

Folio



Validierung

Ein neuer Weg zum Fähigkeitszeugnis

RUDOLF STRAHM

Der Schulkampf der Neokonservativen 11

PROBLEM-BASED LEARNING (PBL)

Chance oder Irrweg für das Lernen in der beruflichen Bildung? 39

»Editorial

Von Daniel Fleischmann

Nun kommen die Mühen der Ebenen



In diesem Jahr endet eines der interessantesten Projekte der Berufsbildung der letzten Jahre: Die «Validierung von Bildungsleistungen». In diesem Projekt hat das BBT mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) einen «Nationalen Leitfaden» zur «Anerkennung von informell erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen» erarbeitet; das Verfahren führt zum Fähigkeitszeugnis. Am Ziel ist man aber noch nicht. Nun müssen die OdA den Ball aufnehmen und in ihren Berufen den Bedarf nach Validierungen ausloten, während die Kantone ergänzende Bildung bereitstellen und «Eingangsportale» – fachliche Beratung zumeist in den Berufsberatungsstellen – einzurichten haben. «Die Mühen der Gebirge liegen hinter uns / Vor uns liegen die Mühen der Ebenen», formulierte Bertold Brecht vor 60 Jahren.

Blicken wir noch einmal zurück ins Gebirge. Das BBT hat bei der Umsetzung der einschlägigen Artikel des neuen Berufsbildungsgesetzes eine erfreuliche Rolle gespielt, die man loben darf. Das bestätigen Fachleute aus den Kantonen. Das BBT hat wahrgenommen, dass die Entwicklung von «anderen Qualifikationsverfahren» nicht den Kantonen überlassen werden darf, sondern eine ordnende Hand verlangt. Dabei hat das Amt es geschafft, stets auf die Bedürfnisse der Kantone einzugehen, flexibel zu reagieren und intensiv zu kommunizieren. Die Westschweizer Kantone mussten überzeugt werden, ihre Validierungsverfahren neu auf die nationalen Qualifikationsprofile abzustützen und ihre «cartes de compétences» im Bereich Allgemeinbildung anzupassen. Bis es soweit war, waren Spannungen zu ertragen, Argumente zu formulieren.

Auf das Gebirge folgen die Ebenen, die Umsetzung in den Kantonen. Hier wartet auf die Akteurinnen die schwierige Aufgabe, die Finanzierung der Verfahren und der ergänzenden Bildung zu regeln. Anspruchsvoll ist das darum, weil die Validierung bildungssystematisch im Niemandsland zwischen Erstausbildung, beruflicher Weiterbildung und Wiedereinliederung liegt. Man muss nicht fordern, dass die öffentliche Hand alle Kosten für diese Verfahren übernimmt – eine massvolle Selbstbeteiligung der Kandidaten wirkt sich positiv auf ihre Lernmotivation aus. Aber diese darf nicht prohibitiv sei. Die ergänzende Bildung muss kostenlos sein, sie ist es ja auch für Personen, die eine verkürzte Lehre durchlaufen. Und sie sollte nicht je Kanton unterschiedlich hoch sein. Man kann nur wünschen, dass die Kantone im Geiste der guten Pilotphase gemeinsame Empfehlungen finden, die wirksam werden.

PS. Für dieses Titelthema besuchte der Folio-Fotograf Reto Schlatter eine Kandidatin und rekonstruierte ihre Schritte im Validierungsverfahren.

DAS ABC DER BERUFSBILDUNG

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

Das frühere «Lehrlingsrecht» wurde erweitert auf «Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z – Ich kenne meine Rechte.»

Die Broschüre erklärt wichtige Begriffe und enthält Tipps, Adressen und weiterführende Links rund ums Thema Berufsbildung – von A wie Absenzen bis Z wie Zeugnis. Die 14. Auflage wurde ergänzt u.a. mit den Stichworten «Praktikum», «Nebenjob», «Neue Berufe» und spricht damit auch Jugendliche ausserhalb der Berufsbildung an.



Die SGB-Broschüre ist für 3 Franken (ab 20 Ex. 2.50 Franken) plus Versandspesen erhältlich in d, f, i unter www.gewerkschaftsjugend.ch oder bei SGB, Monbijoustrasse 61, Postfach, 3000 Bern 23, Telefon 031 377 01 01

Titelthema

Validierung von Bildungsleistungen

Auf dem Weg nach Lambarene / von Daniel Fleischmann	16
Auch Erfahrung macht klug / von Barbara Petrini	18
Wie überprüft man, ob jemand allgemein gebildet ist? / von Rudolf Odermatt	23
Der Erfahrung einen Wert geben – zum Beispiel Samir M. / von Margrit Dünz	27



RUBRIKEN

Bericht einer Lernenden der GIBB Bern	4
Die Casa d'Arte ist wiederauferstanden	4
Rezension von Walter Holdener Fredi P. Büchel, Patrick Büchel: DELV – Das Eigene Lernen Verstehen	7
Meine besten Lehrer	8
Der Folio-Cartoon von Michael Hüter	8
Rudolf Strahm	
Der Schulkampf der Neokonservativen	11
Aus dem Ausland: Teilzeitausbildung für junge Menschen mit Kind	13
Tagebuch von Jens Sturm	
Besitzen Sie ausreichend «Textilkompetenz»?	14
Pausengespräch	
Time-out: Das Wagnis einer leeren Agenda	15
Der BCH und seine Sektionen	44
Zugesandt	45
Impressum / Call for Paper	46
Türschluss	47

PRAXIS

Obhutspflicht und Haftung von Lehrpersonen / von Doris Hochheimer	32
Integration, die nicht nur auf dem Papier steht / von Steffen Kawalek	34
Problem-based Learning (PBL): In sieben Schritten vom Problem zum Lernergebnis / von Annette Bauer-Klebl	39



WAS IST PROBLEM-BASED LEARNING?

Seite 39

Stephanie Vögtlin hat Fachfrau Gesundheit gelernt. Nun bildet sie sich zur Pflegefachfrau HF weiter. Am Careum Zürich lernt sie meist «problemorientiert». Sie erhält – gruppenweise – Fallbeschreibungen, anhand derer sie selbstständig neues Wissen erschliesst. Ist das auch ein Modell für die berufliche Grundbildung?



Bilder von links nach rechts:

Gut gelaunte Lernende beim Fototermin.

Abends beim Raku-Brand der selbstgemachten Schalen (Freizeitarbeiten).

Verschiedene Fassungen werden freigelegt.

Es gibt noch viel zu tun...

Der Eingangsbereich in seiner jetzigen Fassung.

DIE CASA D'ARTE IST WIEDER AUFERSTANDEN

Vom 8. bis 20. März 2009 traf man im kleinen Dörfchen Rasa im Centovalli mehr Malerlehrlinge als Dorfbewohner an. Dieser Ausnahmezustand war das Produkt einer Zusammenarbeit zwischen zwei Lehrpersonen der GIBB Bern und einem Keramiker.

Im Sommer 2008 waren die Gewerbeschullehrer Ruedi Scherler und Toni Schneider mit ihren Frauen auf Wanderung durch das Centovalli. Ihre Entdeckungstour führte sie in ein kleines Dorf mitten im Nirgendwo: Rasa. Der Ortsansässige Renato Domiczek brachte ihnen mit Begeisterung sein Dorf näher und zeigte den beiden Lehrern unter anderem die über 250 Jahre alte Casa d'Arte, eine ehemalige Unterkunft italienischer Nonnen. Dieses altherrwürdige Gebäude hatte durch unfachmännische Renovationen und sein hohes Alter sehr gelitten. Nach der Besichtigung lud Renato Domiczek die Lehrer zu einem Glas Wein ein, und so kam die Idee für das «Projekt Rasa» zustande: Mit 12 bis 14 besonders interessierten Lernenden sollte dem Casa d'Arte zu alter Pracht verholfen werden.

EINE IDEE WIRD REALITÄT

Aus der Idee wurde ein Projekt, das nicht nur das Handwerk, sondern auch Theorie und Allgemeinbildung umfasste. Kaum waren 14 Lernende gefunden und deren Arbeitgeber einverstanden, ging es an die Umsetzung. Mit gesponsertem Werkzeug und Farben machten sich Toni Schneider, Ruedi Scherler und Heinz Bur mit den

Lernenden auf den Weg nach Rasa. Renato Domiczek stellte für sie Unterkünfte und Verpflegung zur Verfügung. In der Küche halfen auch die Frauen der Lehrer mit.

Rasas Bewohner staunten nicht schlecht, als sie die vielen Bernerinnen und Berner zum ersten Mal antrafen. In zwei Gruppen wurde abwechslungsweise unterrichtet und gearbeitet. In der Casa d'Arte gab es schliesslich sehr viel zu tun: Die Kalkwände wurden von den bis zu 13 Schichten alter Dispersions- und Kalkfarbe befreit, Löcher wurden geflickt, Wände gewaschen und gespachtelt, eine zugemauerte Nische in der Wand wurde hervorgeholt, neu gemauert und verputzt, Decken mussten von Kalkanstrichen und modrigem Holz befreit und gewaschen werden. Mit viel Geduld und Feingefühl tasteten sich die Lernenden vorsichtig bis zur Grundbeschichtung vor.

Sie bauten die Wände mit natürlichen Materialien wie Kalk und Kaseinfarben neu auf und liessen damit altes Handwerk aus vergangenen Zeiten wieder auflieben.

VIELE HERAUSFORDERUNGEN

Im Fachunterricht beschäftigten sich die Lernenden mit Theoriewissen: den Kalkuntergründen, dem Kalkkreislauf, dem gol-

denen Schnitt, Form und Farbmuster für die Schablonierarbeiten. Im ABU setzten sie sich mit der Entwicklung des Centovalli und der Lebensweise in Rasa auseinander, besuchten das Museo in Intragna und die wieder aufgebauten Dörfer Bordei und Terra Vecchia, wo sie mit Jürg Zbinden ein Interview führten. Daraus wurde ein Dossier zusammengestellt.

Auch die Freizeitgestaltung war eine Herausforderung: die meisten waren zum ersten Mal fernab von Einkaufsmöglichkeiten, Bars und Fernsehen. Dafür waren der Kreativität kaum Grenzen gesetzt. Die Lernenden beschäftigten sich mit gestalterischen Arbeiten, pokerten, veranstalteten Videoabende und organisierten sogar eine Disco mit Schneebär. Denn Schnee hatte es viel. Am Besuchstag fanden über 30 Personen den Weg nach Rasa.

In diesen 13 Tagen entwickelten sich zwischen vorher Unbekannten neue Freundschaften; auch das Klima zwischen Lehrern und Lernenden war sehr gut. Auch wenn man sich nach den anstrengenden Tagen auf das Zuhause freute, werden bestimmt alle noch oft an das Projekt in der Casa d'Arte denken. Es war ein Gewinn für alle!
Caro Frischknecht, angehende Malerin



LOGOPÄDIE: FÜR LEHR- LINGE NOCH SINNVOLL

Probleme mit der Sprache zeigen sich häufig im mündlichen Ausdruck. Es gibt Jugendliche, deren Dialoge sich in einem Frage-Antwort-Schema bewegen. Ihr Wortschatz ist sehr reduziert, die Struktur der Sprache ist ihnen kaum bekannt. Differenzierte Aussagen und Erklärungen sind ihnen ebenso erschwert wie Vertiefung und Verständnis. Verstärkt trifft dies auf junge Menschen zu, die eine Sprachbehinderung aufweisen: Eine Lese-Rechtschreibstörung, Stottern, ein vermindertes Sprach- und Textverständnis sind zusätzliche Handicaps.

Häufig glauben Erwachsene – Eltern wie Lehrpersonen –, dass mit 15 oder 16 Jahren im sprachlichen Bereich alles gelassen sei. Das ist nicht richtig. Die Kantone haben sich im Rahmen der NFA darum in einer interkantonalen Vereinbarung verpflichtet, logopädische Massnahmen von 0 bis 20 Jahren zu finanzieren. Allerdings sind die Regelungen in den Kantonen sehr verschieden. So variieren Dauer und Frequenz von solchermassen unterstützten Therapien (von etwa sechs Monaten bis zwei Jahren – Verlängerungen möglich, ein bis zwei Mal in der Woche).

Lehrpersonen mit betroffenen Jugendlichen wenden sich am besten an die Jugendlichen selber und ihre Eltern. Diese können danach – je nach Indikation und Kanton – den Arzt oder die offizielle Abklärungsstelle für Sprachgebrechen kontaktieren.

Informationen: www.dlv.ch; www.arld.ch

ZENTRALE ABU-PRÜ- FUNKEN: RENAISSANCE?

Die Schlussprüfung des allgemein bildenden Unterrichts (SP-ABU) zentral durchzuführen ist eine Idee, die im Zuge der Umsetzung des Rahmenlehrplanes 2006 wieder da und dort diskutiert wird. Richard Schmid-Leupi, Dozent für Erziehungswissenschaften am ZHSH, hat sich die Mühe gemacht, an die wichtigsten Argumente zu erinnern, die gegen zentrale Prüfungen der SP-ABU sprechen. Er argumentiert dabei u.a. mit Hinweis auf die Erkenntnis, dass herkömmliches, instruktionszentriertes Unterrichtsgeschehen nicht zu praxiswirksamem, transferierbarem Wissen führe. In diesem Sinne habe sich der allgemein bildende Unterricht eben gerade nicht vorwiegend an zentral gesteuerten – und prüfbaren – Unterrichtsinhalten zu orientieren,

sondern sei möglichst differenziert und individuell zu unterrichten. So hätten die Lernenden die grösste Chance, das, was sie lernten, als sinnvoll zu erleben. Solcher Unterricht rege «zum Nachdenken, zum Fragenstellen (und nicht ausschliesslich zum Antwortgeben)» an, was «nicht vordergründig die Anzahl richtiger Antworten» vergrössere, «sondern nachhaltig den Aufbau von Kompetenzen» unterstützen.

*Ganzer Text:
www.bch-folio.ch (Ergänzende Dokumente)*

UNTERRICHTSVORBEREI- TUNG: E-DOSSIER WASSER

Ein neues Angebot des «Instituts für Bildungsmedien» ermöglicht es Lehrpersonen, ihren Unterricht mit elektronischen Dossiers (E-Dossiers) online vorzubereiten. Ein erstes E-Dossier zum Thema Wasser (Sek II) ist nun über die Onlineplattform der PHBern (Campus) verfügbar. Es enthält neben ausgewählten Film- und Radiobeiträgen weitere Unterrichtsmaterialien wie Bilder und Karten. Weitere E-Dossiers zu den Themen Klimawandel und Tourismus sind geplant.

*[http://campus.phbern.ch/bildungsmedien/
themenportal](http://campus.phbern.ch/bildungsmedien/themenportal)*

Anzeige

Noch keine Lehrstelle?

Wir haben einen Studienplatz für Sie!

Informatiker/in mit eidg. FZ

- Eidg. Lehrabschluss nach zwei Jahren praxisorientiertem Unterricht und zwei Jahren IT-Praktikum

Basissschuljahr Informatik

- Vorbereitungsjahr für die Ausbildung zum Informatiker/in mit eidg. FZ und allgemeines Berufswahljahr

positive learning! Start: 10. Aug. 09 / weitere Infos unter: www.csbe.ch
Computerschule Bern AG, CsBe, 3000 Bern 14, 031 398 98 00



Was klemmt in der Kreditklemme?

.....

Soll die Einführung von Road Pricing unsere AHV sanieren?

.....

Kann Negativauslese positiv sein?

Ökonomische Themen didaktisch aufbereitet und in den richtigen Kontext gestellt.
www.iconomix.ch



Wirtschaftsfragen bewegen die Welt heute mehr denn je. Das aktuelle Wirtschaftsgeschehen einzuordnen und zu verstehen, ist nicht leicht. Es zu vermitteln, erst recht nicht. Mit iconomix, dem modularen Ökonomie-Lehrangebot der Schweizerischen Nationalbank (SNB), geht es spielend. Und es macht erst noch Spass. Ihren Schülerinnen und Schülern ebenso wie Ihnen selbst. Erfahren Sie mehr über die Lehrmittel und Unterlagen unter www.iconomix.ch.

FACHTAGUNG
FINANZKRIZE

Besuchen Sie unsere Weiterbildungstagung am 5. September 2009 in Bern. Anmeldungen unter oeconomie-iwb.phbern.ch

 **iconomix**
ÖKONOMIE ENTDECKEN

DAMIT LERNEN (NOCH MEHR) SPASS MACHT

Wer möchte das nicht: sein eigenes Lernen verstehen, um es noch wirkungsvoller zu gestalten – und zwar durch ein überschaubares Übungsprogramm, das auch «viel Spass machen kann». Die Autoren stecken ihre Ziele hoch. Sie wollen das schulische und berufliche Lernen verbessern und vereinfachen – «dies wird Ihnen helfen, ein erfolgreicherer und glücklicherer Mensch zu werden».

Der Programmband «zur Förderung des Lernens und Denkens für Jugendliche und Erwachsene» enthält 75 Übungen, die in einer bestimmten Reihenfolge zu bearbeiten sind. Dabei nimmt der Schwierigkeitsgrad sukzessive zu. Die DELV-Übungen werden, wenn immer möglich, zu zweit gelöst, damit im Austausch die eigene Lernstrategie mit derjenigen der Kollegin oder des Kollegen verglichen und so bewusster gemacht werden kann. «Dabei gilt der Grundsatz: Um wirksame Prozesse und Strategien des Lernens und Denkens zu erwerben, müssen wir uns zuerst einmal unserer bisherigen Gewohnheiten bewusst werden.» Wie soll das möglich werden? Zwei Beispiele:

- Acht Bildausschnitte («Fenster») müssen in ein grosses Gesamtbild von einem «Betonwerk mit Kran» möglichst präzise eingezeichnet werden. In der Einleitung heisst es dazu: «In den Fenstern lernen Sie, Ihre Aufmerksamkeit zu verbessern, durch eine präzise Beschreibung dessen, was Sie suchen. Sie

lernen auch, Ihre Aufmerksamkeit richtig zu organisieren und Ihr Gedächtnis nicht zu überlasten».

