könnten, doch ist es sehr schwierig, für dieses arbeitsintensive Handwerk geeignete Kandidaten zu finden.

Für gelernte Zinnpfeifenmacher gibt es in der Schweiz nur einige wenige Stellen. Scheut der Zinnpfeifenmacher das Reisen und fremde Länder nicht, so ist er in der ganzen westlichen Hemisphäre ein gesuchter und willkommener Berufsmann, vor allem, wenn er sich auch mit der Intonation auskennt.

Welche Weiterbildungen stehen Personen mit EFZ Zinnpfeifenmacher/in offen?
Die Ausbildung zum Zinnpfeifenmacher ist eine 4-jährige Lehre, die zu Ausbildungen im Bereich HF berechtigt. Berufsintern wäre es die Möglichkeit, sich zum Intonateur weiterzubilden. Das Wissen und die dazu nötige Erfahrung erwirbt man sich aber informell.

Der Beruf des Zinnpfeifenmachers zappelt wie ein Fisch auf dem Trockenen.

Würden Sie diesen Beruf wieder wählen? Und wenn ja, warum?
Da ich vielseitig interessiert bin, hätte mein Berufsleben vielleicht auch komplett anders aussehen können. Ich muss allerdings sagen, dass ich sehr froh bin, als Selbstständiger mit dieser aussergewöhnlichen Arbeit ein sicheres Auskommen und eine sinnvolle Tätigkeit gefunden zu haben.

Orgelpfeifen: eine Augen- und Ohrenweide

Text: Tony Mendes
Illustration und Bild: zVg

PFLEGEAUSBILDUNGEN

Übertritt von der Sek. II zum verkürzten Studium Pflege HF

Im Rahmen des Masterstudiums in Adult and Professional Education an der pädagogischen Hochschule Luzern hielt der Autor fest, wie Studierende den Übertritt von der sekundären Bildungsstufe zur verkürzten tertiären Bildungsstufe B im Studium Pflege HF erleben und welche Elemente den Übertritt beeinflussen.

Die Pflegeausbildungen in der Schweiz
In den letzten Jahren hat im Berufsbildungsbereich des Gesundheitswesens ein grundlegender Wandel stattgefunden. Dem Bund wurden die gesamten Kompetenzen für sämtliche Berufsbildungsbereiche und somit auch für die zuvor kantonal geregelten Bereiche Gesundheit, Soziales und Kunst übertragen. Im Jahr 2004 wurden die Ausbildung zur Fachperson Gesundheit mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis (FaGe EFZ) und das Studium zur diplomierten (dipl.) Pflegefachperson Höhere Fachschule (HF) eingeführt. Im Jahr 2005 folgte das revidierte Fachhochschulgesetz; seither kann in der Schweiz Pflege auf Bachelor- und Masterstufe studiert werden (Oertle, 2009, S. 1714).

Die höheren Fachschulen im Gesundheitswesen haben sich daraufhin zahlreichen neuen Herausforderungen stellen müssen, denn durch die Anpassung des BBG ergaben sich für die «klassischen» Pflegeschulen diverse Änderungen. Zum einen kam es zu einer Kompetenzverschiebung, was bedeutete, dass das Aufnahmeverfahren nun in der Verantwortung der Gesundheits- und Praxisinstitutionen lag und nicht mehr bei den Bildungsinstitutionen. Zum anderen zeigte es sich, dass das Handwerk einer angehenden diplomierten Pflegefachperson HF nicht mehr in vier, sondern in drei Jahren erlernt werden muss. Dies war eine der signifikantesten Änderungen. Für Fachpersonen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als FaGe EFZ besteht durch die genannte Gesetzesänderung die Möglichkeit, das Studium zur diplomierten Pflegefachperson HF sogar in einem verkürzten Studienmodell von zwei Jahren, anstatt drei Jahren zu absolvieren. Dies hat zur Folge, dass ausgehend von der Bildungsverordnung (BiVo) der Ausbildung FaGe EFZ und dem Rahmenlehrplan (RLP) Pflege HF des Studiums Pflege HF das erste Ausbildungsjahr Pflege HF auf der Wissens- und Kompetenzebene durch die abgeschlossene FaGe-EFZ-Ausbildung bereits abgedeckt sein sollte, damit der Übertritt gelingen kann. Die tägliche Berufspraxis von Dozierenden im Bildungsgang Pflege HF zeigt jedoch auf, dass im Besonderen diese Studierenden beim Übertritt in das verkürzte Studienmodell mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert werden.

Vergleich der Aufgabenbereiche von FaGe EFZ und diplomierten Pflegefachpersonen HF
Aktuell ist die professionelle Pflege daher in drei Stufen untergliedert. An oberster Stelle stehen diplomierte Pflegefachpersonen HF und diplomierte Pflegefachpersonen FH. Ihnen nachgeordnet sind die FaGe EFZ und die Assistent/innen Gesundheit und Soziales.

Professionelle Einsatzbereiche der genannten Fachpersonen sind sowohl stationäre als auch ambulante Settings, in denen pflegebedürftige Personen versorgt werden (SBFI, 2016, S. 2).

Die jeweiligen Ausbildungswege zur Positionierung in diesen Berufsstufen vermitteln unterschiedliche Inhalte, die den unterschiedlichen Anforderungen der Berufsbilder entsprechen,

wie auch vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation ausgeführt (SBFI, 2016, S. 2 ff).

Für die FaGe EFZ lassen sich vier Aufgabenfelder ihrer Tätigkeit identifizieren: (1) die Durchführung medizinischer Dienstleistungen, (2) die Pflege und Betreuung von Klient/innen, (3) die Unterstützung bei der Gestaltung von Lebensumfeld und Alltag sowohl im stationären als auch im ambulanten Pflegebereich und (4) allgemeine logistische und administrative Aufgaben im Kontext der jeweiligen Arbeitsstelle und deren internen Organisation. In der Ausübung dieser Tätigkeiten sind die FaGe EFZ weisungsgebunden. Sie tragen damit nicht die Hauptverantwortung.