- Bei einer anderen Übungsserie werden Originalbilder (z.B. von einem Tessinerhaus mit Steintreppe) in Streifen geschnitten; die Streifen sind in einer «falschen Ordnung» nebeneinanderge stellt. Die Aufgabe lautet: «Entwickeln Sie eine Strategie, die Ihnen erlaubt, die Streifen so zu ordnen, dass wieder das ursprüngliche Bild entsteht.» Zur Nachbearbeitung steht die Frage: «Wie haben Sie kontrolliert, dass die von Ihnen gefundene Ordnung stimmt?». Hier geht es offensichtlich darum, systematisches Vergleichen einzuüben und die Vergleichstätigkeit systematisch zu kontrollieren. Die verallgemeinerbare Lernstrategie daraus: «Bevor ich eine Arbeit beginne, mache ich mir eine lebhafte innere Vorstellung davon, wie die vollendete Arbeit aussieht».

So einfach die Übungen daherkommen, der tiefere Sinn und vor allem der wirkungsvolle Einsatz erschliessen sich dem Lesenden nicht von selbst. Daher ist das «Handbuch zum DELV-Programm» für Lehrpersonen eine unerlässliche Ergänzung zum Lernprogramm.

Das Handbuch ist übersichtlich in 17 Kapitel gegliedert, verteilt auf zwei Teile, mit einigen Materialien im Anhang. Im Theorieteil werden die Absichten, die pädagogischen Prinzipien und prinzipiellen Einsatzmöglichkeiten des DELV-Programms ausführlich dargestellt. Die theoretischen Grundlagen orientieren sich «streng an neueren Theorien des Gedächtnisses, des Lernens und des Denkens». Obwohl strukturiert und verständlich erklärt, stellt dieser Teil wohl für viele Lehrpersonen eine echte theoretische Herausforderung dar. Das Verständnis der theoretischen Schlüsselkonzepte ist jedoch wichtig für den korrekten Einsatz der DELV-Übungen und vor allem für die gewinnbringende Reflexion mit den Lernenden.

Fredi P. Büchel, Patrick Büchel: *DELV – Das Eigene Lernen Verstehen*, hep verlag, Bern 2009, 24 Franken

Handbuch zum DELV-Programm, hep verlag, Bern 2009, 40 Franken



Der Praxisteil stellt beispielhaft detaillierte, aber auch etwas langfädige Anleitungen zur Lektionsvorbereitung für alle Übungen bereit (inkl. Korrekturvorlagen). Trotz all dieser Hilfen bleibt ein grosses Stück Arbeit für die einzelne Lehrperson übrig. Sie muss jenseits der didaktischen Einsatzmodelle selber herausfinden, wo und wie sie die Übungen in ihrem alltäglichen Unterricht einsetzen kann und wann sie Zeit dafür findet.

Die Suche nach dem richtigen Einsatz der DELV-Übungen an Berufsfachschulen wird

Die Suche nach dem richtigen Einsatz der DELV-Übungen wird dadurch erschwert, dass die Autoren «absichtlich keine schulischen Inhalte wählten».

durch die Tatsache erschwert, dass die Autoren «absichtlich keine schulischen Inhalte gewählt haben». Damit entscheiden sie sich für einen unüblichen Ansatz. Denn heute wird meist einer integrierten Förderung der Methodenkompetenz der Vorzug gegeben. Das «Lernen lernen» wird also direkt mit dem Lernen der Fachinhalte verknüpft. Wenn etwa in der Berufskunde oder im allgemein bildenden Unterricht schwierige Fachtexte zu bearbeiten sind, werden die Hinweise auf Informationsverarbeitungs- und Lesetechniken direkt in die Arbeitsaufträge eingebaut. Das isolierte und fachneutrale Einüben von Lern- und Denkstrategien sei demgegenüber «wie Stricken ohne Wolle» (so der Titel eines 2007 von Wolfgang Endres herausgegebenen Buches im Beltz-Verlag).

Trotz dieser Begrenzungen bleiben die DELV-Materialien genügend interessant, um sie selber einmal zu prüfen. Einen geeigneten Einstieg in die Thematik bietet auch der Aufsatz von Fredi Büchel «Besseres Lernen lässt sich trainieren» (Folio 1/2008).



Der Rezensent Walter Holdener ist Dozent für Fachdidaktik am Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik (ZHSF); walter.holdener@phzh.ch

»Meine besten Lehrer

Debora Cormano lernt Logistikerin EBA und ist jetzt ins 2. Lehrjahr gekommen. Foto von Daniel Fleischmann.



NICHT LOCKER GELASSEN

«Ein guter Lehrer ist hilfsbereit, wenn ich Probleme habe – mit dem Schulstoff, aber auch sonst. Ein Klassenkamerad wurde von seinem Lehrmeister ungerecht behandelt. Da gab der Lehrer Tipps, wie er den Lehrmeister zur Rede stellen könnte – positiv, so dass es eine Lösung gab. Ein anderer Lehrer sprach einmal eine Kollegin an, weil er den Eindruck hatte, es geht ihr nicht gut. Zuerst verweigerte sie das Gespräch, schliesslich verlangte er es. Sie musste nicht alle Details erzählen, aber es zeigte sich, dass sie Hilfe brauchte. Ich weiss, dass sie sehr dankbar war, mit jemandem gesprochen zu haben. Und sie bekam eine Adresse für weitere Hilfe.»

DER FOLIO-CARTOON VON MICHAEL HÜTER



Anzeige



Dienst - Leistung - Schulbuch
Seit 1992 ein zuverlässiger Partner für Ihre Lehrmittel.

DLS Lehrmittel AG
Speerstrasse 18
CH-9500 Wil
Tel 071 929 50 20
Fax 071 929 50 30
E-Mail dls@tbwil.ch

Lehrmittel bequem und einfach einkaufen.

Ihre Vorteile

- Alle Lehrmittel aus einer Hand
- Kurze Lieferzeiten
- Portofreie Lieferung an Ihre Schuladresse
- Kompetente Beratung
- Attraktive Rabatte & Rückgaberecht
- Internet-Shop mit diversen Möglichkeiten

Gerne stellen wir Ihre Lieferung nach Ihren Wünschen zusammen.

[DLS Internet-Shop](#)

www.dls-lehrmittel.ch



SCHULNETZWERKE: HANDLUNGSBEDARF?

Brauchen die Berufsfachschulen neue IT-Strategien? Soll der Lernraum teilweise ins Internet verlegt werden? Was bringen Learning-Management-Systeme? Solche Fragen bleiben in der Schweiz vorerst ohne verbindliche Antworten, wie eine Podiumsdiskussion an der Generalversammlung der Schweizerischen Direktorinnen- und Direktorenkonferenz der Berufsfachschulen SDK im Mai 2009 zeigte. Einen pragmatischen Weg in dieser Frage geht man in Österreich, wo seit 2002 eine Plattform für den Austausch von E-Learning-Aktivitäten existiert. An diesem «E-Learning-Cluster» sind derzeit etwa 135 Schulen beteiligt. Eine ihrer Zielhypthesen lautet: «Eine Mehrheit der Lehrenden hat Erfahrungen mit E-Learning-Sequenzen im eigenen Fach gesammelt und diese Erfahrungen allen Kolleginnen der Fach- und Klassenlehrerteams zur Verfügung gestellt.»

www.elc20.com

KINDERARBEIT IN DER BALLPRODUKTION

Jedes Jahr kaufen Schweizer Schulen schätzungsweise 300 000 Bälle für den Schulsport ein – meist günstige «No-Name»-Bälle oder Eigenmarken. Doch wichtige Lieferanten beziehen die Bälle aus zweifelhaften Quellen in Pakistan, die die Nährarbeiten von Subunternehmen durchführen lassen. Diese wiederum lassen die Bälle von Familien in Dörfern herstellen – und hier arbeiten vielerorts Kinder mit. Dieses System der unkontrollierten Heimarbeit mit miserablen Löhnen und Kinderarbeit sollte in den 90er-Jahren abgeschafft werden. Das Kontrollsyste IMAC (Independent Monitoring Association for Child Labor) überprüft die Produktionsbedingungen in fast allen wichtigen Ballfabriken. So bleiben Kinder nicht mehr der Schule fern, weil sie zu Hause Fussbälle nähen müssen. Der Sportartikelhersteller Sandal Industries hat sich diesem Kontrollsyste jedoch nicht angeschlossen. Sandal Indus-

Auch Bälle sollten fair bezahlt werden. Sie kosten unwesentlich mehr als «No-Name»-Bälle, garantieren den Nährinnen und Nähern aber einen Lohn, der zum Leben reicht.



tries liefert die Eigenmarken eines grossen Schulsportausrüsters in der Schweiz. Schweizer Schulen kann es nicht egal sein, wenn Kinder am Schulbesuch gehindert und Menschen ausgebeutet werden. Das Schweizerische Arbeiterhilfswerk fordert deshalb die Einkäufer in den Schulen auf, nur noch Sportbälle aus IMAC-kontrollierten Betrieben zu kaufen. Sie sollen vom Schulsportausrüster eine Bestätigung dafür verlangen.

Um Kinderarbeit jedoch nachhaltig zu bekämpfen, müssen die Eltern einen Lohn erhalten, mit dem sie ihre Familie ernähren können. In den letzten Jahren sind die Löhne in Pakistans Ballindustrie jedoch gesunken – pro Ball werden heute noch 50 Rappen oder weniger bezahlt. Auch hier gibt es Lösungen: Bälle aus fairem Handel. Sie kosten nur unwesentlich mehr, garantieren den Nährinnen und Nähern aber Löhne, die zum Leben reichen.

Anzeige

Bildungscontrolling für die Praxis

Workshop-Reihe mit Transferbegleitung September 2009 – Februar 2010

Sie möchten die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Bildungsprozessen steuern. Die Workshop-Reihe vermittelt die Grundlagen und begleitet Sie beim Aufbau eines Bildungscontrollings in Ihrer Organisation.

Zielgruppe: Ausbildungsleiter/innen, Schulleiter/innen, Bildungsverantwortliche

Leitung: Dr. Walter Schöni, Bildungswissenschaftler, und
Elke Tomforde, Pädagogin, Bildungsmanagerin

Start: 24.09.2009 in Muttenz (Basel), c/o Fachhochschule Nordwestschweiz

► **Kursbeschreibung:** info@schoenipersonal.ch

schöni personal & qualifikation • c/o FHNW • St. Jakobs-Str. 84 • 4132 Muttenz

Das Buch zum Kurs:



Verlag Rüegger 2006
(2. Auflage: Herbst 2009)

info@schoenipersonal.ch • www.schoenipersonal.ch • 061 631 54 28



Bild SF/Oscar Alessio

ABU-Lehrpersonen im TV-Studio

1. und 27. Oktober 2009

Weiterbildung beim Schweizer Fernsehen: Am Morgen lernen Sie das Angebot des **Schulfernsehens** und von **iconomix.ch** zu Wirtschaft und Politik kennen. Am Nachmittag machen Sie einen Rundgang durch Studios, Regien und Werkstätten.

Diese eintägige Veranstaltung in Zürich ist für ABU-Lehrpersonen reserviert. Es können sich Einzelpersonen oder Gruppen anmelden. Weiterbildung und Studio-Rundgang sind gratis. Mittagessen und Reise bezahlen die Teilnehmenden selbst.

Anmeldung: www.myschool.sf.tv/weiterbildung

Veranstalter sind die Redaktion «SF Wissen mySchool» des Schweizer Fernsehens, das iconomix-Team der Schweizerischen Nationalbank und das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

SF – ein Unternehmen der **SRG SSR idée suisse**

Compendio Bildungsmedien AG

Mehr Informationen?
Telefon 044 368 21 11
www.compendio.ch
postfach@compendio.ch
Wir freuen uns auf Ihre Anfrage.

 **compendio**
Bildungsmedien

Lernen und Lehren

Läuft Ihnen im Unterricht auch manchmal die Zeit davon?



Grundlagen erarbeiten, Übungen lösen, Probleme besprechen... hat es für Aktualitäten in Ihrem Unterricht wenig Platz? Das können Sie mit unseren Bildungsmedien ändern!

Überarbeitete Auflagen 2009:
Rechtskunde
Volkswirtschaftslehre
Rechnungswesen 2

Unsere Bildungsmedien sind klar strukturiert, bilden einen Lernprozess ab und entlasten Sie damit von der reinen Wissensvermittlung im Unterricht. Wir erstellen auch massgeschneiderte Lehrmittel.

Weitere Titel finden Sie auf www.compendio.ch

Der Schulkampf der Neokonservativen

Die einen bekommen Hühnerhaut. Den andern tut der Bauch weh. Dritten treibt es den Schweiss auf die Stirn. Lehrpersonen und pädagogisch Geschulte empfinden geradezu Schmerzen, wenn sich der «Bildungsexperte» Ulrich Schlüer oder die alt-Lehrerin Silvia Blocher über unsere Schulen auslassen und ihre Dogmen aus der Zeit der autoritären Paukerschule aufwärmen.

Wir erleben derzeit einen Schulkampf der Neokonservativen. Diese landesweite Obstruktion gegen Harmos; die Opposition gegen jede Schulreform und gegen jede Aufstockung der Bildungsmittel; diese politische Ausschlachtung jedes Gewalt ereignisses mit Schülern! – All dies ist als Teil des politischen Kampfes der Neokonservativen zu verstehen. Seit zwei Jahren beherrscht diese Polarisierung die Bildungspolitik. In seinem letzten Bundesratsjahr verkündete Christoph Blocher: «Wir brauchen eine konservative Revolution!»

Man versucht, diesen Kampf gegen Harmos und gegen die angebliche «Kuschelpädagogik» (Blocher) einfach auszusitzen und mit ein paar Tricks das Harmos-Modell dann doch umzusetzen. Oder man verdrängt die Kritik der SVP am Bildungssystem mit intellektueller Überheblichkeit.

Aber genau vor diesem Verdrängen möchte ich warnen. Es genügt ein historischer Blick auf die SVP-Erfolgsgeschichte: In den 90er-Jahren machte die Partei die Ausländerfrage zum Polarisationsthema. Die andern Parteien reagierten aus Reflex und Political Correctness mit Ignoranz und merkten nicht, dass dieses Thema der Bevölkerung unter den Nägeln brannte. Ebenso erging es mit dem Phänomen der Kriminalität und Gefährdung im öffentlichen Raum. Oder in diesem Jahrzehnt machte die SVP in Zürich den Sozialhilfemissbrauch mit den Schlagworten von den «Scheininvaliden» zum Thema. Auch da reagierten alle andern lange Zeit bloss defensiv.

Dieser Abwehrreflex ist kreuzfalsch und kontraproduktiv. Denn die SVP nimmt auf populistische Art oft als erste ein Unbehagen auf, das in der Bevölkerung von links bis rechts vorhanden ist. Im Bildungs bereich existiert ein solches Unbehagen: Das Bildungssystem wird «akademisiert», die Schule entfernt sich immer mehr vom Lebensweltlichen, die jüngeren Lehrpersonen haben zu wenig Beziehung zur Praxis und zum Arbeitsmarkt.

Warum muss eine Kindergärtnerin oder eine Lehrperson der Unterstufe neu als Regelzugang die kopflastige gymnasiale Maturität absolviert haben, damit sie an der Pädagogischen Hochschule PH zur Ausbildung zugelassen wird? Warum sollen alle Dozenten an den PH eine akademische Karriere durchlaufen, damit sie die Lehrbefähigung erhalten? Warum müssen die PH der Kultur der immer praxisfernenen Universitäten unterworfen werden, nachdem man die vielseitigen Lehrerseminare auf kaltem Weg liquidiert hat?

Der Schlüssel zur Korrektur liegt bei der Konzeption der Lehrerausbildung. Die Politik muss dafür sorgen, dass die Pädagogischen Hochschulen praktischer ausgerichtet werden. Der PH-Zugang muss reifen Personen mit Berufsmaturität und Berufspraxis gleichwertig offen stehen wie den Gymnasiasten. Die Hälfte der PH-Dozentinnen und -Dozenten muss aus der Lehrpraxis kommen.

Der Kampf gegen Harmos ist nur eine Mobilisierung und Kanalisierung eines tiefen Unbehagens gegen die Akademisierung in der Bildung und Lehrerausbildung. Der Streit um die Früheinschulung wäre nicht so grundsätzlich, wenn dahinter nicht eine fundamentale Entfremdung zur Schule stünde. Hoffentlich gehen den Erziehungsdirektoren in den Harmos-Kantonen die Augen auf, bevor die kantonalen Wahlen die Hälfte von ihnen durch konservative Harmos-Gegner ersetzt haben.

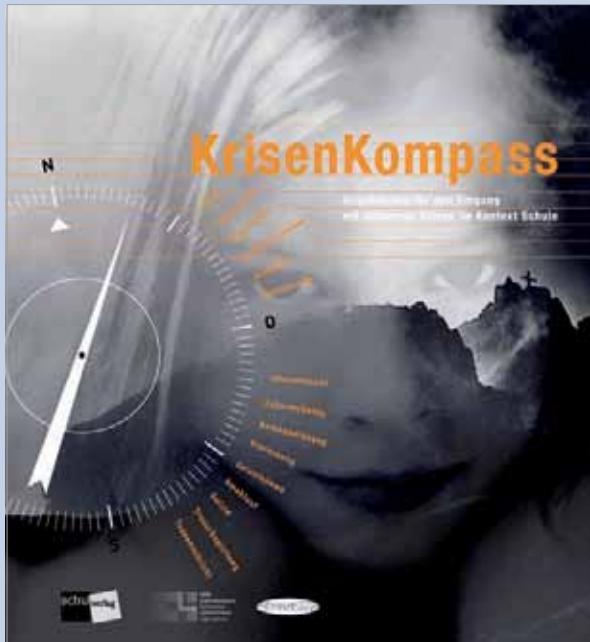


f.

Les néo-conservateurs, menés par l'UDC, se lancent dans une nouvelle bataille «scolaire». Ils utilisent habilement le malaise actuel dans la population sur le fait que de plus en plus de métiers s'académisent. Cette bataille pourrait aboutir à l'échec de projets intéressants, comme par exemple le projet Harmos.

www.bch-folio.ch/1409_strahm_f

KrisenKompass



Handbuch für den Umgang mit schweren Krisen im Kontext Schule

stufenübergreifend

Wenn (oder besser bevor) der Notfall eintritt, brauchen Verantwortliche im System Schule eine umfassende, griffige Handlungsorientierung: das neue Handbuch für Gewaltprävention, Krisenintervention und Trauerbegleitung in Schulen. Schulleitung und Lehrpersonen, die mit Suchterkrankungen, Selbstverletzung, häuslicher Gewalt, Missbrauch von Schülerinnen und Schülern und Tod konfrontiert sind, brauchen Sicherheit und fachliche Kompetenz.

Schulleitung, Lehrpersonen und Behörden erhalten mit diesem Handbuch alles Wichtige, um möglichst rasch und selbstständig handeln zu können.

Das Handbuch wird in enger Zusammenarbeit mit Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH herausgegeben und durch Weiterbildungsangebote der Autoren ergänzt.

Die interaktive Website www.edyoucare.net bietet zudem eine Plattform zum Download diverser nützlicher Materialien (Mustertexte etc.).

Der KrisenKompass enthält

- Fallbeispiele
- Mustertexte
- Anleitungen für symbolische Handlungen
- Abschiedsrituale
- Krisenpläne
- Hilfreiche Telefonnummern
- Links usw.

1. Auflage 2009, 5 Broschüren, farbig illustriert; ca. 45 Blätter, farbig illustriert, Ordner A4

ISBN 978-3-292-00558-8

NOCH IN DER LEHRE – UND DOCH SCHON MUTTER

2008 zählte das Bundesamt für Statistik 653 Mütter, die jünger als 20 Jahre waren (1998: 1033). In Deutschland gibt es für diese Personen eine «Teilzeit-Berufsausbildung». Ähnlich standardisierte Lösungen fehlen in unserem Land.

Der gemeinnützige Verein «RE/init» (Recklinghausen) führte von August 2002 bis März 2006 ein Modellprojekt durch, das zur Schaffung von betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit beitragen sollte.¹ Junge, insbesondere allein erziehende Mütter und Väter bis 25 Jahre erhielten dadurch die Chance, sich auszubilden und gleichzeitig für eine adäquate Betreuung ihrer Kinder zu sorgen. Die Möglichkeit ist inzwischen im Berufsbildungsgesetz von 2005 in Paragraph 8 verankert und sieht zwei Varianten vor:

1. Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit: Die Ausbildungszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 Wochenstunden (bzw. 75% der wöchentlichen Ausbildungszeit).
2. Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit um maximal ein Jahr. Die Ausbildungszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden.



Nicht überall sind Beratungsstellen für die Teilzeitausbildung so zahlreich wie in Hessen oder Nordrhein-Westfalen. Dass Thüringen oder Sachsen keine Beratungsstellen aufweisen, hat damit zu tun, dass die flächendeckende Ganztagsbetreuung (auch für Kleinkinder) aus DDR-Zeiten erhalten geblieben ist.

Die Teilzeitausbildung ist ein «grosser Erfolg», bilanziert Gerd Specht, Geschäftsführer von «RE/init» auf Anfrage. Zwar existieren keine gesamtdeutschen Erhebungen über die Zahl der Personen, die eine Teilzeitausbildung durchlaufen haben. Aber allein in Nordrhein-Westfalen hätten in den letzten sieben Jahren über 400 Personen diesen Weg beschritten. Sie nahmen dafür in Kauf, dass ihr Lohn nur 75 Prozent des normalen Ausbildungsgehalts betrug. Eine Berliner Untersuchung hat indes aufgezeigt, dass vielen Betrieben nicht klar ist, was unter dem Begriff «Teilzeitausbildung» zu verstehen ist – hier ist noch viel ungenutztes Potenzial vorhanden. Betriebe, die eine Teilzeit-Lernende ausbilden, erhalten zum Teil Zuschüsse. Eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des Anspruchs auf eine moderate Kürzung der Lehrzeit spielen die Beratungsdienste, die in der Regel von privaten Vereinen wie «RE/init» bereitgestellt werden. Gerd Specht: «Meist sind es Mütter unter 20, die eine Teilzeit-Berufsausbildung absolvieren. Ihre Situation ist oft dramatisch: In der Regel ist die Mutterschaft ungewollt, der Vater ist weg, und häufig wohnen die jungen Frauen nicht mehr bei den Eltern. In dieser sozialen und seelischen Notlage braucht es psychologische Hilfe, oft aber auch Beratung in finanziellen Fragen oder Nachhilfeunterricht.» Die Vereine helfen zudem bei der Suche von Krippenplätzen und sorgen dafür, dass vermehrt Teilzeit-Berufsausbildungen angeboten werden. So rund die Sache klingen mag – einen Haken hat sie: Durch die Hartz-Gesetze fällt die ergänzende Sozialhilfe für die Teilzeit-Lehrlinge weg. Zumindest theoretisch kann das dazu führen, dass sich einige die Ausbildung bei 75 Prozent Ausbildungsvergütung nicht mehr leisten können.

Informationen: www.ntba.reinit.net/; www.good-practice.de/2936.php; <http://tzba.reinit.net/>

¹ Das Modellprojekt wurde mit ESF-Mitteln, mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Agentur für Arbeit Recklinghausen und «Vestischen Arbeit» Kreis Recklinghausen gefördert.

«BRENNPUNKT BERUFS-KUNDE» – EHB PLANT JÄHRLICHE TAGUNG

Das EHB plant, in Zollikofen jährlich eine Tagung zu Fragen des berufskundlichen Unterrichts durchzuführen. Es wendet sich damit in erster Linie an haupt- und nebenberufliche Lehrpersonen berufskundlicher Richtung an Berufsfachschulen. Die Tagung soll folgenden Zielen dienen:

- Einen Marktplatz für gelungene Unterrichtsprojekte und -materialien anbieten;
- Unterstützung beim Aufbau und bei der Begleitung von berufskundlichen Arbeitsgruppen;
- Ein Forum für aktuelle Fragen berufskundlicher Lehrpersonen anbieten;
- Impulse für die Gestaltung der Fachdidaktik am EHB auslösen.

Lehrpersonen sind zur Mithilfe eingeladen

Diese Ziele kann das EHB nur in Zusammenarbeit mit amtierenden Lehrpersonen erreichen. Am 14. September findet darum ein Vorbereitungstag zur Ausgestaltung der ersten «Brennpunkt»-Tagung statt. Personen, die sich für die folgenden Themen und Aufgaben interessieren, sind herzlich zur Mitarbeit eingeladen:

- Einbringen von aktuellen und relevanten Fragestellungen aus der Unterrichtspraxis;
- Beiträge zur Entwicklung von berufskundlichem Unterricht und entsprechenden Unterrichtsmaterialien leisten;
- die eigene Tätigkeit als Fachvorsteherin oder Arbeitsgruppenleiter im Rahmen der EHB-Jahrestagung ausweiten, mit andern Gruppen koordinieren und wahrnehmbarer machen.

Die Tagung «Brennpunkt Berufskunde» soll im Mai 2010 stattfinden.

Anmeldungen für den Vorbereitungstag: beat.schaefern@ehb-schweiz.ch

Besitzen Sie ausreichend «Textilkompetenz»?



Jens Sturm unterrichtet an der Berufsbildungsschule Winterthur und an der Schule für angewandte Linguistik Zürich.
m.j.sturm@bluewin.ch.

Neulich stellte eine weibliche Lichtgestalt in der Lehrerausbildung des ZHSF die provokante, aber entwaffnend ehrliche These auf, dass eine Klasse voller Coiffeusen zwar intellektuell oft weniger anspruchsvoll sei, man jedoch dringend die Chance nutzen solle, von den jungen Damen in punkto «Textilkompetenz» zu lernen. Dann machte die eingangs gestellte Frage an der Uni die Runde. Habe ich Textilkompetenz? Das heisst: Weiss ich mich zu kleiden?

Nun ist hoffentlich jedem Unterrichtenden klar, dass man permanent im Fokus der Lernenden steht. Man wird gescannt, beobachtet, beurteilt. Auch und besonders im Hinblick auf Kleidung, Stil und Körperpflege. Ein Lehrer, der zwei Tage hintereinander das selbe Hemd trägt? Selbst

für die Coiffeusen) oft viel wichtiger, als der komplette Unterrichtsstoff der letzten Monate. Es scheint eben in der Lebenswelt vieler (junger) Menschen wichtig, welchen «Style» jemand hat. Und jemand, der an einer Berufsfachschule unterrichtet, benötigt dann idealerweise auch ein wenig Textilkompetenz. Automatisch wird nämlich gern von einer Kompetenz auf die andere gefolgt. Wer herumläuft, als würde ihm morgens noch immer die Mutti die Kleidung parat legen – obwohl er sich bereits deutlich jenseits des dritten Lebensjahrzehntes befindet –, dem traut auch kaum jemand zu, kompetent zu unterrichten. Es lohnt sich demnach tatsächlich, ein wenig in die Gestaltung der eigenen Erscheinung zu investieren.

Nun bedeutet das keinesfalls, dass man sich als Lehrerin jetzt dringend auch ein Snakebite-Piercing zulegen sollte, um zu zeigen, dass man den Puls der Zeit noch spürt. Auch frisurtechnisch sollte man sich nun nicht zu grösseren Experimenten hinreissen lassen. Hier gilt nach wie vor die alte Männer-Regel: «Im Nacken lieber zu kurz als überm Kragen». Ansonsten einfach möglichst unprätentiös, aber trotzdem gepflegt. Und noch ein Tipp: Die allerwenigsten Männer sehen aus wie Brad Pitt oder George Clooney. Und auch wenn diese beiden nun auf

die semi-geniale Idee gekommen sind, sich wieder ein Stück Gesichtsbehaarung unter der Nase partiell nicht zu rasieren – sich also einen Schnauz wachsen zu lassen –, dann sieht man doch den meisten Lehrern (Polizisten und Cowboys) um die 50 an, dass ihr werter Oberlippenbart noch aus einer Zeit stammt, in der auch Nicht-Tennisspieler noch ungetadelt weisse Sportsocken zu jedem Anlass tragen durften. Also nur Mut! Weg mit dem Ding! Keine Oberlippe der Welt sieht mit Behaarung besser aus. Und man will so etwas meist auch nicht küssen. Das wäre doch mal ein Anfang, um auch den Auszubildenden zu zeigen, dass man in Sachen Mode nicht von vorgestern ist.

Und wenn man nun gar keinen eigenen brauchbaren Geschmack hat? Falls man nun gar nicht einsehen will, dass so etwas wie tadellose und ein wenig geschmackvolle Kleidung und ein gewisses Mass an Imagepflege auch als Lehrerin oder Lehrer sehr nützlich sein kann, dann sollte man (frei nach Prof. Dr. Gonon) zumindest über ein gerüttelt Mass an «Textilkompetenzdarstellungs-Kompetenz» verfügen.

*Möchten Sie auch eine Tagebuch-Kolumne schreiben?
Melden Sie sich bei dfleischmann@bch-fps.ch. Ich
würde mich sehr darüber freuen!*

**Keine Oberlippe der Welt sieht mit
Behaarung besser aus. Und man
will so etwas meist auch nicht küssen.**

an einer Berufsfachschule kennen sich teilweise die Schülerinnen der verschiedenen Klassen, so dass die Malerinnen vom Donnerstag, jene vom Freitag fragen: «Und? Hat der Fachlehrer wieder den grusigen braunen Fleece-Pulli getragen?» Solche oder ähnliche Fragen sind für viele Schülerinnen und Schüler (und nicht nur

»Pausengespräch

«Time-out» – bitte planen, bevor es zu spät ist



DAS WAGNIS EINER LEEREN AGENDA

Karin Ammann ist Arbeitspsychologin UZH. Sie führt ein eigenes Beratungsbüro, ist als Haupttätigkeit im Bereich Kommunikation für den Bund tätig. Die Fragen stellte Daniel Fleischmann.

Im Sport verordnet ein Trainer ein «Time-out», wenn sein Team mit dem Rücken zur Wand steht. Gilt das auch für die Time-outs, die Sie in Ihrem Buch¹ beschreiben? Das stimmt nicht ganz! Im Volley- oder Basketball heißt Time-out ein bis zwei «Breaks», die jedes Team zu einem frei gewählten Zeitpunkt einziehen kann. Hier kommen die Spielerinnen kurz zusammen – nicht als Verschnaufpause, sondern zur Absprache von Taktik und Technik, zur Entgegennahme von Anweisungen des Trainers und zur gegenseitigen Motivation. Die Fortsetzung des Matches gestaltet sich in der Regel attraktiver und variantenreicher.

Gilt das auch für den Beruf? Das Time-out im Beruf zielt auf Ausgleich, Erholung und Distanznahme. Früher hatte es übrigens keinen speziellen Namen; die Leute legten ein Zwischenjahr ein, gingen reisen, bauten ein Haus oder pflegten Angehörige. Ich empfehle während der gesamten Ausbildungs-/Berufslaufbahn zwei Time-outs.

Das werden die Rektorate ungern hören! Das ist nicht richtig. Die Vorgesetzten sollten ein hohes Interesse daran haben, dass die Lehrpersonen motiviert, leistungsfähig, produktiv sind. Time-outs stärken zudem das Commitment, die Bindung zur Schule.

Wie ist die Finanzierung von Time-outs geregelt? Dafür gibt es keine gesetzlichen Vorschriften, aber Erfahrungswerte. In der Wirtschaft verbreitet ist das 3er-Modell: Für drei Monate werden Überstunden angerechnet, Ferien einbezogen und für den einen verbleibenden Monat der 13. Monatslohn vorbezogen.

Die Finanzierung ist demnach Sache der Arbeitnehmenden? Zumeist ja. Dadurch liefert man dem Arbeitgeber starke Argumente dafür, dass er eine Aushilfskraft finanziert.

Gibt es auch kürzere Formen, «Sekunden-Time-outs»? In unserer schnelllebigen Zeit

werden Begriffe wie «Powernapping» oder «Auszeit im Kleinen» gerne propagiert. Nach meiner Definition ist ein Time-out bewusst gewählt und dauert mindestens drei Monate. Dennoch können Kurzformen – Verschnaufpausen – Sinn machen: Wer oft mit dem Kopf arbeitet, sucht den Ausgleich in einer körperlichen Betätigung, wer dauernd im Schulzimmer sitzt, geht an die frische Luft oder regt durch Kultur, Musik oder Malen andere Sinne an.

Was sind gute Voraussetzungen für ein Time-out? Optimal ist es, das Time-out vor einem Burnout zu nehmen – also freiwillig und in freier Entscheidung. Zwangsfesten vor der sicheren Betriebsschließung oder das zeitliche Herauszögern eines Problems zähle ich da nicht dazu.

Kennen Sie solche Fälle? Ja. So versuchte eine Lehrperson, die gemobbt wurde, durch einen Break eine Änderung der Situation herbeizuführen. An den Umständen selbst änderte diese Maßnahme wenig.

Wie viel Weiterbildung soll ein Time-out haben, wie viel soll einfach Freizeit sein? Die meisten Vorgesetzten möchten natürlich hören, dass man seine Sprachkenntnisse aufdatiert, die Stressresistenz verbessert oder sich ein bestimmtes Fachwissen angeignet. Entscheidend ist da die Frage, ob man die Weiterbildung auch wirklich aus Interesse in Angriff nimmt und nicht, weil sie verordnet wurde. Schliesslich lernen wir immer – auch durch das Wagnis einer leeren Agenda.

Wie verhindert man, dass man unmittelbar nach dem Time-out wieder in die alten Muster verfällt? Indem man diese Auszeit nimmt, bevor man total ausgebrannt ist – und langsam wieder anläuft, wie nach einem Wettkampf im Sport!

¹ Karin Ammann (Hrsg.) Time-out: Gewusst wie. Kreative Auszeit, erfolgreiche Rückkehr Sauerländer, 2009, 38 Franken.

Ständig unter Strom!



Elektrische Energie ist kostbar. Auch im IT-Bereich kann die Energie effizient eingesetzt werden.



Mehr Informationen unter
www.energybrain.ch
>Fachwissen >Berufsbildung

Auf
Weg
Lamb

Text von Daniel Fleischmann

Eigentlich weiss Afra Vontobel, wie man ältere Menschen pflegt. Ursprünglich «Arztgehilfin DVSA», hat die 50-jährige Mutter von drei Söhnen rund zehn Jahre in der spitälexternen Pflege gearbeitet. Sie kann Blutzuckermessungen durchführen und Insulin spritzen, sie weiss, welche Aufgaben mit der Benutzung eines Dienstautos verbunden sind und erkennt heikle Veränderungen bei ihren Kundinnen und Kunden. Aber das alles reicht nicht. Afra Vontobel besitzt keine Bestätigung dafür, dass ihre Fähigkeiten den Mindestqualifikationen für Spitex-Mitarbeiterinnen für Leistungen gemäss KLV in der Pflege genügen.