Diese liegt bei den diplomierten Pflegefachpersonen HF und diplomierten Pflegefachpersonen FH als Verantwortungsträger/innen. Zu ihren Aufgaben gehört die Organisation der Abläufe; sie delegieren Aufgaben sowohl an die FaGe EFZ als auch an die Assistent/innen Gesundheit und Soziales. Das bedeutet eine Übergabe von Teilverantwortung. Doch die Gesamtverantwortung für alle Massnahmen zur Pflege der Klient/innen verbleibt bei der diplomierten Pflegefachperson. Im Hinblick auf die Vielseitigkeit der Pflegetätigkeiten für Klient/innen, die von Präventionsmassnahmen über die Pflege akuter und dauerhafter Erkrankungen bis hin zur Rehabilitation oder auch zur palliativen Betreuung reichen, listet der Rahmenlehrplan für diplomierte Pflegefachpersonen HF (OdA Santé, 2020, S. 7 ff.) unter anderem auch für deren Berufspraxis notwendige Fähigkeiten wie analytisches Denken, Führungs- und besonderes Kommunikationsvermögen, ethische und rechtliche Kompetenz sowie ein angemessenes Wissensmanagement auf. Daraus folgend kann abgeleitet werden, dass solche Ansprüche an FaGe EFZ und Assistent/innen Gesundheit und Soziales nur teilweise gestellt werden.

Gegenüberstellung der Tätigkeiten und Kompetenzen von diplomierten Pflegefachpersonen HF und FaGe EFZ

Was beide Berufsgruppen eindeutig miteinander verbindet, ist die Empathie als signifikante Eigenschaft, die sowohl die Wahl eines Pflegeberufs wie auch dessen praktische Ausübung bestimmt. Sie ist, wie die Befragung von vier (angehenden) Pflegefachpersonen zu ihren persönlichen Erfahrungen mit dem (vollständigen oder auf zwei Jahre verkürzten) Studium der Pflege HF ergeben hat, ein gemeinsamer Nenner von Menschen, die sich für Pflegeberufe entscheiden.

Empirische Erhebung

Die empirische Erhebung fand in Form von Experteninterviews statt. Alle Befragten hatten zunächst eine Ausbildung zur FaGe EFZ abgeschlossen. Zwei von ihnen haben (nicht unbedingt in direktem Anschluss) zusätzlich das reguläre dreijährige Studium zur Pflegefachperson HF absolviert, die anderen zwei befragten Personen hatten das Angebot des verkürzten Studienmodells in Anspruch genommen.

Die Auswahl der Expert/innen wurde unter der Nutzung des persönlichen beruflichen Netzwerks des Autors zusammengestellt. Die Auswahl zielte nicht ab auf Ausgewogenheit demografischer oder anderer persönlicher Daten der Interviewten, sondern auf Heterogenität und Expertise in Hinblick auf die persönliche Erfahrung mit dem Gegenstand der Erhebung. Der Anspruch der qualitativen Erhebung bestand in der Sammlung von persönlichen Erfahrungen, anhand derer sich tendenzielle Aussagen über die genannten Zugänge zum Studium Pflege HF gewinnen liessen. Ziel war es zu erfahren, wie Studierende den Übertritt ins (verkürzte) Studium Pflege HF erlebten, um daraus Empfehlungen hinsichtlich der Pflegeausbildung in der Schweiz für die Makro-, die Meso- und die Mikro-Ebene abzuleiten.

Tony Mendes

Erkenntnisse

Die wichtigsten Ergebnisse, die aus den Interviews extrahiert werden konnten, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Es wurde von allen Interviewten, unabhängig davon, ob sie das verkürzte oder das reguläre Pflege-HF-Studium absolvierten, bestätigt, dass die Inhalte der Ausbildungsgänge FaGe EFZ und Pflegefachperson HF nicht miteinander koordiniert sind. Die Lehrenden an den Höheren Fachschulen gehen offensichtlich von falschen Vorstellungen bzgl. des Vorwissens aus, das FaGe EFZ in das verkürzte Studium Pflege HF mitbringen. Spannend hingegen war das Ergebnis, dass die Studierenden im regulären Studium Pflege HF das erste Ausbildungsjahr nicht als Repetition erlebten, sondern viele neue Theorieinhalte vermittelt bekamen.
2. Das macht sich für die Studierenden Pflege HF umso negativer bemerkbar, wenn sie das verkürzte Studienmodell für ihre Fortbildung wählten. Ihnen fehlten einerseits fachliche Kenntnisse, namentlich in den Bereichen Anatomie und Physiologie, Pathologie und Pharmakologie, andererseits auch in diversen Soft-Skills, so beispielsweise in der Kommunikation.
3. Die notwendigen Versuche eines Nacharbeitens der fehlenden Wissensinhalte führen zu extremen Belastungen der Studierenden. Gemeinsam mit dem Frustrationserlebnis, das sich durch das Bewusstsein unzureichender Vorkenntnis einstellt, wirken diese demotivierend und hemmend, was zum Abbruch des Studiums führen kann. Damit besitzt das Angebot des verkürzten Studienmodells im Studium Pflege HF für FaGe das Potenzial, das genaue Gegenteil dessen zu erreichen, was das erklärte Ziel seiner Einführung war: die Sicherstellung von genügend ausgebildetem Fachpersonal der tertiären Stufe.

Vorschläge zur Verbesserung der gegenwärtigen Ausbildung Pflege HF für die Makro-, die Meso- und die Mikro-Ebene

Im Sinne einer Optimierung des Studiums der Pflegefachpersonen HF ist auf der Makro-Ebene der Gesundheits- und Bildungspolitik zu raten, den Status der einzelnen pflegerischen Berufe zu klären; dies unter Einbezug von Expertinnen und Experten aus der Pflegepraxis und der Pflegepädagogik. Insbesondere muss es dabei um die Grundsatzdiskussionen gehen, ob die FaGe-Ausbildung als erste Stufe auf dem Weg in das verkürzte Studienmodell zum Studium Pflege HF gesehen wird oder als eigenständiger Ausbildungsgang, der zwar ins Studium führen kann, aber nicht dafür verantwortlich ist, die Ausbildungsabsolvent/innen lückenlos auf diese vorzubereiten. Sollte weiterhin das Ziel bestehen, die beiden Ausbildungsprofile FaGe EFZ und Pflegefachperson HF in der Weise aufeinander zu beziehen, müssten die notwendigen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass sich dies ohne Überforderung der Studierenden realisieren liesse.

Da diesen Entscheidungen nicht vorgegriffen werden kann, müssen sich Handlungsempfehlungen für die Meso-Ebene an der Realität orientieren. Die Schweizer Bildungsinstitutionen als Träger und Exekutive dieser Ebene können grundsätzlich durch eine kritische Reflexion der gegenwärtigen Praxis im Kontakt zur Politik zum Fachdiskurs und damit zur dortigen Entscheidungsfindung beitragen. Zur Optimierung ihrer unmittelbaren Tätigkeit wäre es geraten, gemeinsam mit Lehrenden und mit Studierenden nach Wegen zu suchen, die beschriebenen Wissensklüfte zwischen den unterschiedlichen Ausbildungen für Pflegeberufe mindestens zu reduzieren, idealerweise zu schliessen. Hierzu gehört auch eine Berücksichtigung des Wissensbedarfs von FaGe EFZ, die durch ein Studium einen beruflichen Aufstieg vollziehen. Die Vorbereitung auf den damit verbundenen Rollenwechsel am Arbeitsplatz sollte als Lehrinhalt in das Studium eingebunden werden. Eine weitere Empfehlung für die Meso-Ebene ist, die Zusammenarbeit zwischen den sekundären und den tertiären Bildungsinstitutionen zu optimieren, um gemeinsam die Schullehrpläne und die Lehrziele abzugleichen und die genannten erlebten Herausforderungen der Studierenden zu minimieren.

Auf der Mikro-Ebene der Lehrenden sollte Bewusstsein erzeugt werden für die unterschiedlichen Wissensstände der Studierenden, um Bedingungen zu schaffen, die nicht nur individuelle Lerntypen, sondern auch unterschiedliche Vorbildung und Erfahrungshorizonte berücksichtigen. Die Vermittlung der Lehrinhalte sollte in einer Weise gestaltet werden, die es den Studierenden ermöglicht, entweder qualitativ (im Sinne einer Vertiefung) oder quantitativ (im Sinne einer Ergänzung) das bestehende Fachwissen zu vergrössern. Dabei sollte vor jedem grundsätzlichen Wechsel des Lehrgegenstands durch Rekapitulation die jeweilige Erweiterung der Wissensbasis gesichert werden.

Dies ist eine leicht gekürzte Fassung des Beitrages von Tony Mendes. Den ganzen Artikel sowie das Quellenverzeichnis finden Sie unter:

↘ www.bch-fps.ch/folio/dokumente/

Tony Mendes

Fachverantwortlicher Curriculum und Bildungsentwicklung und Lehrer Pflege HF am Bildungszentrum Gesundheit Basel Stadt.
(tony.mendes@bzgbs.ch)

Vorstandsmitglied Lehrpersonen Berufsbildung Gesundheit (LBG)-Schweiz

MAS PH Luzern in Adult and Professional Education, dipl. Erwachsenenbildner HF, dipl. Experte Intensivpflege NDS HF, RN

Gespräch: Sarah Forrer
Bilder: zVg

DARLING

«Lieferanten sind unsere Partnerinnen, unsere Experten»

Nomen est omen: Das Restaurant Darling soll die Herzen der Berner erwärmen. Das hat sich Inhaber Christoph Schürch auf die Kochschürze geschrieben. Wie er das schaffen will – und was im «Darling» anders läuft als in anderen Beizen –, erzählt der 43-Jährige im Pausengespräch.

Für Christoph Schürch und sein «Darling»-Team gilt die Viertagewoche.

FOLIO: **Die Pandemie hat der Gastrobranche stark zugesetzt. Viele Beizer haben das Handtuch geworfen. Sie haben das Gegenteil gemacht. Anfang Februar 2022 eröffneten Sie in Bern ein Restaurant. Wie kommt man auf so eine Idee?**
CHRISTOPH SCHÜRCH: Im Englischen sagt man dazu: He's stark raving mad – er ist total verrückt (lacht). Aber eigentlich ist der Zeitpunkt purer Zufall.

Warum?
Ich erfuhr, dass der «Alpenblick», ein Restaurant im Berner Breitenrainquartier, aufhört. Das Lokal hat mir schon immer gut gefallen. Die Infrastruktur stimmte. Die Konditionen auch. Ich war fünf Jahre lang Hausmann und gründete in dieser Zeit ein Start-up für nachhaltigen Babybrei. Doch mein Herz schlug immer für die Gastronomie. Und ein eigener Betrieb war immer mein Traum. Deshalb sass ich mit meiner Familie zusammen. Meine Frau und ich besprachen die Situation und unseren Rollenwechsel zu Hause. Dann sagte ich zu. Die Pandemie spielte bei der Entscheidung keine Rolle.

Sie können auf einen vollen Rucksack zurückgreifen: Sie haben in London, Basel und Bern Restaurants geleitet. Und Sie arbeiteten jahrelang unter Jeremy Lee, einem britischen Spitzenkoch. Wie stark haben Sie diese Erfahrungen geprägt?
Sehr. Jeremy Lee ist nicht nur ein Freund geworden, sondern auch mein Gastrovater. Seine Handschrift ist in unserem Restaurant an vielen Ecken und Enden zu sehen. Sei es bei der Wahl der Produkte, bei der Wahl der Partner, aber auch ganz handfest auf der Speisekarte: So habe ich die Schwarzwurzeln in Brik-Teig aus seiner Küche importiert. Das Wichtigste ist aber sein Geist. Lee war und ist einer der freundlichsten und lustigsten Menschen, die ich kenne. Der Ton in der Küche und im Service war nie militärisch, hierarchisch, wie man es in vielen Küchen kennt, sondern wohlwollend und motivierend. Er ist ein Paradiesvogel und kennt ganz London. Und ganz London kennt ihn.