VERSCHIEDENE MÖGLICHKEITEN

Da stand Afra Vontobel also vor zwei Jahren im Berufsbildungsamt Schaffhausen mit einer lastenden Frage. Ihre Betriebsleitung hatte ihr einige Wochen zuvor eröffnet, dass sie ohne Abschluss in einem Pflegeberuf in der Krankenpflege nicht weiterarbeiten könne. Sollte die 50-Jährige jetzt noch eine Lehre in diesem Beruf beginnen? Ihre Gesprächspartnerin, Verena Stutz, kannte Alternativen. Eine gab es schon lange: Die Lehrabschlussprüfung für Erwachsene, Artikel 41 des alten Berufsbildungsgesetzes (neu Artikel 32). Dann gab es die Möglichkeit, eine auf zwei Jahre verkürzte Lehre als Fachfrau Gesundheit zu absolvieren – oder gleich eine Ausbildung in der Höheren Berufsbildung (Pflegefachfrau DNI oder DNII). So richtig verlockend fand Afra Vontobel aber die dritte Variante, eine eben erst entstehende: Die «Validierung von Bildungsleistungen». Dieses Verfahren erlaubt es, nicht-schulisch erworbene Fähigkeiten anerkennen zu lassen. Verena Stutz wusste: Im Kanton Zürich wird dieses Verfahren für Pflegefachleute als Pilotprojekt entwi-

ckelt, und auch passende Ergänzungsbildung war im Entstehen. Aber die Details kannte sie nicht. «Halten Sie mich auf dem Laufenden», sagte die Berufsinspektorin. Afra Vontobel lacht, wenn sie auf diesen Beginn zurückblickt, dankbar, dass sie es gewagt hat, Neuland zu betreten. Im Spätherbst 2007 schickte sie ihre Anmeldung für das Validierungsverfahren ans Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich ab. Sie gehörte damit zum ersten Jahrgang überhaupt, der sich in der deutschen Schweiz einem solchen Verfahren unterzog. Danach durchlief sie eine viertägige Einführung: Afra Vontobel lernte unter anderem, dass der Beruf Fachfrau Gesundheit in 19 Kompetenzmodule strukturiert ist, die auf den Lernzielen des Bildungsplans basieren. Diese 19 Kompetenzbereiche sind ihrerseits in eine Vielzahl von Handlungskompetenzen unterteilt, zu denen sie sich einzeln zu äussern hatte (trifft zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu). Sogenannte «Lupen» schliesslich sollten dazu dienen, einzelne Kompetenzen bis ins letzte Detail zu vertiefen und zu belegen.

FRUCHTBARE VERUNSICHERUNG

Im November 2008, mit Beginn der langen Winterabende, setzte sich Afra Vontobel an ihren Computer und begann mit der anspruchsvollen Überprüfung ihrer beruflichen Kompetenzen. In manchen Kapiteln hatte sie leichtes Spiel: Schon als medizinische Praxisassistentin hatte sie gelernt, Fachvorgesetzten bei medizinischen Eingriffen zu assistieren oder betriebliche Abläufe zu organisieren. Bei anderen Themen wurde sie unsicherer: Wie gut hatte sie sich wirklich auseinandergesetzt mit Fragen der Ethik oder ihrer Rolle als Pflegeperson? Weitere Punkte irritierten sie: Plötzlich musste sie – Mutter von drei erwachsenen Söhnen und aktive Hausfrau – nachweisen, dass sie in der Lage ist, ein kleines Essen zuzubereiten. «Wieviele Kartoffeln be-





Afra Vontobel erhält in wenigen Monaten ein Fähigkeitszeugnis – aber eine Lehre oder eine Abschlussprüfung hat sie dafür nicht machen müssen. Was nach Billigvariante klingt, ist das Ergebnis harter Recherchen und geduldiger Selbstbeobachtung.

nötige ich für Gschwelti mit Käse, und wie viel Käse darf es pro Person sein? Noch nie hatte ich mir darüber Gedanken gemacht.» So sinnlos dieses Beispiel klingen mag, so fruchtbare waren dritte Themen: Afra Vontobel hatte in ihrem Berufsleben schon vielen alten Menschen vom Rollstuhl ins Bett geholfen, aber hatte sie das wirklich immer korrekt gemacht? «Ich begann, meine eigene Arbeit zu reflektieren – und sie aufgrund von Fachlektüre und Gesprächen mit meinen Vorgesetzten zu verbessern. «Heute wasche und desinfiziere ich meine Hände nach jedem Arbeitsgang. Ich arbeite häufiger mit Handschuhen. Und schwere Arbeiten verrichte ich viel rückenschonender.» Diese kleinen Beispiele verdeutlichen einen grossen Fortschritt. Afra Vontobel: «Ich habe im Verlaufe des Verfahrens enorm viel gelernt.»

Das entstandene Dossier über die beruflichen Handlungskompetenzen von Afra Vontobel füllt zwei Bundesordner, aber es ist in keiner Weise langfädig oder ausschweifend. Die erwähnten «Lupen» erlauben nur knappe Antworten und müssen deshalb sehr präzise sein. Das verlangt die Fähigkeit, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden und konzentriert zu formulieren – eine Hürde, die für Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen schwer zu überwinden ist.

ERGÄNZENDE BILDUNG

Afra Vontobel hat nicht bei allen verlangten Handlungskompetenzen ihr Kreuzchen bei «trifft zu» gemacht. Ein Beispiel: Zum Modul 7 «Ausscheidung» gehört die Fähigkeit, einen künstlichen Darmausgang zu versorgen. «Das habe ich vor Jahren einige Male gemacht, aber ich könnte das heute nicht mehr», gibt Afra Vontobel zu. «Trifft eher nicht zu», lautete denn auch ihre Selbsteinschätzung. Dennoch erfüllte sie in der Summe aller Antworten die Anforderungen dieses Moduls. Das ist nur logisch: Auch ein Lehrling fällt wegen einigen Lü-

cken nicht gleich durch die Lehrabschlussprüfung. Nur im Bereich «Atmung» waren die ausgewiesenen Fähigkeiten unter dem verlangten Niveau. Deshalb besucht Afra Vontobel in diesen Wochen einen massgeschneiderten Lehrgang – «ergänzende Bildung», wie es heisst.

Im November wird Afra Vontobel – wenn alles gut geht – ihr ersehntes Fähigkeitszeugnis in Händen halten. Neben der Erstellung des Dossiers und der ergänzenden Bildung hatte sie dafür auch noch ein Fachgespräch mit den beiden Expertinnen

Die «Lupen» verlangen die Fähigkeit, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden und konzentriert zu formulieren.

zu führen, die ihr Dossier geprüft haben. Zudem wurde sie während der Arbeit in der Spitäler von einer Expertin besucht. Ob sich das alles gelohnt hat? Afra Vontobel antwortet mit Begeisterung: «Ich finde die Möglichkeit, Fähigkeiten validieren zu lassen, toll. Es ist nicht zuletzt für Frauen eine ideale Gelegenheit, zu erkennen, wie viel sie schon können – und eine Gelegenheit, noch mehr dazuzulernen. Aber ohne die grosse Unterstützung meines Mannes und meiner Kinder sowie meiner Chefinnen wäre es viel härter geworden.» Die sich öffnenden Weiterbildungsmöglichkeiten in der Höheren Berufsbildung wird Afra Vontobel hingegen kaum nutzen: «Ich hatte als Mädchen den Traum, im Urwaldspital von Albert Schweitzer zu arbeiten. Ich habe ihn nicht ganz erreicht, und ich werde ihn in diesem Leben nicht mehr erreichen. Aber ich bin glücklich, wenn ich hier Menschen pflegen darf.»

f. Dans quelques mois, Afra Vontobel recevra son certificat d'aptitude professionnelle en tant qu'assistante en soins et santé – mais elle n'a pas fait d'apprentissage ou d'examen final pour y parvenir. Le portrait d'une validation des acquis. www.bch-folio.ch (1409_fleischmann_f)

Auch Erfahrung macht klug

Menschen lernen auch ausserhalb von Schulen oder Kurszentren. Das Validierungsverfahren erlaubt, berufliche sowie ausserberufliche Kompetenzen sichtbar zu machen und zu überprüfen – auf allen Bildungsstufen.

Text von Barbara Petrini

Die Validierung von Bildungsleistungen (VA)¹ geht davon aus, dass die Art und Weise, wie sich Menschen Kompetenzen aneignen, zweit rangig ist. Gelernt werden kann auf formellem Weg in Kursen, Weiterbildungen oder Lehrgängen, aber eben auch auf nicht formelle Art, durch Erfahrung im Berufs- und Privatleben. Validierung geht davon aus, dass Menschen ihr Leben lang lernen; sie erlaubt, Teile des Gelernten fassbar zu machen. Sie ist Outcome-orientiert – ein Paradigmenwechsel in der Geschichte des Schweizerischen Bildungssystems.

WIE DIE VALIDIERUNG ENTSTAND

Erste Bestrebungen zur Etablierung von Validierungsverfahren entstanden im französischen Teil von Kanada und in Frankreich. Sie wurden unter dem Begriff «reconnais-

sance des acquis», später «validation des acquis (d'expérience) VA(E)» zusammen gefasst. Anerkennungsverfahren öffnen den Zugang zu formalen Bildungsgängen oder ermöglichen es, eine Gleichwertigkeit zu einem Titel zu erlangen. Demgegenüber zielt die Validierung von Bildungsleistungen direkt auf den Erhalt eines Titels. In den letzten zehn Jahren entstanden Organisationen, die sich – beeinflusst durch die Erfahrungen aus Frankreich und Kanada und unter dem Eindruck einer hohen Zahl von Arbeitslosen ohne formellen Abschluss – der Sammlung und Darstellung von Kompetenzen widmeten. Pionierarbeit leisteten dabei die Kantone Wallis und Genf (wo es seit 1977 möglich ist, «sur dossier», ohne Maturität also, zu universitären Ausbildungen zugelassen zu werden). Im Wallis wurden erste Schritte zur institutionellen Anerkennung von Kompetenzen 1997 unternommen; 2005 wurden dann die ersten kantonalen Bescheinigungen aufgrund von Validierungsverfahren aus-

gestellt. Der Kanton Genf begann 2000 mit der Ausstellung von kantonalen Bescheinigungen für ein EFZ oder Teile eines EFZ; seit 2001 handelt es sich um eigentliche Anerkennungsverfahren.

Im neuen Berufsbildungsgesetz spiegeln sich die in der Romandie gemachten Pioniererfahrungen wider. Zwar findet sich der Begriff der «Validierung» nicht im Gesetz, aber Artikel 33 regelt: «Die beruflichen Qualifikationen werden nachgewiesen durch eine Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder durch andere vom Bundesamt anerkannte Qualifikationsverfahren.» Das Validierungsverfahren ist ein solches «anderes Qualifikationsverfahren».

DER LEITFÄDEN DEFINIERT 4 PHASEN

Um die Umsetzung des Gesetzes in die Praxis – eine Aufgabe der Kantone – zu erleichtern, entstand 2005 unter der Leitung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) das nationale Projekt



Die Kompetenzen sind da, aber nicht das EFZ
Afra Vontobel hat einen medizinischen Beruf gelernt: 1981 schloss sie ihre Ausbildung als «Arztgehilfin DVSA» (heute «Medizinische Praxisassistentin» ab). Nach einer Familienpause begann sie in der Pflege zu arbeiten, wo sie während zehn Jahren Berufserfahrungen sammelte. Aber Arztgehilfin ist kein Pflegeberuf: Ohne ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) würde Afra Vontobel ihre Stelle in der Spitäler verlieren. Und arbeitslos – das war sie schon einmal.



«Validierung von Bildungsleistungen».² In Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) wurden die Anforderungen an die Verfahren festgelegt. Darauf basierend gab das BBT 2007 die erste Version eines «Leitfadens» heraus und ergänzte sie ein Jahr darauf. Der Leitfaden dient als Orientierungshilfe für die kantonale Umsetzung und soll die Qualität der Verfahren gewährleisten. Er beschreibt das Verfahren, versammelt wichtige Dokumente, nennt verantwortliche Akteure und enthält auch ein Ausbildungskonzept für die Expertinnen. Die Pilotphase endet 2009 mit der weiteren Überarbeitung des Leitfadens.

Das Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen gliedert sich gemäss Leitfaden in vier Phasen.³

1. In der ersten Phase werden die Kandidaten über das Verfahren informiert. Es wird auch abgeklärt, ob ein Validierungsverfahren wirklich Sinn macht.
2. In der zweiten Phase wird ein Dossier über die erworbenen Kompetenzen erstellt. Dazu dienen Arbeitsbeschreibungen und Belege (Arbeitszeugnisse, Bescheinigungen, Arbeitsproben, Bestätigungen von formellen Bildungsleistungen). In der Freizeit erworbene Kompetenzen können ebenfalls einbezogen werden, sofern sie einen Bezug zu den im Beruf oder in der Allgemeinbildung geforderten Kompetenzen

DIE VALIDIERUNG VON BILDUNGSLEISTUNGEN FÖRDERT DIE MOBILITÄT

Bei der Validierung sollen die beruflichen Erfahrungen reflektiert und nicht bloss aufgelistet werden.

«Die Validierung von Bildungsleistungen ist das Verfahren, durch das eine Institution, eine Schule oder eine Behörde anerkennt, dass berufliche Handlungskompetenzen, die eine Person durch eine frühere, formale oder nicht formale Ausbildung oder durch Erfahrung erworben hat, einem Teil oder der Gesamtheit eines Titels gleichwertig sind.»¹ Die Validierung steht allen Personen mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung offen. Sie richtet sich insbesondere an Wiedereinsteigerinnen, Quereinsteiger, Personen mit Praxiserfahrung im In- oder Ausland oder Arbeitslose ohne anerkannte Qualifikationen. Validierungsverfahren entstehen oft in Arbeitsfeldern, in denen viele Personen ohne anerkannten Titel arbeiten und die qualifizierte Personen benötigen – beispielsweise in der Informatik oder im Gesundheitswesen. Aufgrund der mutmasslichen Anzahl von Bewerbungen muss damit gerechnet werden, dass längst nicht in allen Berufen Validierungsverfahren entstehen. Den Anstoß dazu müssen die Organisationen der Arbeitswelt geben.

Bei der Validierung sollen die Erfahrungen reflektiert und nicht bloss aufgelistet werden. Erst die Reflexion der beruflichen oder ausserberuflichen Erfahrungen während einem Validierungsverfahren ermöglicht es, auch in anderen Situationen auf die Kompetenzen zurückzugreifen. Kompetenzen

zu validieren stellt eine Möglichkeit dar, Gelerntes sichtbar zu machen – für sich selbst und für andere Personen.

In der Praxis wird eine Validierung aus verschiedenen Gründen angestrebt. Ein anerkannter Abschluss erhöht die Chance auf dem Arbeitsmarkt, ist oft Voraussetzung für Weiterbildungen oder ermöglicht intern im Betrieb andere Funktionen, zum Beispiel die Ausbildung von Lernenden, zu übernehmen. Auch können persönliche Anliegen ein Antrieb sein, eine Validierung ins Auge zu fassen – beispielsweise zur Bestätigung des eigenen «Könnens».

Die Validierung von Bildungsleistungen fördert die Mobilität und Flexibilität von Arbeitnehmenden, stellt aber auch eine Chance für die Unternehmen dar, die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden besser zu überblicken. Dies ermöglicht eine effiziente Anpassung an veränderte Bedingungen, da bereits vorhandene Kompetenzen nicht nochmals in formalen Bildungsgängen erworben werden müssen. Vorhandene Kompetenzen werden durch den Prozess der Validierung formalisiert.

¹ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. Validierung von Bildungsleistungen: Der Erfahrung einen Wert verleihen. Nationaler Leitfaden. 2. Auflage, Bern 2008; Download: www.validacquis.ch

Das «Eingangsportal»

Im Sommer 2007 trifft sich Afra Vontobel zum ersten Mal mit Verena Stutz, Berufsbildungsamt Schaffhausen, und diskutiert über mögliche Auswege aus ihrer Situation. Afra Vontobel hat bereits gewisse Informationen über das Validierungsverfahren, von Verena Stutz bekommt sie weitere Hinweise. Heute sind die kantonalen Berufsberatungen offizielle «Eingangsportale» für Personen, die ein Validierungsverfahren in Angriff nehmen wollen.



Diese Voraussetzungen erfüllt Afra Vontobel

Um das Zürcher Validierungsverfahren für Fachpersonen Gesundheit zu durchlaufen, muss Afra Vontobel folgende Bedingungen erfüllen:

- Anstellung zu mindestens 40 Prozent in einer Institution des Gesundheitswesens
 - Gute Deutschkenntnisse, mündlich und schriftlich
 - Fünf Jahre Berufstätigkeit, davon mindestens vier Jahre zu 40 oder mehr Prozent im Gesundheitswesen
- Inzwischen ist, auf Weisung des BBT, die erste Bedingung für alle Berufe fallen gelassen worden.

DIE REGELUNGEN IM GESETZ

Art. 9 Förderung der Durchlässigkeit

² Die ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung und fachliche oder allgemeine Bildung werden angemessen angerechnet.

Art. 17 Bildungstypen und Dauer

⁵ Die berufliche Grundbildung kann auch durch eine nicht formalisierte Bildung erworben werden; diese wird durch ein Qualifikationsverfahren abgeschlossen.

Art. 33 Prüfungen und andere Qualifikationsverfahren

Die beruflichen Qualifikationen werden nachgewiesen durch eine Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder durch andere vom Bundesamt anerkannte Qualifikationsverfahren.

Art. 34 Anforderungen an Qualifikationsverfahren

² Die Zulassung zu Qualifikationsverfahren ist nicht vom Besuch bestimmter Bildungsgänge abhängig. Das Bundesamt regelt die Zulassungsvoraussetzungen.

aufweisen. Basis der Sammlung von Nachweisen der Kompetenzen bildet ein Qualifikationsprofil, das die im Beruf verlangten Handlungskompetenzen auflistet. Es wird von der OdA erstellt.

3. In der dritten Phase überprüfen die Expertinnen des Berufs und der Allgemeinbildung das Dossier und führen mit dem Kandidaten ein Gespräch.

4. Aufgrund eines Beurteilungsberichts

wird in der Phase 4a eine Lernleistungsbestätigung erstellt. Daraus ist ersichtlich, welche Kompetenzen validiert werden und welche ergänzende Bildung zur Erlangung des Titels notwendig ist. Schliesst die Kandidatin die ergänzende Bildung erfolgreich ab, wird in Phase 4b der Titel ausgestellt.

In der Pilotphase wurden zusätzlich zu den in Genf und im Wallis bestehenden Instrumenten weitere Validierungsverfahren entwickelt. So entwarfen die Kantone der Zentralschweiz und der Kanton Zürich ein Verfahren für Fachangestellte (heute Fachleute) Gesundheit sowie Fachpersonen Betreuung. Der Kanton Zürich erhielt zudem ein Verfahren für Informatiker. Im Kanton Bern entstand ein Verfahren für Printmedienverarbeiterinnen Fachrichtung Druckausrüstung (Beitrag auf Seite 27). Der Kanton Genf bietet für über dreissig Berufe Verfahren an; im Wallis finden sich Pilotprojekte für Mediamatiker sowie Restaurationsfachfrauen. Diese unvollständige Auflistung zeigt, dass erst für wenige Berufe – und nur durch wenige Kantone – ein Validierungsverfahren erarbeitet wurde.⁴

Die Erarbeitung von Validierungsverfahren wirft viele Fragen auf. So ist noch unklar, wie die Allgemeinbildung ins Validierungsverfahren einbezogen werden kann. Ein entsprechendes Anforderungsprofil wird erst seit kurzem eingesetzt, weshalb

die von den Kantonen entwickelten Instrumente in den kommenden Monaten in der Praxis überprüft werden müssen. Letztlich sollen die Instrumente so ausgestaltet sein, dass die Allgemeinbildung tatsächlich Teil des Validierungsverfahrens wird, aber nicht ohne dass dabei die Lebenserfahrung der erwachsenen Teilnehmer angemessen gewürdigt wird.

Einen zweiten Schauplatz der Diskussionen bildet die Zusammenarbeit der Kantone bei der Entwicklung neuer Instrumente. Im Dezember 2008 entstand die interkantonale Konferenz «Validierung von Bildungsleistungen» unter Vorsitz von Beat Schuler (Zug), in dem auch Kantone vertreten sind, die selber kaum je Validierungen entwickeln oder durchführen werden. In der Westschweiz existiert eine solche Gruppe bereits seit längerem (Commission Validation des Acquis [VdA] Romandie).

¹ Der Begriff «Validierung von Bildungsleistungen» wird üblicherweise mit VA abgekürzt. Die Abkürzung stammt vom französischen «validation des acquis»

² www.validacquis.ch

³ Für jeden Beruf ergeben sich aber Besonderheiten; ebenso weisen die Verfahren kantonale Unterschiede auf.

⁴ Einen vollständigen Überblick über die validierungsfähigen beruflichen Grundbildungen erlaubt die ausgezeichnet gemachte Website www.validacquis.ch/wDefault/angebote/index.php. Die Zahl der über ein Validierungsverfahren erlangten Fähigkeitszeugnisse ist nicht bekannt. Für das Jahr 2008 sind einzlig 300 Abschlüsse in der Romandie erfasst.

Erst mal vier Tage Informationen

Im Spätherbst 2007 meldet sich Afra Vontobel über den Kanton Schaffhausen für das Zürcher Validierungsverfahren für Fachangestellte Gesundheit an. An einem Informationsanlass erfährt sie, wie das Verfahren abläuft und wie sie das über Internet zugängliche Ablagesystem benutzen muss. Afra Vontobel erfährt auch, dass sie sehr differenziert Auskunft geben muss über ihre beruflichen Erfahrungen. Die ordnende Struktur des Validierungsverfahrens für Fachpersonen Gesundheit bilden 19 Module, zu denen je etwa ein Dutzend «Handlungskompetenzen» gehören.





Barbara Petrini ist seit drei Jahren wissenschaftliche Mitarbeiterin am EHB. Sie referiert an der Berner Ausbildungsmesse BAM am 30. August 2009 in der Festhalle Bern, BEAexpo Areal; barbara.petrini@ehb-schweiz.ch

Eine dritte Herausforderung bildet schliesslich die Entwicklung von ergänzenden Bildungsangeboten durch die Kantone. Diese Bildungsangebote können aus massgeschneiderten Kursen bestehen, aber auch aus Praktika oder dem Besuch von berufsschulischen Unterricht. Da jeder Kandidat andere ergänzende Bildung benötigt, muss diese flexibel angepasst werden können. Schwierig ist, dass formale Ausbildungen oft Inhalte vermitteln und nicht direkt Kompetenzen.

ECHO

Die Entwicklung von Validierungsverfahren löste in der Schweiz viel positives Echo aus. Sie bietet eine zusätzliche Chance für erwachsene Personen, einen Titel zu erwerben. Kritiker fragen, ob das Validierungsverfahren die berufliche Grundbildung untergraben könnte; zudem wird hinterfragt, ob Personen, die ein Fähigkeitszeugnis erworben hat, wirklich dieselben Kompetenzen besitzen wie Personen, die auf formalem Weg ausgebildet wurden. Wie auch immer: Auch in der Schweiz haben Kompetenzen als strukturbildendes Paradigma in der Berufsbildung an Bedeutung gewonnen.



En Suisse, les cantons de Genève et du Valais ont fait œuvre de pionniers pour le développement de procédures de validation des acquis. Quelles sont les différentes procédures de validation? Le «Guide national», élaboré par l'OFFP, y répond.

www.bch-folio.ch/0014_petrini_f

BILDUNGSANGEBOTE DES EHB, DER AEB, DER EB ZÜRICH UND VON CH-Q

Für Fachleute, aber auch für Kandidatinnen und Kandidaten entstehen immer mehr Angebote im Bereich Kompetenzmanagement.

Das EHB bildet **Prüfungsexperten** für die Validierung von Bildungsleistungen aus, sowohl im berufskundlichen als auch im allgemein bildenden Bereich. Voraussetzung ist, dass die Expertinnen bereits in herkömmlichen Qualifikationsverfahren tätig sind. Um die Praxisnähe zu garantieren, arbeitet das EHB eng mit der OdA, den Kantonen und anderen Akteuren zusammen.

Ausbildung von anderen Akteuren: Das EHB bietet in Lugano Studiengänge im Bereich der Validierung von Bildungsleistungen an. Es handelt sich um ein DAS für Fachpersonen für die Anerkennung nicht formal erworber Bildungsleistungen und zwei CAS für die Beratung und Begleitung von Verfahren respektive für die Evaluationsmethoden in den Verfahren.

Mandat Allgemeinbildung: Im Rahmen eines Mandates des BBT zur Begleitung und Beobachtung der Umsetzung des Anforderungsprofils der Allgemeinbildung berät das EHB bei Bedarf die beteiligten Akteurinnen und Akeure. Nach den ersten Umsetzungen in die Praxis wird eine Evaluation der Instrumente vorgenommen.

Das EHB engagiert sich zudem in der **Forschung** zur Validierung von Bildungsleistungen. Derzeit entstehen Dissertationen zu diesem Thema. Ebenso ist das EHB am **Leonardoprojekt Observal** beteiligt.

www.ehb-schweiz.ch

Als eine der ersten Schulen ist auch die **EB Zürich** («Kantonale Berufsschule für Weiterbildung») im Validierungsbereich aktiv geworden. Sie bietet Allgemeinbildung für Personen an, die Validierungen im Bereich Pflege und Betreuung durchlaufen. Ebenso unterstützt die EB Zürich diese Personen beim Erstellen der «Lupen». Schliesslich verfügt das Haus auch über Verfahren zur Anerkennung von Sprachkompetenzen und berät – wie etwa auch die «Lernwerkstatt» – Erwachsenenbildnerinnen und -bildner bei der Erstellung ihrer Validierungsdossiers.

www.eb-zuerich.ch

Die Akademie für Erwachsenenbildung (**AEB Schweiz**) bietet ebenfalls eine Reihe von Kursen im Bereich «Kompetenzen erfassen» an – und zwar für Personen in entsprechenden Beratungsfunktionen, aber auch für Personen, die ein Portfolio erstellen möchten oder eine Gleichwertigkeitsbeurteilung anstreben.

www.aeb.ch

Schliesslich führt die Website von **CH-Q** («Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn») eine grosse Zahl von Anbietern auf, die Kurse zur Erfassung der eigenen Kompetenzen anbieten. Ziel dieser Kurse ist es, die persönliche Identität zu festigen und das vorhandene Potenzial praxisnah in Einklang zu bringen mit den Anforderungen und Veränderungen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

www.ch-q.ch

Die Scheu vor dem Computer überwunden

«Mit Zittern und Zagen» setzt sich Afra Vontobel im November 2007 zum ersten Mal an ihren Computer und beginnt, ihr Dossier zu erstellen. Sie überwindet dabei auch ihre Scheu vor dem Computer, der für sie bis anhin wie ein Feind erschien war. Bis Ende Juli 2008 verbringt sie nun jede freie Minute an der Erstellung ihres Dossiers, das sie «sicherlich zwanzig Mal» durchgeht. Ihre Vorgesetzten unterstützen sie dabei mit enormem Engagement. Endlich, nach einem besonders langen Wochenende und mit der tatkräftigen Unterstützung ihres Mannes, lädt sie die wichtigen Formulare per Internet nach Zürich hoch. Jetzt sind keine Änderungen mehr möglich.



Die Beilagen im Dossier

Das Dossier von Afra Vontobel umfasst am Ende zwei gefüllte Bundesordner. Mit rund 50 Beilagen – das Fähigkeitszeugnis als medizinische Praxisassistentin, Arbeitszeugnisse, Referenzen – hat Afra Vontobel ihre Ausküfte zusätzlich objektivieren können. In anderen Berufen sind auch Arbeitsproben zugelassen.

westermann

Alles für die Berufsbildung!



Diesterweg

Schöningh

Winklers

Berufsausbildungsvorbereitung Gewerbliche Berufe

- Elektrotechnik
- IT-Berufe
- Mechatronik
- Metalltechnik
- Anlagenmechanik
- Bautechnik
- Farbtechnik/Raumgestaltung
- Kraftfahrzeugmechanik
- Körperpflege
- Lebensmittelhandwerk
- Hotel- und Gastgewerbe
- Agrarwirtschaft
- Hauswirtschaft



www.schulbuchzentrum-online.ch

Beratung, Information

SCHULBUCHINFO.CH der Verlage
 Westermann Schroedel Diesterweg Schöningh Winklers
 Zentralstrasse 119a, CH-8003 Zürich
 Telefon +41 (0)44 450 22 50
 Telefax +41 (0)44 450 22 52
 mail@schulbuchinfo.ch, www.schulbuchinfo.ch

hammer EDUCATION



Profitieren Sie jetzt!
 Schulen und Lehrer erhalten auf allen Apple Computern einen Rabatt von 9% und bis zu 45% auf Apple Software.

www.heinigerag.ch

Wir sorgen für faire Preise.

Apple Autorisierter Händler | Autorisierter Service Provider | Solution Expert Education

Die neue MacBook Pro Familie

Höchstleistung gibt es jetzt in drei Größen: 13“, 15“ und 17“.



MacBook Pro 13“

2.26 GHz Prozessor, 15,4“ Display, 2 GB RAM, 160 GB Harddisk, Superdrive, Nvidia Grafikkarte mit 256 MB

Schulen Lehrer, Dozenten, Professoren	Normalpreis	Sie sparen
CHF 1'379.-	CHF 1'515.-	CHF 136.-

MacBook Pro 15“

2.66 GHz Prozessor, 15,4“ Display, 4 GB RAM, 320 GB Harddisk, Superdrive, Nvidia Grafikkarte mit 256 MB

Schulen Lehrer, Dozenten, Professoren	Normalpreis	Sie sparen
CHF 2'179.-	CHF 2'395.-	CHF 216.-

MacBook Pro 17“

2.8 GHz Prozessor, 17“ Display, 4 GB RAM, 500 GB Harddisk, Superdrive, Nvidia Grafikkarte mit 512 MB

Schulen Lehrer, Dozenten, Professoren	Normalpreis	Sie sparen
CHF 2'665.-	CHF 2'928.-	CHF 263.-

Wir benötigen eine schriftlich Bestellung mit Ausweiskopie oder Bestätigung der Schule. Oder eine Bestellung auf offiziellem Schulpapier. Vermerken Sie bitte „FOLIO“ als Bestellreferenz. Angebots- und Preisänderungen vorbehalten.



Kaufstatt: AppleCare Protection Plan

Jedes MacBook Pro wird mit 90 Tagen Telefon-Support und einer einjährigen Herstellergarantie geliefert. Kaufen Sie den AppleCare Protection Plan, um Ihren Anspruch auf Service & Support auf drei Jahre ab Kaufdatum Ihres MacBook Pro zu verlängern.

MacBook Pro 13“ CHF 270.-
MacBook Pro 15“ CHF 365.-



Ihr kompetenter Fachhändler
rund um Mac und PC

Die aktuellsten Preise finden Sie auf unserem Web.
Spezifikations- und Preisänderungen vorbehalten.
Es gelten unsere AGB unter www.heinigerag.ch.
Alle Preise sind inkl. MWST und VRG.

Niederbipp (BE):
info@heinigerag.ch
Tel. 032 633 68 70
Fax 032 633 68 71

Buchs (SG):
buchs@heinigerag.ch
Tel. 081 756 25 02
Fax 081 756 25 04

Wie überprüft man, ob jemand allgemein gebildet ist?

Gleiche berufliche Handlungskompetenzen führen zu gleichen Titeln – das ist der Grundsatz der Validierung von Bildungsleistungen. Wer eine Lehre absolvieren will, hat auch bereits Kompetenzen im Bereich Allgemeinbildung erworben. Kann man auch diese validieren?

Text von Rudolf Odermatt

Die Zentralschweizer Kantone (UR, SZ, LU, ZG, OW, NW) bieten Pflegehelferinnen SRK, Pflegeassistenten SRK und weiteren Personen mit drei Jahren Berufserfahrung im Gesundheitswesen seit 2005 die Chance, auf dem Validierungsweg ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Fachmann oder Fachfrau Gesundheit zu erlangen. Die Umsetzung obliegt dem gewerblich-industriellen Bildungszentrum Zug. Es erfasst im Auftrag der sechs Kantone die Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten, betreut diese bei der Dossiererstellung und bietet für nicht angerechnete Module ergänzende Bildung an. Die folgenden Ausführungen basieren auf den Erfahrungen mit rund 200 Kandidatinnen und Kandidaten; der Fokus des Beitrags liegt auf dem Thema Allgemeinbildung.

ANFORDERUNGSKRITERIEN DES BBT UNGENÜGEND

Wie für die beruflichen Handlungskompetenzen, so hat das BBT auch für die Allgemeinbildung ein Anforderungsprofil definiert, das Sprach-, Kommunikations-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen umfasst (Kasten Seite 25). Die rechtlichen Grundlagen für dieses Anforderungsprofil bilden die Verordnung des BBT über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung vom 27. April 2006 und der Rahmenlehrplan für den allgemein bildenden Unterricht 2006. Der allgemein bildende Unterricht ist ein selbständiger Teil des Qualifikationsverfahrens. Das BBT wünscht, dass die Bewerberinnen ihre Allgemeinbildung über ihr Dossier sichtbar machen, welche in einem Beurteilungsgespräch abschliessend überprüft wird. Falls die Nachweise nicht schlüssig erbracht sind, kann eine persönliche schriftliche Arbeit und deren mündliche Präsentation (aus einem Bereich des

zu validierenden Berufsumfeldes) ange-setzt werden.

Für die Sichtbarmachung der Kompetenzen/Ressourcen hat der Rektor des GIBZ, Beat Wenger, einen elektronischen Assistenten (Webtool) entwickelt. Er erlaubt den Kandidatinnen, ihre Kompetenzen mit relativ wenig Aufwand für die externen Experten «fassbar» zu machen. Diese über Internet zugängliche Datenbank enthält auch das Anforderungsprofil Allgemeinbildung; sie zeigt auf, welche fachlichen Handlungskompetenzbereiche und allgemein bildenden Module die Kandidaten für sich zur Anrechnung beantragen können. Ein Ressourceninstrument vermittelt den Kandidatinnen zudem einen Überblick darüber, welche wesentlichen überfachlichen Kompetenzen sie für ihren angestrebten Beruf in persönlicher, beruflicher und gesellschaftlicher Hinsicht bereits erfüllen.