Er hat Sie sogar zum Namen inspiriert …
Genau! Lange Zeit wussten wir nicht, wie das Restaurant heissen soll. Eines Tages kam ich auf «Darling». Im Blueprint Café in London waren alle Darlings! Es ist ein schönes Wort. Und umschreibt genau das, was wir sein wollen. Der Liebling im Quartier. Ein Ort, an dem man herzlich empfangen wird, immer willkommen ist – und mit liebevoll zubereitetem Essen verwöhnt wird.

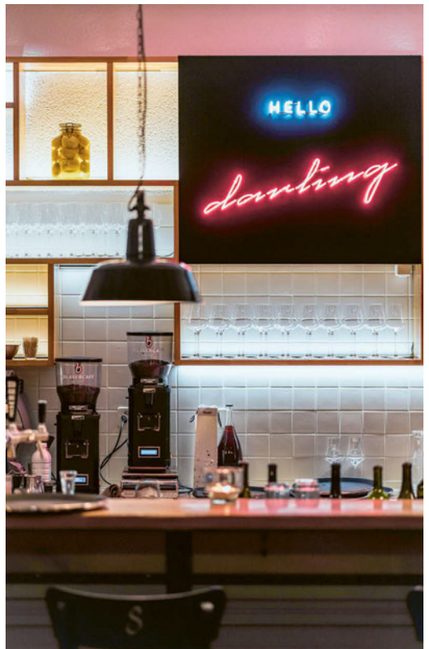
Wir schauen, was der Boden hergibt. Wachsen gerade viele Krautstiele? Wunderbar! Die landen auf dem Teller.

Der Fachkräftemangel lässt sich nicht übers Portemonnaie regeln.

Im «Darling» gibt es keine Filets oder Entrecotes. Und trotzdem ist es kein vegetarisches Restaurant. Was tischen Sie für Fleisch auf?
Alles andere (lacht). Wir verfolgen einen sehr nachhaltigen Ansatz. Wir wollen das ganze Tier verwerten – und zwar vom Schwanz bis zur Nase, von Nose to Tail. Deshalb setzen wir auf Schmorgerichte, auch auf Terrinen oder Innereien. Wenn diese gut zubereitet sind, schmecken sie vorzüglich! Das A und O ist die Qualität des Fleisches. Und da haben wir mit der Metzgerei La Boulotte einen wunderbaren Partner. Sie setzt voll auf Bio, zieht die Tiere selbst auf und schlachtet sie selbst. Sie weiss genau, wie die Fleischstücke zubereitet werden müssen. Unsere Köche tauschen sich sehr fleissig mit ihnen aus. Lieferanten sind für uns mehr als blosse Lieferanten. Sie sind unsere Partnerinnen, unsere Experten. Das handhaben wir auch beim Gemüse so, da arbeiten wir eng mit einem Biobetrieb in der Nähe von Bern zusammen.

Ein Menu auf dem Teller fängt also bereits bei der Aussaat, bei der Aufzucht an?
Davon bin ich überzeugt. Wir denken uns nicht in unserer sterilen Küche ein Gericht aus und lassen uns dann die entsprechenden Zutaten aus aller Welt liefern. Wir schauen, was der Boden hergibt. Wachsen gerade viele Krautstiele? Wunderbar! Die landen auf dem Teller. Gibt es wegen des schlechten Wetters keine Erdbeeren? Dann bieten wir keine an. Wir richten uns nach dem Angebot unserer Partner. Das ist für mich wahre Nachhaltigkeit.

Diese Herangehensweise ist für viele Köche ungewohnt.
Ja, es braucht Neugierde und Mut, sich darauf einzulassen. Unsere Köche sind nicht nur in der Küche. Sie



Blick ins Innere. Der Gast wird hier zum Liebling.

stapfen über die Felder des Bio-Bauern. Sie schauen dem Metzger beim Ausnehmen des Fleisches zu. Sie lernen jeden Tag Neues. Wir wollen im «Darling» keine Schichtarbeiter. Wir wollen Menschen, die sich weiterentwickeln wollen. Das Gleiche gilt auch für das Servicepersonal: Gastfreundschaft wird grossgeschrieben. Es geht nicht darum, nur den Teller vorzulegen und gut ist's, es geht darum, den Gästen einen schönen Abend zu bescheren. Da gehören ein Gespräch am Tisch oder eine ausführliche Weinberatung dazu.

Viele Beizer klagen über Fachkräftemangel. Köchinnen und Servicemitarbeiter werden händeringend gesucht. Wie schwierig war es für Sie, Personal zu finden?
Wir hatten Glück und fanden auf Anhieb gute Köche, die sehr wissbegierig sind und Freude haben, gemeinsam die Menus zu entwickeln. Dann habe ich zwei Geschäftsführerinnen an meiner Seite, die seit Beginn an Vollgas geben. Wir sind ein starkes Team, das sich auf Augenhöhe begegnet, sich gemeinsam weiterentwickeln will und bei dem vieles Platz hat. Das haben wir uns auf die Fahne geschrieben.

Haben Sie ein Beispiel?
Ein Koch hatte letzthin am Morgen eine Idee für eine Vorspeise. Am Abend stand diese bereits auf der Karte. Oder eine Köchin geht mit ihren Hunden am Nachmittag spazieren. Und meine Frau mit den zwei kleinen Kindern ist unser Stammgast im Restaurant. Das muss Platz haben – das hat Platz!

Wie sieht's bei Ihnen mit den Zimmerstunden aus?
Das gibt es bei uns nicht! Wir arbeiten in Teams. Eines am Mittag, eines am Abend. Die Mittagsschicht hilft am Nachmittag bei der Vorbereitung für den Abend. So kommt sie auf rund zehn Stunden pro Tag – und arbeitet dann vier Tage die Woche. Auch das Trinkgeld wird strikt durch alle geteilt. Schauen Sie: Der Fachkräftemangel lässt sich nicht übers Portemonnaie regeln. Wir Gastrobetriebe können das Personal nicht mit Geld motivieren. Dafür sind die Margen schlichtweg zu klein. Da muss man an den anderen Rädchen schrauben.