Die Erfahrung zeigt, dass praktisch alle Kandidaten sämtliche Anforderungskrite-



Die Arbeit mit der Fachliteratur
Die Arbeit an einem Dossier ist weit mehr als das Zusammentragen von Zeugnissen oder Arbeitsproben. Die berufsspezifischen Kompetenzen sind einzeln und bis auf die Stufe der einzelnen Leistungsziele – wenigstens exemplarisch – nachzuweisen («Lupen»). Das verlangt immer wieder Aktenstudium, denn die in der Praxis erworbenen Routinen verlangen fachliche und methodische Begründungen.



rien ankreuzen. Wir schliessen daraus, dass die vom BBT erlassenen Kriterien für eine Selbsteinschätzung wenig geeignet sind und auch für die ABU-Expertinnen keine aussagekräftige Hilfe bei der Einschätzung allgemein bildender Kompetenzen darstellen. Für beides sind die Merkmale zu trivial (und überdies im Bereich der Selbst-

Wer sich Sprache/Kommunikation anrechnen lassen möchte, muss am Tagesseminar einen Text von mindestens 200 Wörtern verfassen.

kompetenz falsch, da ein gültiger Massstab für die Qualität der Selbstkompetenz fehlt). Die Verantwortlichen von Anerkennungsprozessen müssen darum aussagekräftigere Instrumente für die Validierung allgemein bildender Kompetenzen entwickeln.

ALLGEMEINBILDUNG AM GIBZ

In einem ersten Schritt haben wir die Allgemeinbildung der ergänzenden Bildung auf maximal 200 Lektionen dotiert. Die Erfahrung mit unseren Kandidatinnen zeigt, dass im Gesundheitswesen viele Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. Es war uns ein Anliegen, vor allem diesen mehrsprachigen Leuten im Anforderungsbereich Sprach- und Kommunikationskompetenz in der lokalen Landessprache so viel Wissen zu vermitteln, dass sie im Minimum überzeugende Pflegeberichte

schreiben können; zudem sollen sie mit ihren Klienten unmissverständlich kommunizieren können. Dafür verwenden wir 100 der genannten 200 Lektionen.

Wer sich das Modul Sprache/Kommunikation (100 Lektionen) anrechnen lassen möchte, erhält am Tagesseminar zur Dosiererstellung die Aufgabe, einen Text von mindestens 200 Wörtern zu verfassen. Darin erläutern die Kandidatinnen, warum sie glauben, dass ihnen der Anforderungsbereich Sprache/Kommunikation angerechnet werden kann. Mit für Außenstehende nachvollziehbaren Fakten sollen sie aufzeigen, weshalb sie die deutsche Sprache so gut beherrschen, dass sie diesen Anforderungsbereich nicht mehr ergänzend zu erlernen haben; sie machen dabei gleich auch ihre Sprachkompetenz sichtbar. Dieser Text wird von zwei Expertinnen der Allgemeinbildung bewertet. Genügt er den Anforderungen, erfolgt in einem in Schriftsprache geführten Gespräch die Überprüfung der mündlichen Kommunikationsfähigkeit und des Textverständnisses. Zu diesem Zweck lesen die Kandidatinnen und Kandidaten einen Text mit Berufsbezug, zu dem die Experten Fragen stellen.

Der Anforderungsbereich Gesellschaft umfasst 100 Lektionen und ist in vier Module unterteilt. Es sind dies in Anlehnung an den Rahmenlehrplan 2006

- Ethik/Sozialisation (30 Lektionen),

- Kultur und Technologie (20 Lektionen),
- Ökologie und Wirtschaft (20 Lektionen) sowie
- Politik und Recht (30 Lektionen).

Die Validierung der Kompetenzen aus dem Anforderungsbereich Gesellschaft erfolgt über ein Gespräch, in dem die mündliche Kommunikationsfähigkeit der Kandidaten dann an den Inhalten der Module überprüft wird, wenn sich die Kandidaten neben Modulen der Gesellschaft auch das Modul Sprache/Kommunikation anrechnen lassen wollen. Am Beispiel Ethik/Sozialisation soll aufgezeigt werden, wie wir die allgemein bildenden Kompetenzen der Kandidatinnen für die Experten sichtbar machen. Über den elektronischen Assistenten (Webtool) wird der Kandidat mit folgendem Auftrag konfrontiert:

Auftrag: Kreuzen Sie jene Module an, die Sie sich anerkennen lassen wollen. Eine Anerkennung kann Ihnen dann in Aussicht gestellt werden, wenn Sie in diesem Modul, am Beispiel der jeweils unten aufgeführten typischen Gesprächssituation, mit dem Experten für Allgemeinbildung problemlos ein fundiertes Gespräch von ca. 15 Minuten führen können. Das dürfte dann der Fall sein, wenn Ihnen mehr als 70 Prozent aller Begriffe pro Modul geläufig sind und Sie die kurze Einführung in das Modul so gut verstehen, dass Sie diese zusammen mit den Begriffen als Leitfaden/Checkliste für das oben erwähnte Gespräch brauchen können. Weiter müssen Sie dem Experten im Gespräch am Beispiel von Situationen aus Ihrem Alltag und Beruf einsichtig aufzeigen können, wie Sie dort die geforderten Kompetenzen der einzelnen Module, die Sie sich anerkennen lassen wollen, erworben haben.

Soziale Netze gesponnen

Modul 11 des Kompetenzprofils von Fachleuten Gesundheit verlangt Erfahrungen und Wissen aus dem Bereich «Rehabilitation und soziales Netz». Afra Vontobel hat noch nie «delegierte Massnahmen im Bereich der Rehabilitation» korrekt ausgeführt, und sie kennt auch das «Bobathkonzept» kaum. Dennoch erfüllt sie die Anforderungen: So wurde ihr angerechnet, dass sie sich während vielen Jahren für die Anliegen von Alleinerziehenden engagiert hat.



Der Wert der Hausarbeit

Auch die Erfahrungen von Afra Vontobel als Hausfrau bildeten einen Teil der berufsrelevanten Kompetenzen.

Als Mutter hat sie gelernt, «eine wertschätzende Beziehung zu ihren Mitmenschen einzugehen» und «zeigt ein adäquates Konfliktverhalten». Dennoch sagt sie: «Dank der Validierung mache ich sogar Reinigungsarbeiten bewusster. Und ich koch Eier tatsächlich anders als früher.»

ANFORDERUNGSPROFIL FÜR DIE ALLGEMEINBILDUNG, BBT, OKTOBER 2008

	Anforderungsbereiche	1	2	3	4
A	Sprach- und Kommunikationskompetenz in der lokalen Landessprache	Kann verbale und nonverbale, mündliche und schriftliche Äußerungen, die für sie/ihn in persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Kommunikationssituationen bedeutsam sind, verstehen.	Kann mit Worten und anderen Mitteln, mündlich und schriftlich, in persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Kommunikationssituationen situations- und adressatenbezogen kommunizieren.	Kann Sprachnormen, Sprachvereinbarungen und Kommunikationsregeln sowie andere Codes (Mimik, Gestik, Stimme, Kleidung etc.) situations- und adressatenbezogen anwenden.	Kann mit Worten und anderen Mitteln, mündlich und schriftlich, auf Beiträge anderer Personen eingehen und aufbauend den eigenen Standpunkt einbringen und weiterentwickeln.
B	Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz	Kann komplexe Situationen unter Berücksichtigung der eigenen Stärken und Schwächen bewältigen (Selbstkompetenz).	Kann komplexe Situationen durch geeignete Strategien und Methoden bewältigen (Methodenkompetenz, Arbeitsstrategien).	Kann komplexe Situationen durch Teamarbeit oder gezieltes soziales Verhalten verantwortungsbewusst bewältigen (Sozialkompetenz).	

a) Kurze Einführung in das Modul

Ethik/Sozialisierung

Ethik ist die gezielte und kritische Reflexion der gelebten Moral. Unter Moral verstehen wir vielfältige, persönliche und gesellschaftliche Abmachungen. Sie ermöglichen uns im Alltag ein verantwortungsbewusstes Urteilen und Handeln. Die Ethik hinterfragt Handlungsweisen und sucht nach verallgemeinerbaren Begründungen und ethischen Prinzipien. Dort, wo Moral und moralische Eingebung im persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Handeln fragwürdig werden, soll ethisches Nachfragen zur Klärung der Entscheidungssituation und der darin enthaltenen Werte führen.

Ob er will oder nicht, der Mensch muss sich ständig der im Wandel begriffenen Welt anpassen. Diesen Wandlungsprozess betreibt er aktiv, zugleich ist er aber auch Zuschauer. Der Mensch ist gefordert, eine Identität zu entwickeln, die ihm Stabilität und Offenheit seinem Umfeld und neuen Situationen gegenüber garantiert. Die Identität ist gekennzeichnet durch die ständig variierte Antwort auf folgende Fragen: Wer bin ich? Wer bin ich in welchen Rollen? Welches Bild habe ich von mir selbst? Welches Bild sollen die anderen von mir haben, und welches haben sie tatsächlich? Beim Aufbau Ihrer Persönlichkeit sind Sie aufgefordert, diese unterschiedlichen Fragen immer wieder zu beantworten.

b) Begriffe

Moral / Norm / Wert / Religion / Bereichsethiken / Pflegeethik / Respekt als Haltung / Wertkonflikte / Freiheit / Wertewandel / Fürsorge / Gerechtigkeit / Zivilcourage / Solidarität / Menschenwürde / Menschenrechte / Toleranz / Relativismus / Verantwortung / Ausgrenzung / kulturelle Prägung / persönliche Entwicklung / familiäre und soziale Rolle / kulturelle Vielfalt / risikante Verhaltensweisen / Lebensprojekte / Lebensstile / soziale Konflikte / Integration / Migration / persönliche Entfaltung / Weltoffenheit / Utilitarismus / Goldene Regel / Diskursethik / Gerechtigkeitsethik / Gefangenendilemma / Schleier des Nichtwissens / Pflegeethische Prinzipien / Milgramexperiment / Zivilcourage / Dilemma / Kohlberg / Güterabwägung / Autonomie / Empathie / Kantianismus / Nachhaltigkeit / Ethische Prinzipien / Identität / Zugehörigkeit / Rollenkonflikt / Tugend

c) Typische Gesprächssituation für das Standortgespräch

«Stellen Sie sich vor, Sie halten einen Fundamentalisten im Keller ihres Pflegeheims gefangen. Der Geheimdienst der Schweiz verfügt über klare Hinweise auf kurz bevorstehende Selbstmordattentate dieser fundamentalistischen Organisation gegen mehrere Atomkraftwerke der Schweiz, weiß aber nicht genau wann, wo und mit welchen Mitteln. Sie dagegen

wissen, dass Ihr Gefangener Bescheid weiß. Alle gängigen Methoden, ihn zum Reden zu bringen, sind ausgeschöpft. Millionen von Menschenleben stehen auf dem Spiel. Die Zeit drängt. Wäre nicht in diesem extremen Sonderfall auch der Einsatz von Folter legitim? Ja, wäre er nicht sogar geboten? «Wer der Folter erlag, wird nicht mehr heimisch werden können auf der Welt», mahnt dagegen der Schriftsteller Jean Améry. Was aber, wenn auf der anderen Seite Millionen stehen, die endgültig nie mehr heimisch werden können auf der Welt – weil sie tot sind oder von radioaktiver Strahlung entstellt?»

Mit welchen ethischen Prinzipien vertreten Sie ein «Ja» beziehungsweise ein «Nein» zur Folter. Argumentieren Sie!

Gewalt hat viele Facetten: So wurden Demente im Pflegeheim Entlisberg durch einige Pflegende ihrer Würde «beraubt». Was wissen Sie über diese Übergriffe? Welche pflegeethischen Prinzipien sehen Sie verletzt?

Im Webtool sind alle Module nach diesem Schema aufgebaut. Über die Beschäftigung mit den so strukturierten Modulen werden die Kandidatinnen und Kandidaten in die Lage versetzt, Antrag zu stellen, welche Module sie sich anrechnen lassen und für



Der Expertenbesuch am Arbeitsplatz

Am 22. August 2008 wird Afra Vontobel einen Nachmittag lang bei ihrer Arbeit begleitet. Eine Expertin überprüft ihre Kompetenzen aus vier Modulen. «Wie gut man die <Betreuung von Menschen verschiedener Altersstufen> wirklich im Griff hat, lässt sich am besten mit einem Augenschein überprüfen», begründet Afra Vontobel.





Rudolf Odermatt ist Leiter Anerkennungsprozesse und ergänzende Bildung am Gewerblich-Industriellen Bildungszentrum Zug (GIBZ) rodermatt@gibz.ch

welche sie demzufolge zu einem Gespräch eingeladen werden möchten.

DIFFERENZIERTE ERFASSUNG NOTWENDIG

Die bisher geführten Gespräche haben gezeigt, dass es sinnvoll ist, die Allgemeinbildung in mehrere Module aufzuteilen, weil dem Validierungsgedanken auf diese Weise am besten nachgelebt werden kann. So konnten wir Kandidatinnen mit einer einjährigen Handelsschule häufig Politik/

Die beschriebene Grundstruktur ist universell; aber jede Validierung von Allgemeinbildung muss an den validierten Beruf angepasst werden.

Recht anrechnen, während Kandidatinnen, die im Geschäft des Mannes mitarbeiten, mit Themen aus Wirtschaft/Ökologie vertraut waren. Eine differenzierte Erfassung der allgemein bildenden Kompetenzen zwingt die Kandidatinnen nicht einfach in einen Lektionenblock Allgemeinbildung, in dem sie teilweise unterfordert wären. Ebenso ist eine Differenzierung nötig, wenn das beschriebene Verfahren auf andere Berufe angewendet wird. Zwar ist die beschriebene Grundstruktur universell anzuwenden, aber jede Validierung von Allgemeinbildung muss an den validierten Beruf angepasst werden. Das gilt hauptsächlich für die zu führenden Gespräche

und auch das erwähnte Ressourcenmodell, das die fächerübergreifenden Kompetenzen für den angestrebten Beruf aufzuzeigen hat.

Kandidatinnen, denen keine allgemein bildenden Module angerechnet werden können, müssen die fünf Module Allgemeinbildung in der ergänzenden Bildung besuchen. Eine Wegleitung sieht vor, dass die Erreichung der Module in der ergänzenden Bildung wie folgt überprüft wird:
Anforderungsbereich Sprache/Kommunikation/Methodenkompetenz Es werden drei Kompetenznachweise geschrieben, die mit «bestanden» bzw. «nicht bestanden» gewertet werden. Diese Kompetenznachweise fließen zu 60 Prozent in die Schlussbewertung dieses Anforderungsbereiches ein. Ebenso haben die Kandidatinnen nach Beendigung des Anforderungsbereiches eine kurze Vertiefungsarbeit zu schreiben (Dauer ein Tag). Diese wird mit «bestanden», «nicht bestanden» gewertet. Sie fließt zu 40 Prozent in die Schlusswertung dieses Anforderungsbereiches ein.

Anforderungsbereich Gesellschaft/Selbst- und Sozialkompetenz Dieser Anforderungsbereich mit den Modulen Ethik+Identität/Sozialisation (30%), Wirtschaft+Ökologie (20%), Politik und Recht (30%) und Technologie+Kultur (20%) gilt als bestanden, wenn gemäss vorstehender prozentualer Gewichtung für die bestandenen Module ein Prozentwert über 50 Prozent

erreicht wird. Die vier Module werden nach beendigtem Modul mit einem schriftlichen Kompetenznachweis abgeschlossen, der mit «bestanden», «nicht bestanden» bewertet wird.

FAZIT

Allgemein bildende Kompetenzen können nach unserer Erfahrung nicht allein «sur dossier» sichtbar gemacht werden, es braucht zusätzlich gut strukturierte Gespräche (in wohlwollender Atmosphäre), deren Inhalte über das rein berufsspezifische Vokabular hinausgehen müssen. Wenn dies nicht der Fall ist, riskiert man, die spezifisch allgemein bildende Komponente gar nicht angemessen zu überprüfen. Damit würde man den Kandidatinnen und der Allgemeinbildung keinen Dienst erweisen. Denn richtig verstandene Allgemeinbildung, die eine Auseinandersetzung mit den Schlüsselproblemen der Gegenwart und der Zukunft erlaubt, hilft den Kandidatinnen im Privaten, in der Gesellschaft und im Berufsleben. Es kommt dazu, dass die Arbeitsbelastung gerade in den Berufen des Gesundheitsbereichs – verursacht durch Sparmassnahmen – gross ist. Da gehört zu einer guten Ausbildung, dass sich die Lernenden mit ethischen Fragen zu beschäftigen lernen, damit sie im Gespräch mit allen Akteuren bestehen und Güterabwägungen ethisch hinterfragen können.

Das Expertengespräch zum Dossier
Im Oktober 2008 findet in Zürich das Gespräch mit zwei Fachleuten statt, die das Dossier von Afra Vontobel geprüft haben. Hier werden die Unterlagen besprochen und einzelne Elemente im Sinne einer Stichprobe vertieft. Afra Vontobel zeigt nur im Modul «Atmung» Lücken – in diesem Bereich wird sie sich noch schulen müssen.



Der Erfahrung einen Wert geben – zum Beispiel Samir M.

In Buchbindereien gibt es eine Vielzahl von Arbeiten, die man «on the job» lernen kann. Samir M. hat während etwa zehn Jahren ohne formale Ausbildung die Arbeit eines «Printmedienverarbeiters» (Druckausrüstung) ausgeführt, aber weiterbilden kann er sich nicht. Zuerst braucht er einen Lehrabschluss.

Text von Margrit Dünz

Samir M.¹ kommt mit 18 in die Schweiz. Er spricht kein Wort Deutsch, in Englisch kann er sich leidlich verständigen. In der ersten Zeit seines Aufenthalts darf er nicht arbeiten. So beginnt er, Deutsch zu lernen. Mit 20 arbeitet er im Service. Kurz darauf heiratet er eine Schweizerin. Nach der Geburt des ersten Kindes übernimmt seine Frau Nachtwachen im Spital. Er selber arbeitet neu in einer Buchbinderei, um abends die Tochter, später auch einen Sohn, zu betreuen. Von nun an spricht er praktisch nur noch Dialekt.