«Darling» umschreibt genau das, was wir sein wollen: Der Liebling im Quartier.

Seit zwei Monaten betreibt Christoph Schürch sein Restaurant in Bern.

Text: Christian Rocha, SwissSkills
Bilder: zVg

BERUFSMEISTERSCHAFTEN SWISSSKILLS

Motivation, Inspiration und Sprungbrett zugleich

Martin Amstutz ist gelernter Koch. Er triumphierte 2018 an den Berufsmeisterschaften SwissSkills und nahm erfolgreich an mehreren nationalen und internationalen Wettkämpfen teil. Heute, mit 23 Jahren, ist er selbstständiger Unternehmer und als Teilzeitmitarbeiter und Ambassador weiterhin stark mit SwissSkills verbunden.

Einst wollte Martin Amstutz Polizist, Feuerwehrmann oder Magier werden. Diese Kinderträume waren beim Berufswahlprozess in der Oberstufe bereits verflogen. So begann Amstutz im Sommer 2014 eine Lehre als Koch in einem Familienbetrieb. Man liess den Lernenden schnell gewähren, schenkte ihm Vertrauen. Schon früh durfte und musste er auch Verantwortung übernehmen. Nach kurzer Zeit las er vom Koch-Wettbewerb «Hug Tartelettes». Der Preis für den Sieger, ein zweiwöchiger Stage in einem Hotel in Australien, motivierte den Jungkoch so sehr, dass er sich, ohne zu zögern, anmeldete. Der Erstjahres-Lernende Amstutz erreichte den sensationellen zweiten Platz.

Dies war der Anfang eines vielseitigen und erfolgreichen Berufsstarts. Die Eltern, der Lehrmeister, ein Jury-Experte, der üK-Instruktor und später vor allem auch die persönlichen Coaches unterstützen Martin Amstutz auf seinem Weg an die berufliche Spitze. Dabei wurde der aufsteigende Berufschampion motiviert und gefordert. Man zeigte ihm die Finessen des Berufshandwerks und liess ihm auf seinem Weg dennoch viele Freiheiten.

Wir wollen unsere eigenen Ideen entwickeln, ausprobieren und schauen, ob es ankommt.

Martin Amstutz

Mit den SwissSkills kam Martin Amstutz ebenfalls während seiner Lehrzeit in Kontakt: «Ich sah ein Video, begann, mich einzulesen, und habe dabei gesehen, dass man für die Vorbereitungen nationale und internationale Praktika machen kann – das reizte mich.» Nach seinem erfolgreichen Lehrabschluss begannen bald die Vorbereitungen auf die SwissSkills im September 2018. «Es war wie Spitzensport», resümiert Amstutz treffend. Der Tagesablauf bestand aus Schlafen, Essen, Arbeiten und Training. Jede freie Stunde wurde in die Vorbereitung investiert.

Martin Amstutz (links) bei den WorldSkills 2019 in Kasan (Rus)

Metall können auch Spitzenköche nicht essbar machen:
Martin Amstutz «degustiert» seine Goldmedaille.

Mach das, was dir Freude macht. Suche etwas, womit du deinem Traum näher kommst. Mache aber auch Fehler beziehungsweise suche Probleme, die dich weiterbringen.

Martin Amstutz

Ich sah ein Video, begann, mich einzulesen, und habe dabei gesehen, dass man für die Vorbereitungen nationale und internationale Praktika machen kann – das reizte mich.

Martin Amstutz

Der enorme Aufwand wurde belohnt, und Martin Amstutz gewann die zentralen Berufsmeisterschaften SwissSkills und konnte sich fortan «Koch Schweizer Meister 2018» nennen. Bald darauf hatte Amstutz mit den WorldSkills in Kazan (RUS) das nächste Ziel vor Augen. Ganze sieben Monate Vorbereitung. Der Jungkoch trainierte und investierte. Für die WorldSkills verzichtete er auf eine fixe Anstellung und machte stattdessen diverse Stages im In- und Ausland. Auch wenn die Mission «WorldSkills» mit einem achten Platz und damit mit einer leisen Enttäuschung endete, sagt er heute: «Das war eine unglaublich coole Zeit, welche ich nie vergessen werde!»

Er ist jetzt Ambassador

Die Verbindung zu SwissSkills ist seither ungebrochen. Amstutz gehört heute dem Kernteam des Ambassador-Programms an und ist zusätzlich in einem 60 %-Pensum bei SwissSkills angestellt. In beiden Aufgaben ist Amstutz immer wieder unterwegs: draussen bei den Jugendlichen, die da stehen, wo er vor rund zehn Jahren stand – mitten im Berufsfindungsprozess. Seine Message lautet: «Mach das, was dir Freude macht. Suche etwas, womit du deinem Traum näher kommst. Mache aber auch Fehler beziehungsweise suche Probleme, die dich weiterbringen.» Für Amstutz ist es zudem wichtig, dass er den Jugendlichen vermittelt, ihre Stärken kennenzulernen und sich auf diese zu verlassen.

Denn genau das ist die Art und Weise, wie Amstutz durch sein Leben geht. Er lässt sich leiten, lässt sich motivieren und inspirieren. So erstaunt es nicht, dass er im letzten Jahr zusammen mit drei Mitstreitern eine eigene Firma gründete – die Breitmaul GmbH. Pandemiebedingt wurde die ursprüngliche Idee eines Pop-ups zwar wieder verworfen. Stattdessen wurde das Take-away-Angebot «Bärnliner» lanciert und der Fokus auf Events ausgerichtet. Das Ziel von Amstutz und den drei weiteren «Breitmäulern»: «Wir wollen unsere eigenen Ideen entwickeln, ausprobieren und schauen, ob es ankommt.»

Das Eventbusiness reizt Amstutz sehr, und er hat dabei gemerkt, dass er in der Planung und im organisatorischen Bereich weitere Stärken ausleben kann. Obwohl er erst letztes Jahr die Weiterbildung zum Chef-Koch abgeschlossen hat, steht er aktuell selten in der Küche. Ob er jemals wieder in die Küchenmontur steigen wird, weiss er nicht. Alles sei möglich, meint Amstutz, sinnbildlich für das duale Schweizer Berufsbildungssystem!

Konzentration im Wettkampf

Hohe Ehre durch den damaligen Bundesrat Johann Schneider-Ammann, als Martin Amstutz die SwissSkills 2018 in Bern gewann:
Die Berufswettkämpfe werden vom Bund sehr geschätzt, gefördert und massgeblich mitfinanziert.

Zur Person Martin Amstutz

SwissSkills 2022 in Bern – Die Berufsausübung auf höchstem Niveau erleben

Vom 7. bis 11. September 2022 finden zum dritten Mal die zentralen Berufsmeisterschaften SwissSkills in Bern statt. 1000 junge Berufsleute aus 150 verschiedenen Berufen bieten auf einer riesigen temporären Bühne einen inspirierenden Einblick in die Vielfalt und Exzellenz der Schweizer Berufsbildung. Mit einem Besuch an den SwissSkills ermöglichen Sie Ihren Berufsfachschülern einen inspirierenden und motivierenden Tag im Umfeld der besten Lernenden, Lehrabgängerinnen und -abgängern.

Sonderangebot für Berufsfachschulen

Für Berufsfachschulen gibt es ein Spezialangebot, welches kostenlose Eintritte sowie eine organisierte Hin- und Rückreise für maximal CHF 15.– pro Person aus der ganzen Schweiz mit dem öffentlichen Verkehr beinhaltet. Eine Anmeldung für Schulen ist bis spätestens Ende Mai möglich (oder solange Kapazitäten vorhanden sind). Der öffentliche Ticketverkauf startet im Juni.

Weitere Informationen: ↘ www.swiss-skills2022.ch/schulen
Anmeldung: ↘ www.swiss-skills2022.ch/anmelden
Kontakt: schools@swiss-skills.ch
+41 31 552 05 17

Text: Verkehrshaus der Schweiz
Bilder: zVg

VERKEHRSHAUS DER SCHWEIZ

Exkursion mit Berufsperspektiven

Das Verkehrshaus der Schweiz ist ein attraktiver und beliebter ausserschulischer Erlebnisort. Es deckt eine breite Palette an Themenbereichen und Fachgebieten ab und begeistert Schulklassen vom Kindergarten bis Berufsschule.

Rund 3000 Schulklassen besuchen das Verkehrshaus jährlich, um ihren Horizont zu erweitern und Themen aus dem Unterricht in einer ganz anderen erfahr- und erlebbaren Art und Weise zu entdecken.

Der Bereich Bildung und Vermittlung unterstützt die Lehrpersonen bei der Planung und Durchführung ihres Besuchs mit hilfreichen Tipps und Hinweisen. Ein wichtiger Bestandteil sind begleitende Unterrichtsmaterialien, die gratis zum Download auf der Homepage des Verkehrshauses angeboten werden. Hier gibt es immer wieder neue spannende Themenpakete zu entdecken.

Berufsparcours
Im Frühjahr 2022 wartet der neue Verkehrshaus-Berufsparcours auf junge Entdeckerinnen und Entdecker. Das Thema Berufswahl gewinnt besonders Ende Zyklus II und zu Beginn des Zyklus III vermehrt an Bedeutung. Die grosse Herausforderung für Lehrpersonen ist es, das Thema so lebensecht zu vermitteln, dass die Schülerinnen und Schüler unmittelbar ihre Interessen und Fähigkeiten entdecken können.

Der Verkehrshaus-Berufsparcours möchte hier weiterhelfen. Er ermöglicht einen interaktiven und erlebnisreichen Zugang, der hoffentlich einen bleibenden Eindruck bei den Jugendlichen hinterlässt. Im Parcours, der in Gruppen bearbeitet wird, können die Schülerinnen und Schüler ihre Interessen und Fähigkeiten für die zukünftige Bildungs- und Berufswahl testen.

Ein Unternehmer führt die Supply Chain

Auf einem rund zweistündigen Rundgang über das gesamte Areal des Verkehrshauses folgen die Jugendlichen zwölf Stationen auf einer digitalen Karte, an denen sie Infos zu einem spezifischen Berufsfeld sammeln, sich spielerisch betätigen oder eine herausfordernde Aufgabe lösen. Nach jedem Posten halten sie ihre Eindrücke, Meinungen und Einschätzungen selbstreflexiv fest, indem sie eine kurze Multiple-Choice-Frage beantworten.

Aufgrund ihrer Antworten erhalten sie am Ende des Parcours eine Auswertung mit konkreten Berufsvorschlägen und direkten Links zur Schweizer Berufsberatung, wo sie sich selbstständig mehr Hintergrundinformationen zu den Berufsempfehlungen erarbeiten können.

Sechs Berufspersönlichkeitstypen
Das Prinzip des Verkehrshaus-Berufsparcours basiert auf dem Hollands-Modell, welches sechs verschiedene Berufspersönlichkeitstypen vorstellt: unternehmerisch, traditionell, sozial, forschend, künstlerisch, realistisch.

Der Parcours unterstützt die Schülerinnen und Schüler dabei, ihre eigenen Berufspersönlichkeitstypen zu entdecken. Die Resultate werden bewusst in einem Spider- Diagramm mit unterschiedlichen Gewichtungen für alle sechs Persönlichkeitstypen dargestellt. Dadurch soll verhindert werden, die Lernenden in eine Schublade zu stecken. Vielmehr zeigt die Einteilung in Persönlichkeitstypen eine erste Richtung oder Möglichkeit auf und hilft auch dabei, Schülergruppen miteinander zu verbinden, die ihre gemeinsamen oder unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen bisher noch nicht entdeckt haben. Immer zwei der zwölf Posten des Berufsparcours sind einem Berufspersönlichkeitstyp zugeordnet.

Forschen in der i-factory

Realistische Persönlichkeitstypen, die gerne mit den Händen arbeiten und lieber mit Maschinen als mit Menschen und Tieren arbeiten, finden sich beim Kohleschaufeln oder beim Beruf des Gleisbauers wieder.

Unternehmerische Typen hingegen streben nach herausfordernden Tätigkeiten beim Tourismus-Marketing oder beim Managen der Supply Chain in der Logistikausstellung.