¹ Da das Verfahren für die Druckausrüsterinnen und Druckausrüster nicht abgeschlossen ist, wurde für die Beschreibung des Prozesses das fiktive Beispiel von Samir M. als Grundlage erfunden. Allfällige Ähnlichkeiten mit realen Beispielen sind nicht zufällig. Es könnte sich so abgespielt haben.

DIALEKT STATT SCHRIFTSPRACHE

Samir M. ist mittlerweile 32. Im Betrieb gilt er als zuverlässiger und sorgfältiger Mitarbeiter. Die Maschinen der Druckweiterverarbeitung und der Umgang mit den Materialien liegen ihm. Er wird von seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen wegen seines Fachwissens, seiner umgänglichen Art und seiner Hilfsbereitschaft geschätzt. Sein Chef möchte ihn in der Lehrlingsausbildung einsetzen und ihm generell mehr Verantwortung übertragen. Samir M. besitzt jedoch kein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis.

Mit seinem Chef besucht er eine Informationsveranstaltung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in Bern. Thema ist die «Validierung von Bildungsleistungen». Beide sind überzeugt, dass Samir M. aufgrund seiner vielfältigen beruflichen Kenntnisse ein geeigneter Kandidat für das Verfahren ist. In der Beratung bestätigt sich dieser Eindruck. Stolperstein könnte die Schriftsprache sein, da Samir M. immer

Dialekt spricht. Seine Tochter findet es aber cool, nun mit ihrem Vater zu Hause Schriftsprache zu sprechen, und oft lacht sie ihn wegen seiner seltsamen Formulierungen oder Ausdrücke aus! Die Familie spricht nun häufig Hochdeutsch, und eine Sekretärin im Betrieb geht mit Samir M. die Rapporte durch, damit er sich auch schriftlich verbessern kann.

Im Mai 2008 beginnt Samir M. in der von zwei Berufsberaterinnen begleiteten Gruppe das Dossier zu erstellen. In der Gruppe tragen die acht Teilnehmenden zusammen, wie sie zum Beispiel die folgende Handlungskompetenz aus dem Qualifikationsprofil beschreiben könnten. «Druckausrüster/innen können die Schneidaufträge fach- und kundengerecht vorbereiten, ausführen und setzen die entsprechenden Betriebsmittel fachgerecht und ökonomisch ein.» Weitere Angaben im Dossier zeigen, was alles belegt werden sollte. Beispielsweise sind die Vorbereitung des Arbeitsplatzes, die Sicherheitsvorschriften an der



Die Gleichwertigkeitsverfügung
Auf diesen Moment hat Afra Vontobel gewartet: Am 16. Dezember 2008 trifft die Lernleistungsbestätigung aus Zürich ein. Das Zertifikat gibt eine Übersicht über die Anerkennung der Module und bestätigt, dass sie zu ergänzenden Bildungen zugelassen ist. Auch wenn Afra Vontobel jetzt auf die Nachholbildung verzichten würde, so könnte sie diese Verfügung dennoch zum Beispiel in einer Bewerbung für eine spezialisierte Tätigkeit verwenden.



»Thema Validierung von Bildungsleistungen

Das Beispiel Printmedienverarbeiter

BLICK DER PROJEKTLITUNG AUF DAS VERFAHREN IM KANTON BERN

Das Beispiel von Samir M. zeigt, dass sich die Kandidierenden bei der Validierung von Bildungsleistungen auf ein anspruchsvolles Verfahren einlassen.

Dies machen auch die ersten Rückmeldungen der Experten deutlich, die im April in Olten gemeinsam mit der Überprüfung der Dossiers begonnen haben. Obwohl die an der Schulung teilnehmenden Expertinnen und Experten bereits im letzten Jahr erste «Lupen» begutachtet haben, ist die Beurteilung anspruchsvoll. Das Angleichen der Massstäbe braucht Zeit. Der Weg über die Validierung von Bildungsleistungen und die Überprüfung der Dossiers führt zu einem gleichwertigen Abschluss wie der Weg über die berufliche Grundbildung und die Lehrabschlussprüfung.

Bereits zum jetzigen Zeitpunkt stellen die Experten für die Validierung von Bildungsleistungen fest:

- Das Aufarbeiten des Dossiers fordert von den Kandidatinnen und Kandidaten viel Selbstdisziplin und verlangt ein strukturiertes Arbeiten.
- Die Dossiererstellung ist anspruchsvoll.
- Das Dossier ist aufschlussreich und zeigt, was jemand kann oder nicht kann.
- Die Sprache spielt eine wichtige Rolle. Es zeigt sich rasch, wenn etwas nicht verstanden wurde; Kandidierende mit Sprachschwierigkeiten haben Mühe, ihre Tätigkeiten verständlich zu beschreiben.

Diese letzte Aussage bestätigt das Vorge-

hen der Berufs-, Studien- und Laufberatung: Sie empfiehlt Migrantinnen und Migranten mit geringen Sprachkenntnissen in der Beratung von Phase 1 (vgl. Beitrag Seite 18), sich für eine Sprachstandsanalyse anzumelden. Diese können sie kostenlos an der GIBB (Gewerblich-industrielle Berufsschule Bern) durchlaufen. Die bernische Projektleitung vertritt die Ansicht, dass mindestens Niveau B1 des europäischen Sprachenportfolios notwendig ist, damit die Kandidierenden ihre Tätigkeiten im Dossier verständlich darlegen können. Subventionierte Sprachkurse zum Erreichen des notwendigen Levels werden im Kanton Bern an verschiedenen Institutionen angeboten.

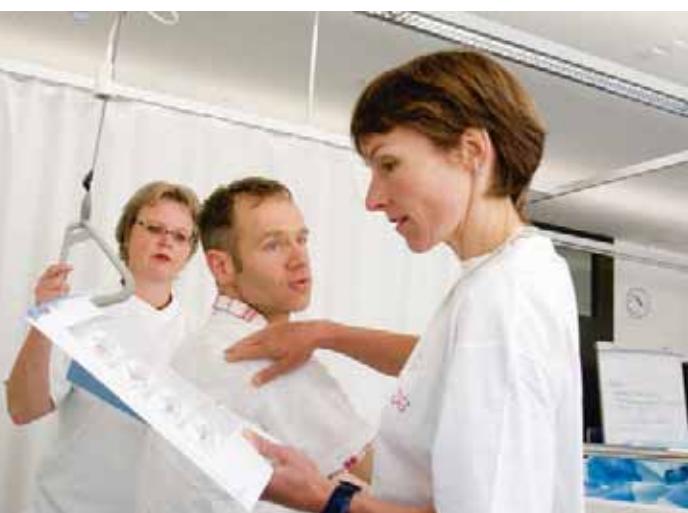
Knackpunkt: Die ergänzende Bildung

Nach der Überprüfung der beruflichen sowie der allgemeine bildenden Kompetenzen durch die Expertinnen und Experten erstellen diese den Beurteilungsbericht. Er enthält bei Nicht-erfüllen von Handlungskompetenzen auch Empfehlungen für die ergänzende Bildung. Diese ergänzende Bildung bildet wohl den Knackpunkt des Verfahrens, insbesondere in mittleren oder kleinen Berufen wie den Druckausrüsterinnen und -ausrütern. Die verschiedenen Kandidierenden werden sehr unterschiedliche Lücken aufweisen. In der ergänzenden Bildung sollen sie die Gelegenheit erhalten, diese zu füllen. Spezifische Klassen zum Nachlernen können nur in den seltensten Fällen geführt werden. Für Erwachsene, welche im Arbeitsprozess stehen, wird es

in der Regel auch nicht Sinn machen, dass sie mit Lernenden den Unterricht teilweise besuchen. In der Besprechung mit der Schule für Gestaltung von Bern (SFGB) hat diese ihrem Namen alle Ehre gemacht und kreative Ideen entwickelt. Sie schlägt individuelle und flexible Wege vor. Mögliche Formen sind das Selbststudium mit oder ohne Coaching, der Besuch eines überbetrieblichen Kurses, Praktika oder Begleitung durch eine bereits ausgebildete Fachkraft im Betrieb. Die in der ergänzenden Bildung erworbenen Kompetenzen werden nachgewiesen.

Vier Pilotprojekte im Kanton Bern

Im Kanton Bern laufen zurzeit vier Pilotprojekte, drei im deutschsprachigen und eines im frankophonen Kantonsteil. Neben dem Validierungsverfahren für Druckausrüsterinnen und -ausrüster fanden Ende Juni die Informationsveranstaltungen für Detailhandelsfachmänner sowie Kauffrauen statt. Im frankophonen Kantonsteil ist das Verfahren für den mécapraticien im Aufbau. Neu führt die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung für Interessierte zweistündige Workshops durch. Die Teilnehmenden erhalten so vertieften Einblick in das Verfahren und können erste Erfahrungen mit der Arbeit am Dossier machen. Die potenziellen Teilnehmenden können auf Grund dieser Erfahrung die auf sie zukommende Arbeit besser abschätzen, ein wesentlicher Faktor bei der persönlichen Entscheidfindung. (md)



Die ergänzende Bildung
Lücken im Dossier können in «ergänzenden Bildungen» geschlossen werden. Ihr fehlendes Wissen im Bereich «Ätumung» holt Afra Vontobel jetzt in einem passgenauen Kurs nach. Er dauert vier Schultage und wird mit einer zweistündigen Prüfung abgeschlossen.





Margrit Dünnz ist Co-Projektleiterin Validierung von Bildungsleistungen; sie ist Vorsteherin der Abteilung Weiterbildung im Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern; margrit.duenz@erz.be.ch

entsprechenden Maschine, deren Wartung und anderes mehr aufzuzeigen. Da kommt viel Wissen zusammen! Aber wie soll das nun geordnet und verständlich zu Papier gebracht werden? Samir sieht, wie Hände an unsichtbaren Maschinen Papier einlegen, dieses zurechtrücken, Hebel bedienen und so weiter. Alles ist klar – und doch so schwierig zu fassen. Eine Kollegin meint: «Es ist, wie wenn ich mit der linken Hand Papier schneiden sollte. Ich weiss genau, was ich tun soll, aber das Werkzeug gehorcht mir nicht.»

JETZT MACHT SAMIR M. ALLEIN WEITER

Nach drei Kurshalbtagen ist Samir M. so weit, dass er selbstständig zu Hause am Dossier arbeiten kann. Seinen Lebenslauf sowie ein Inventar der bisherigen Aktivitäten hat er rasch beisammen. Nun geht es darum, seine beruflichen Handlungs-

«Es ist, wie wenn ich mit der linken Hand Papier schneiden sollte. Ich weiss genau, was ich tun soll, aber das Werkzeug gehorcht mir nicht.»

kompetenzen zu belegen. Samir M. nimmt sich vor, sofort an die Arbeit zu gehen. Nach drei Wochen stellt er fest, dass er noch keinen Schritt weiter ist. Nun reserviert er sich jeden Dienstagabend und den Samstagnorgen. Als Erstes schaut er, ob er für den Nachweis von Handlungskom-

petenzen Arbeitsproben verwenden kann, ob er Belege aus Weiterbildungen zum Beispiel für die Arbeit an Maschinen oder mit neuen Materialien hat oder ob er den Chef um Bestätigungen bitten könnte, dass er gewisse Produkte selbstständig und gut herstellen kann oder mit gewissen Maschinen gut vertraut ist. Die übrigen Tätigkeiten muss er mit Zeichnungen belegen oder in «Lupen» umschreiben. In diesen Lupen legen die Kandidatinnen ihre Tätigkeiten genau dar und reflektieren sie, so dass die Expertinnen und Experten deren berufliche Kompetenzen daraus ablesen können. Samir M. beginnt zu schreiben, wird unsicher, holt Fachbücher, schreibt ab. Eine Handlungskompetenz lautet: «Druckausrüster/innen können die fachbezogenen Grundlagen der anorganischen und organischen Chemie erläutern und kennen deren Anwendungsbereiche und Vorgänge». Wie viel und was genau soll er dazu festhalten? Er telefoniert mit einem Kollegen. Auch dieser ist unsicher. Gemeinsam erinnern sie sich an die drei Kurshalbtage. Sie beschreiben sich gegenseitig, worauf sie bei der Arbeit achten, wenn sie beispielsweise verschiedene Leimsorten mischen und welche Leime sie aus welchen Gründen nie zusammen bringen dürfen. Samir M. spricht mit seinem Vorgesetzten. Dieser geht mit ihm zwei «Lupen» durch und rät ihm dann, die Bücher wegzulegen, sich auf die Beschreibung seiner Arbeit zu konzen-

trieren und sein eigenes Wissen zu zeigen. Samir M. nimmt sich einen andern Handlungskompetenzbereich vor und arbeitet weiter. Zwischendurch ruft ihn eine der Leiterinnen des Bilanzierungskurses an, um zu fragen, wo er steht.

AUCH EXPERTEN BETREten NEULAND

Beim nächsten Treffen stellt Samir M. fest, dass fast alle Teilnehmenden unsicher sind. Ein Chefexperte ist deshalb anwesend. Er weist auf die Bestehensregeln hin. Sechs von acht Handlungskompetenzbereichen müssen erfüllt werden, und von der maximalen Punktzahl nur 60 Prozent. Die Teilnehmenden besprechen ihre «Lupen» mit ihm, ein Teil der Unsicherheit bleibt bestehen. Die Kandidierenden merken, dass auch die Experten mit der Validierung Neuland betreten und noch auf der Suche nach den Massstäben bei der Überprüfung der Dossiers sind. Entlastend ist zudem, dass die Kandidierenden nicht alle Handlungskompetenzen erfüllen müssen. Vielmehr muss das Gesamtbild, das sie von ihren beruflichen Fertigkeiten und Fähigkeiten zeichnen, im Dossier sichtbar werden. Samir M. ist nach diesem Halbtag nachdenklich. Die Herausforderung, das Dossier nun Schritt für Schritt zu füllen und seine Tätigkeiten genau zu beschreiben, ist gross. Es braucht viel Selbstdisziplin. Aber es ist gut, dass er Unterstützung im Betrieb und zu Hause hat. »



Die Allgemeinbildung ist schon erfüllt

Wenigstens um einen Punkt muss sich Afra Vontobel nicht auch noch kümmern: Um die Allgemeinbildung. Sie hat diese Themen ja bereits als Arztgehilfin kennen gelernt. Als geschiedene Mutter von drei erwachsenen Söhnen hätte sie es ihr aber kaum Probleme gemacht, ihre Kompetenzen in ethischen, rechtlichen oder sozialen Fragen zu belegen.



Anfang Februar ist Samir M. zufrieden mit seinem Dossier. Er schickt es mit dem Antrag zur Beurteilung an das Mittelschul- und Berufsbildungsamt, wo die Experten mit der Beurteilung beginnen. Von der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erhält er die Information, dass sich die Beurteilung etwas hinauszögert, die Experten haben gleichzeitig viele Arbeiten mit den Prüfungen der Lernenden zu erledigen. Für ihn ist es schwierig abzuschätzen, was er in der ergänzenden Bildung noch lernen soll. Da er nicht im Kanton Bern wohnt und arbeitet, hofft er, die fehlenden Handlungskompetenzen – wie bei der Dossiererstellung – möglichst ausserhalb seiner Arbeitszeiten nachlernen und nachweisen zu können.

Samir M. schreibt in seiner Reflexion des eigenen Lernprozesses: «Ich musste mir immer wieder einen Stupf geben, um am Dossier zu arbeiten. (...) Heute bin ich stolz, was ich da alles zusammengestellt habe. Ich kann viel und ich weiss viel. Das war mir vorher gar nicht so bewusst.»

ABU: KEINE FRANZ- UND MATHETESTS!

Erwachsene ohne Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis müssen auch die Allgemeinbildung dokumentieren. Diesen Teil fürchten Interessierte am meisten, weil sie glauben, dass sie ihre Kenntnisse in Mathematik oder Französisch belegen müssen. Sobald sie hören, dass es sich hier um

Fragen der Alltagsbewältigung handelt, sind sie beruhigt.

Ursprünglich sollte die Allgemeinbildung nach dem Genfer Modell mit acht «cartes de compétences» erhoben werden. Die bernischen Experten fanden zwar deren Grundidee sehr gut, meinten aber, dass mit der Erstellung des Dossiers bereits viel geschrieben werde und die Kandidierenden damit viele Kenntnisse – Sprach- und Selbstkompetenz etwa – darlegen. So bildet nun das Dossier auch Grundlage für die Beurteilung der Allgemeinbildung. Zusätzlich beschreiben die Kandidierenden drei unterschiedliche Situationen aus dem Alltag, in denen sie sich Rechtliches (z.B. Konkubinat, Scheidung, Erbschaft), Arbeitsrechtliches (z.B. berufliche Vorsorge, Arbeitssicherheit) und Gesellschaftswissen (z.B. Mitarbeit in einer Partei oder einem Verein) angeeignet haben.

Weil Samir M. noch kein Fähigkeitszeugnis besitzt, muss auch er die Allgemeinbildung belegen. Zusammen mit seiner Frau findet er rasch verschiedene Situationen, die er beschreiben könnte; eine davon ist die vorzeitige Kündigung eines Mitverhältnisses und die Suche einer Nachmieterin.

f. *Dans les ateliers de reliure, un grand nombre de travaux peuvent s'apprendre «sur le tas». Mais Samir M. a, maintenant, besoin d'un certificat de fin d'apprentissage, faute de quoi il ne pourra pas suivre de formation supplémentaire. [www.bch-folio.ch \(0014_dünz_f\)](http://www.bch-folio.ch/0014_dünz_f)*

Markus Bruderer weiss, wie Lehrabschlussprüfungen verlaufen. Jetzt wird er bald auch Dossiers prüfen. Welches sind die Unterschiede?