Die **künstlerischen Persönlichkeitstypen** sind bevorzugt im Hans Erni Museum anzutreffen oder kreieren ihre eigenen Produkte in der Media World.

Der **forschende Persönlichkeitstyp** fühlt sich von den Messgeräten und Grafiken bei der Wetterstation angezogen oder versucht, in der Informatikausstellung «i-factory» herauszufinden, wie ein Computer denkt.

Traditionelle Berufstypen hingegen suchen nach klaren Strukturen und sehen ihre Fähigkeiten am besten bei den Berufen von Sky Guide abgedeckt. Durch ihre hohe Zuverlässigkeit und ihr Verantwortungsbewusstsein werden alle Flugzeuge sicher ihren Zielflughafen erreichen.

Sollten dennoch Menschen in eine Notlage geraten, ist der **soziale Persönlichkeitstyp** mit der Rega vor Ort. Dessen grosse humanistische Gesinnung und Liebe zum Menschen erlaubt ihm, überall dort zu arbeiten, wo es gilt, Menschen anzuleiten, zu unterstützen und zu fördern.

Am Ende des Parcours treffen sich alle unterschiedlichen Persönlichkeitstypen zum gemeinsamen Austausch in der Klasse: ein lebendiges Abbild des aktuellen Berufsmarktes, in dem jede und jeder einen unverzichtbaren Beitrag leistet und der davon lebt, dass Menschen mit unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten geboren werden. In diesem Sinne soll der Verkehrshaus-Berufsparcours Jugendliche dazu motivieren, ihren eigenen Weg zu finden.

Themenpakete und Inputs für den Unterricht:
↘ www.verkehrshaus.ch/lernen/schulen/unterrichtsmaterialien.html

Interview: Renate Bühler
Bild: zVg

BCH-AUSSCHUSS

«Konstruktiv und engagiert»

Anfang Juli wird die DV des BCH über den Weg des Verbandes in die Zukunft beschliessen. Lars Funk begleitet den im letzten September gegründeten Ausschuss, der diese entscheidende Sitzung vorbereitet.

FOLIO: **Lars Funk, es ist Mitte März, der Zukunftsausschuss des BCH hat mittlerweile schon dreimal getagt – wie haben Sie die Stimmung erlebt?**
LARS FUNK: Als sehr gut! Der Ausschuss ist sehr heterogen zusammengestellt; er besteht aus zehn Personen mit zum Teil sehr unterschiedlichem Hintergrund. Da gibt es einmal Vertreterinnen und Vertreter von Kantonal- und Fachsektionen, dann kommen manche aus grossen Kantonen mit einer professionellen Vereinsstruktur, während andere kleine Sektionen vertreten, die im Milizsystem geführt werden. Diese unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen fliessen alle in die Arbeit mit ein und werden offen, konstruktiv und engagiert ausdiskutiert.

Ich möchte gerne noch einmal betonen, wie wertvoll es ist, diese Themen in einer so konstruktiven, heterogenen Gruppe zu diskutieren!

Was läuft derzeit? Welche Themen stehen im Zentrum?
Der Ausschuss hat ja von der DV im September explizit den Auftrag erhalten, Szenarien für die zukünftige Entwicklung des BCHs zu entwickeln. Dabei schauen wir folgende fünf Punkte an:

- die Governance des Verbandes an sich: Wie soll die Geschäftsstelle künftig aussehen, wie der Zentralvorstand? Welche Rolle und welche Aufgaben übernimmt welches Gremium?
- die Mitgliederstruktur und die Mitgliederbeiträge, die ja heute ziemlich undurchsichtig sind
- die – auch damit zusammenhängenden – Finanzen
- die Kommunikation – inklusive FOLIO
- die Vernetzung des BCHs, insbesondere die Zusammenarbeit mit dem LCH

Diese Diskussionen führen wir mit der Idee, ein Zielbild darüber zu erhalten, wohin sich der BCH entwickeln soll. Und wir entwerfen verschiedene Szenarien für den Weg zu diesem Ziel.

Gibt es für die allfällige Umsetzung dieses Ziels oder dieser Ziele auch einen zeitlichen Horizont?
Ich würde sagen: Es handelt sich um mittelfristige Ziele, die nicht alle schon nächstes Jahr, wohl aber auch nicht erst in zehn Jahren erreicht werden dürften.

Diese fünf Themenfelder dürften ganz unterschiedlich schwierig zu bearbeiten sein. Welches sind die Knackpunkte?
Der Hauptknackpunkt ist ganz klar der Themenkreis Mitglieder- und Beitragsstruktur. In diesem Bereich geht es dem BCH wie ganz vielen älteren Verbänden: Die Struktur ist über Jahre und Jahrzehnte gewachsen, etliche der speziellen Regelungen waren einst sicher sinnvoll und einleuchtend, heute sind sie aber nur noch undurchsichtig und stossend; vieles passt nicht mehr zusammen. Tatsache ist: Die Mitglieder bezahlen ganz unterschiedlich viel. Und dann sind bei einigen Sektionen alle Mitglieder gleichzeitig auch BCH-Mitglied, bei anderen Sektionen sind das nur sehr wenige Personen.

Wir wollen nun eine Mitglieder- und Beitragsstruktur erarbeiten, die nachvollziehbar und logisch ist.

Lars Funk leitet das BCH-Zukunftsprojekt.

Es würde aus meiner Sicht einiges dafür sprechen, dass das bestehende Gremium weiterarbeiten könnte.

Wie könnte diese aussehen?
Ich will hier nichts vorwegnehmen, aber wir denken in diese Richtung: Es muss uns gelingen, eine gerechtere Beitragsstruktur zu schaffen. Dies würde bedeuten, dass gewisse Mitglieder künftig etwas weniger bezahlen müssten als bisher, dafür andere etwas mehr.

Gibt es schon erste Resultate oder gar ausformulierte Vorschläge?
Nein, ich kann und will da dem Ausschuss nicht vorgreifen; noch sind wir an der Arbeit. Wir werden aber voraussichtlich im Mai zuhanden der DV unsere Vorschläge kommunizieren. Ich möchte gerne noch einmal betonen, wie wertvoll es ist, diese Themen in einer so konstruktiven, heterogenen Gruppe zu diskutieren!

Können Sie schon umreissen, wie die künftige Zusammenarbeit mit dem LCH aussehen wird?
Wie sie aussehen wird, kann ich nicht sagen. Aber es ist klar, dass es aus Sicht des BCHs eine Vertiefung der Zusammenarbeit geben sollte. Und auch vom LCH her ist eine grundsätzliche Offenheit spürbar. Allerdings legt der LCH grossen Wert darauf, dass wir erst die nötigen Voraussetzungen, sprich klare Verhältnisse punkto Mitglieder- und Beitragsstruktur, schaffen – und da sind wir ja jetzt dran.

Die nächste DV ist auf den 2. Juli anberaumt – reicht die Zeit, um die brennenden Themen bis dahin aufzugleisen?
Wissen Sie, in solchen Projekten wird die Zeit immer knapp. Andererseits kann ein gewisser Druck durchaus auch hilfreich sein; man muss an der Sache dranbleiben. Darum kann ich sagen: Ja! Wir werden bis zur DV im Juli so aufgestellt sein, dass wir das Grundsätzliche präsentieren können, also die Zielstruktur und den Weg dahin.

Und, wie gesagt, schon ungefähr Mitte Mai werden wir den Delegierten unsere Vorschläge unterbreiten, eventuell auch mit Varianten.

Wie geht es dann weiter?
Nach der Grundsatzabstimmung der DV wird weitergearbeitet; man wird, je nach Entscheid, die Statuten und Organisationsreglemente anpassen müssen. Über diese wiederum wird voraussichtlich eine ausserordentliche DV im Herbst beschliessen. Wir nehmen da Stufe für Stufe.

Bedeutet das, dass der Ausschuss weiterbesteht?
Der Auftrag des aktuellen Ausschusses läuft ja nur bis zur DV im Juli. Aber es würde aus meiner Sicht einiges dafür sprechen, dass das bestehende Gremium weiterarbeiten könnte.

Lars Funk

ist Berater bei BVM | Beratungsgruppe für Verbandsmanagement; er begleitet als Projektleiter den BCH-Zukunftssauschuss

EHB
EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG
Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

SustainableSkills
31.05.2022 | Bern

Jetzt anmelden!

NÄCHSTE AUSGABE

Politik im Unterricht

Das nächste FOLIO erscheint am 17. Juni.
Thema: Politik im Unterricht

Die Schule soll politisch neutral sein, doch viele Unterrichtsthemen sind durchaus politisch, so etwa Rechtsstaat, Wirtschaft, Nachhaltigkeit, Energieversorgung, Informationsquellen, Internet. Es ist ein Auftrag der Schule, die Mündigkeit der Lernenden zu fördern. Dabei wird heute der Umgang mit Falschmeldungen, Fake News, zu einem zentralen Problem. Aber was heisst falsch? Wie weit soll oder darf die Lehrperson zur eigenen Meinung stehen? Wen darf man als externen Referenten einladen – und wen besser nicht? Verschiedene Aspekte zu dieser Gratwanderung im FOLIO.

Das attraktive Angebot für den ABU-Unterricht

Gesellschaft – Ausgabe A

11. Auflage 2021 | ca. 340 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-2046-0 | ca. CHF 54.–

Gesellschaft – Ausgabe B

7. Auflage 2022 | ca. 372 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-2081-1 | ca. CHF 55.–

Gesellschaft – Ausgabe C

6. Auflage 2022 | ca. 336 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-2030-9 | ca. CHF 63.–

Gesellschaft – Ausgabe Luzern

6. Auflage 2022 | ca. 376 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-2086-6 | ca. CHF 61.–

Gesellschaft – Ausgabe Aargau

1. Auflage 2021 | 480 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-1928-0 | CHF 85.–

Allgemeinbildung – Ausgabe Zürich

1. Auflage 2022 | ca. 464 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-2123-8 | ca. CHF 80.–

Allgemeinbildung – Ausgabe Zug

6. Auflage 2022 | ca. 416 Seiten, A4
Broschur, inkl. eLehrmittel
ISBN 978-3-0355-2042-2 | ca. CHF 80.–

Zu allen Titeln erhältlich:
Arbeitsheft, Handbuch für Lehrpersonen

Die digitale Lehr- und Lernumgebung für den ABU: neu mit Print-Publikation für Lernende

Was ist mySkillbox?

mySkillbox ist eine Online-Plattform, die sowohl individuelles als auch kollaboratives Lernen im allgemeinbildenden Unterricht ermöglicht. Die Lernumgebung besteht aus drei Arbeitsbereichen:

Themen: Lernen
Räume: Zusammenarbeiten
Portfolio: Dokumentieren und Reflektieren

Ergänzend werden unter «ABU-News» einmal im Monat didaktisierte Artikel zu aktuellen Themen veröffentlicht.

Weitere Informationen auf myskillbox.ch

Die Instrumente aus mySkillbox als Printausgabe

In diesem Begleitband finden die Lernenden eine Sammlung der bekannten Instrumente aus mySkillbox. Daneben bleibt genügend Platz für die eigenen Notizen. Zudem werden von den Autor*innen zusätzliche didaktische Kommentare zu ausgewählten Instrumenten geliefert.

EHB myskillbox

mySkillbox für Lernende

ISBN 978-3-0355-1397-4 | CHF 100.–
Lizenz gültig für 4 Jahre

ISBN 978-3-0355-1860-3 | CHF 30.–
Lizenz gültig für 1 Jahr

mySkillbox für Lehrpersonen

ISBN 978-3-0355-1823-8 | CHF 35.–
Lizenz gültig für 1 Jahr

Print-Publikation inkl. 4-Jahres-Lizenz

ca. 240 Seiten
ISBN 978-3-0355-2142-9 | ca. CHF 125.–
Erscheint im Sommer 2022

hep

hep Verlag AG
T +41 31 310 29 29 | info@hep-verlag.ch | hep-verlag.ch