Sie sind seit einigen Monaten als Chefexperte für handwerkliche Buchbinder mit der Entwicklung von Grundlagen zur Durchführung von Validierungsverfahren in Ihrem Beruf betraut. Welche Unterlagen erarbeiten Sie konkret? Ich arbeite in einer paritätisch zusammengesetzten Berufsbildungskommission an einem Validerungskonzept, das namentlich die Bewertungsgrundlagen von Dossiers und ein Reglement mit Bestehensregeln umfasst. Das BBT hat diese Grundlagen inzwischen akzeptiert. Sie basieren auf dem Bildungsplan unseres Berufes.

Prüfen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten?

Nein, wir bewerten deren Dossiers; der Augenschein vor Ort oder gar kleine Teilstücke sollen nur in Ausnahmen stattfinden. Das ist vergleichbar einer Bergtour, die man, statt das Gelände abzumarschieren, anhand einer topografischen Karte kennenlernen kann. Diese Landkarte erhalten wir durch die kriteriengeleiteten Schilderungen der Betroffenen. Die Schilderungen sind durch Dokumente – im Idealfall Arbeitszeugnisse, vielleicht aber

- a. Sie richten sich an den Qualifikationszielen der massgebenden Bildungs-erlasse aus.
- b. Sie bewerten und gewichten die mündlichen, schriftlichen und praktischen Teile ausgewogen im Hinblick auf die Besonderheiten des entsprechenden Qualifikationsfeldes und berücksichtigen die Erfahrungsnoten aus Schule und Praxis.
- c. Sie verwenden adäquate und zielpunktgerechte Verfahren zur Feststellung der zu beurteilenden Qualifikationen.

Die Feststellung einer Qualifikation im Hinblick auf einen Ausweis oder Titel erfolgt auf Grund von abschliessenden fachübergreifenden Prüfungsverfahren oder durch äquivalente Verfahren.

Art. 31 Andere Qualifikationsverfahren
(Art. 33 BBG)

Als andere Qualifikationsverfahren gelten Verfahren, die in der Regel nicht in Bildungserlassen festgelegt, aber geeignet sind, die erforderlichen Qualifikationen festzustellen.

Qualifikationsverfahren nach Absatz 1 können für besondere Personengruppen standardisiert und in den massgebenden Bildungserlassen geregelt werden.

Art. 32 Besondere Zulassungsvoraussetzungen
(Art. 34 Abs. 2 BBG)

Wurden Qualifikationen ausserhalb eines geregelten Bildungsanges erworben, so setzt die Zulassung zum Qualifikationsverfahren eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung voraus.

Die Alternativen zur Validierung

Eine Teamkollegin stand vor der gleichen Situation wie Afra Vontobel: Auch sie benötigte, um in der Spite Amriswil weiterarbeiten zu können, ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis. Da sie aber keine fünf Jahre Berufserfahrung nachweisen konnte, erfüllte sie das Anforderungsprofil der Validierung nicht. Sie entschied sich für die verkürzte Ausbildung zur Fachangestellten Gesundheit, die sie inzwischen abgeschlossen hat.

Und wer zahlt das alles?

Fachleute gehen davon aus, dass das Validierungsverfahren rund 5000 Franken kostet – die ergänzende Bildung nicht eingerechnet.

Eine endgültige Regelung der Kosten dürfte in diesen Monaten getroffen werden. Sie wird teilweise Eingang in die Berufsfachschule vereinbarung finden.



Wie eine Bergtour – aber nur auf der Landkarte

Markus Bruderer ist Chefexperte für handwerkliche Buchbinder, Kanton Zürich.
Was hält er von dem Validierungsverfahren?

auch konkrete Arbeitsproben – oder persönliche Referenzen zu belegen.

Arbeitsproben? Die könnte irgendwer hergestellt haben. Diese Arbeiten müssen von den Betrieben als Werke der betreffenden Kandidatinnen und Kandidaten visiert werden. Skeptische Stimmen wie die Ihre könnten wir überzeugen: Unsere Branche ist so übersichtlich, dass es sich kein Betrieb leisten kann, durch unseriöse Beurkundungen Mitarbeitenden einen Vorteil zu verschaffen.

Aber die Kompetenzschilderungen könnten doch aus Fachbüchern abgeschrieben sein. Das können sie in der Tat, aber dagegen ist gar nichts einzuwenden. Wer ein Validierungsverfahren in Angriff nimmt und feststellt, dass er in einzelnen Bereichen Lücken hat, muss diese Lücken füllen. Wenn er dafür auf Fachliteratur zurückgreift, ist das erwünscht. Intensiver beschäftigt sich auch kein Lernender in der beruflichen Grundbildung mit dem Stoff.

Wie ist das Dossier durch die angehenden Druckausrüsterinnen zu strukturieren? Die wesentlichen Handlungskompetenzen sind im Bildungsplan in acht Themenbereiche geordnet, an denen sich auch das Dossier orientiert. Hier bestätigt die Kandidatinnen und die Kandidaten also, dass sie zum Beispiel in der Lage sind, auch eine

grössere Falzmaschine zu bedienen, die nicht in allen Betrieben zu finden sind.

Lehrlinge müssen nicht alles können, um die Lehrabschlussprüfung zu bestehen. Was entspricht im Validierungsverfahren der Note 4? Wer eine 4 erreicht, erfüllt ungefähr 60 Prozent der Anforderungen. Diesen Massstab wenden wir auch an. Die beruflichen Handlungskompetenzen werden mit Punkten bewertet; die Kandidatinnen und Kandidaten müssen 60 Prozent des möglichen Totals erreichen – und in sechs der acht Themenbereiche ein «Bestanden» ausweisen.

Welche Anforderung stellt die Bewertung eines Dossiers an die Experten? Sie haben die Aufgabe, nicht zu prüfen, sondern zu überprüfen. Dabei müssen sie sich auf Beschreibungen und einzelne Arbeitsproben stützen – aber eine reale Beobachtungssituation fehlt. Das verlangt genauste Kenntnisse des Bildungsplans und der Fachliteratur. Um uns selber auf diese Aufgabe vorzubereiten, haben wir zudem selber ein Teildossier über uns erstellt. Wir alle merkten: Das ist anspruchsvoll, alleine schon sprachlich.

Wie oft darf man ein unvollständiges Dossier nachbessern? Unbegrenzt oft.

Lehrlinge erhalten auch Allgemeinbildung. Wie validieren Sie diesen Bereich? Das ist eine of-

fene Frage. Vielleicht sollten wir diesen Bereich überhaupt weglassen – in unserer Kommission wurde die Auffassung vertreten, dass schon das Erstellen des Dossiers, das ein bis zwei Bundesordner füllt, oder die Tatsache, dass jemand während zehn Jahren Steuern bezahlt und an Abstimmungen teilgenommen hat, als Beleg dient, dass er allgemein gebildet ist.

Wieviele Validierungsverfahren dürfte es im Beruf Druckausrüster pro Jahr geben? Kurzfristig rechne ich mit acht bis zwölf Dossiers pro Jahr, mittelfristig mit vier bis acht.

Sie sind Chefexperte und arbeiten als Berufsfachschul-Lehrer. Hand aufs Herz: Finden Sie diese Validierung gut? Ich begrüsse die Möglichkeit für Quereinsteiger, auf dem Weg der Validierung ein Fähigkeitszeugnis zu erwerben. Aber ich sehe auch, dass der Aufwand für die Betroffenen und für uns Prüfende sehr gross ist. Wer sich darauf einlässt, muss sehr motiviert sein!

Interview: Daniel Fleischmann

f. *Markus Bruderer est chef-expert pour les relieurs artisans. Dans une interview, il nous donne un aperçu de l'évaluation d'un dossier. M. Bruderer: «Pour tout le monde, les personnes concernées et les experts, l'effort à fournir est important!»*
[*www.bch-folio.ch \(0014_bruderer_f\)*](http://www.bch-folio.ch (0014_bruderer_f))

Herzliche Gratulation, Frau Vontobel!

Im November wird Afra Vontobel das Fähigkeitszeugnis erhalten, wenn sie ihre ergänzenden Ausbildungsmodule erfolgreich abschliesst. Ironie der Geschichte: Ihr Sohn bekommt im gleichen Jahr ein EFZ. Eine eigentliche Lehrabschlussfeier entfällt bei Mutter Vontobel jedoch, denn die Kandidatinnen und Kandidaten schliessen zu individuellen Zeitpunkten ab.



Wofür genau kann ich zur Verantwortung gezogen werden?

In der Nacht zum Mittwoch, 3. Juli 2009 prügeln in München drei Jugendliche wahllos auf fünf Passanten ein. Solche Ereignisse sind selten. Dennoch fragen sich Lehrpersonen: Wo fängt meine Verantwortung an, wo hört sie auf?

Text von Doris Hochheimer

« Ich fahre mit meiner Klasse zum Abschluss der Schuljahres eine Woche nach Paris. Ich kann die Schülerinnen und Schüler kaum rund um die Uhr beaufsichtigen. Inwieweit kann man mich zur Verantwortung ziehen, wenn einer der Schülerinnen oder Schüler mit einer Alkoholvergiftung in ein Spital eingeliefert werden muss? »

« Ich war mit meinen Schülerinnen und Schülern in einer Studienwoche. Es stellte sich heraus, dass eine der Schülerinnen in dieser Woche erste sexuelle Erfahrungen mit einem Klassenkameraden machte. Kann ich dafür zur Verantwortung gezogen werden? »

OBHUTSPFLICHT DER SCHULE

Die Schule ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt. Sie hat für die Zeit während des Unterrichts und teilweise auch darüber hinaus, die Obhut über die Benutzer der Anstalt, in diesem Fall also die ihr anvertrauten Schülerinnen und Schüler. Sie ist damit für diese Personen verantwortlich. Dies ändert sich auch nicht wenn die Schülerinnen und Schüler volljährig werden. Die Obhutspflicht ist räumlich durch den Ort des Unterrichts und zeitlich durch den Stundenplan sowie eine kurze Besammlungs- und Entlassungszeit begrenzt. Deshalb sind alle Abweichungen durch die Schulleitung zu genehmigen, oder diese ist zumindest rechtzeitig zu informieren. Grundsätzlich sind der Schulbetrieb und

die ausserschulischen Anlässe so zu planen, dass den Jugendlichen keine oder möglichst wenig Gefahr an Leib und Leben droht. Die Lehrperson trägt die Verantwortung im Rahmen ihrer gesetzlichen Sorgfaltspflicht.

Innerhalb der Sorgfaltspflicht gelten in Bezug auf Gefahren die folgenden Elemente: das Erkennen, die richtige Einschätzung, das angemessene Umgehen damit, das Erteilen von verständlichen und angemessenen Anweisungen zur Vermeidung, ihre Überprüfung sowie das Leisten von Hilfe und Unterstützung bei einem Vorfall.

Wie weit die Sorgfaltspflicht geht, kann generell nicht abschliessend festgehalten werden. Es muss im Einzelfall und in Würdigung aller Umstände entschieden werden, ob eine Lehrperson Obhuts- und Aufsichtspflicht ganz, nur mangelhaft oder gar nicht wahrgenommen hat. Nach der Rechtsprechung ist es beispielsweise nicht erforderlich, dass die Lehrperson die Aufsicht lückenlos wahrnimmt. Hat sie aber beim Verhalten der Jugendlichen Mängel festgestellt und korrigierend eingewirkt, so muss sie in der Folge die Wirkung überprüfen. Alter und zunehmende Urteilsfähigkeit und Selbstverantwortung der Jugendlichen sind stets mit einzubeziehen.

IST DIE SORGFALTSPFLICHT VERLETZT?

Eine Verletzung der Sorgfaltspflicht liegt gemäss Rechtsprechung vor, wenn jemand aufgrund seiner Kenntnisse und Fähigkeiten die damit bewirkte Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit des Opfers sowie einer Sache hätte erkennen können

respektive müssen. Gleichzeitig müssen die Grenzen des erlaubten Risikos überschritten sein. Bei solchen Verletzungen der Sorgfaltspflicht können fehlbare Lehrpersonen sowohl straf- wie zivilrechtlich belangt werden.

Im Untersuchungs- und später im Beweisverfahren hat die angeschuldigte Lehrkraft nachzuweisen, dass sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht pflichtwidrig unvorsichtig war und die erforderliche berufliche Sorgfaltspflicht wahrgenommen hat. Wir empfehlen deshalb, den Jugendlichen möglichst alle Anweisungen und die zu erwartenden Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung schriftlich abzugeben.

Bei schulhaftem Verhalten unterscheidet man zwischen Vorsatz oder Absicht (eine Tat mit Wissen und Willen ausführen, im Bewusstsein einer Rechtwidrigkeit), grobfahrlässig (Unterlassen der Sorgfalt auf nicht nachvollziehbare Art und Weise – «wie kann man nur so unvorsichtig sein?») und fahrlässig (nicht in allen Teilen sorgfältiges Handeln im Vertrauen darauf, dass «scho nüt passiert»).

HAFTUNG

Grundsätzlich gibt es drei Situationen bezüglich Haftung von Lehrpersonen:

1. Schäden gegenüber Dritten sind zum Beispiel Schäden gegenüber Schülerinnen und Schülern. In diesem Fall haftet der Kanton. Bei grobfahrlässigem (oder vorsätzlichem) Verhalten kann dieser jedoch Regress auf die Lehrperson nehmen.

Wenn ein Schüler auf einer Velotour vom Rad fällt, einen Schädelbruch erleidet und



Doris Hochheimer, ursprünglich Sekundarlehrerin, ist Leiterin Bereich Beratung und Weiterbildung im Berufsverband der Lehrerinnen und Lehrer im Kanton Bern (LEBE); doris.hochheimer@lebe.ch

Bildung macht schön!

* Wer sich weiterbildet, geniesst in jeder Hinsicht mehr Erfolg.

Höhere Fachschule für Erwachsenenbildung, Leitung und Führung SELF, Bern
www.self.ch



kursekongresseundmedien.ch

kostenlose Internetplattform für
Kursausschreibungen und Kursbuchungen

ict-atelier.ch | Medienwerkstatt
Sägenstrasse 8
7000 Chur
Tel.: 081 250 79 53
Fax: 081 250 79 55
info@ict-atelier.ch



Support für E-Learningprojekte

 HSR
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL



Praxisnahe Bachelor und Master Studiengänge

**Elektrotechnik • Informatik • Maschinentechnik
Bauingenieurwesen • Landschaftsarchitektur* • Raumplanung***

* einzige Hochschulausbildung in der deutschsprachigen resp. der gesamten Schweiz

Wichtige Informationen für Ihre Schülerinnen und Schüler

Informationstag an der HSR

Samstag, 31. Oktober 2009, 09:45 bis 14:00h

Gratis-Rail-Checks erhalten die Studieninteressierten über www.hsr.ch



Neu an der HSR: Teilzeitstudien Informatik und Elektrotechnik

Studieren und berufstätig bleiben. Nebst dem normalen Vollzeitstudium bieten wir auch Teilzeitstudien an: 3 Tage studieren, 2 Tage arbeiten

Neu an der HSR: Informatikstudium für Kaufleute mit Berufsmatura

Ein vorgängiger Programmierkurs ermöglicht den Einstieg, ein studienintegrierter Ergänzungs-Mathematik-Kurs schafft die nötigen Grundlagen ohne zusätzlichen Zeitaufwand.



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

Mitglied der Fachhochschule Ostschweiz FHO

dann unter den Spätfolgen dieses Sturzes leidet, wird er vielleicht versuchen, die Lehrperson für diesen Schaden haftbar zu machen. Nicht die Lehrperson kann jedoch haftbar gemacht werden, sondern der Kanton als Träger der Schule.

2. Schäden an Gegenständen der Schule Fällt Ihnen beim Vorführen während des Unterrichts ein Gerät aus der Physiksammlung zu Boden und erleidet dieses einen Schaden, dann muss die Schule die Kosten für die Gerätereparatur übernehmen. Wenn Sie jedoch aus einem Wutanfall heraus das Gerät zu Boden werfen (Vorsatz), dann müssen Sie die Kosten für den verursachten Schaden übernehmen. Gleiches gilt bei Grobfahrlässigkeit.

3. Schäden an eigenen Gegenständen Wenn Sie Ihre eigene Gitarre mit in die Studienwoche nehmen und diese dort einen Schaden erleidet, wird Ihnen der Kanton die Reparatur nur auf Gesuch hin zurückstatten und auch nur wenn Sie nachweisen können dass die Schule Ihnen keine Gitarre hat zur Verfügung stellen können.

FAZIT

In einem Schadensfall gilt es immer die gesamten Umstände zu prüfen; generelle Aussagen sind gefährlich. Wenn Sie aber als Lehrperson die nötigen Vorsichtsmaßnahmen ergriffen und den Schülerinnen und Schülern wenn möglich schriftlich klare Verhaltensregeln und Erwartungen (Kein Konsum von illegalen Drogen, kein Alkoholkonsum, Einhalten des vorgegebenen Zeitrahmens und des Ausgangsrayons, Ausgang immer mindestens zu zweit usw.) kommuniziert und deren Einhaltung so gut wie möglich kontrolliert haben, kann man Sie auch in den eingangs erwähnten Fällen nicht belangen.

f. A Munich, des jeunes ont attaqué et tabassé des passants. De tels événements sont rares. Mais les enseignants se posent néanmoins la question: où commence notre responsabilité et où s'arrête-t-elle? [www.bch-folio.ch \(0014_hochheimer_f\)](http://www.bch-folio.ch (0014_hochheimer_f))

Integration, die nicht nur auf dem Papier steht



Ob Filmdreh oder Bachlaufsanierung, mentale oder reale Grenzerfahrungen: Die Hirschmann-Stiftung fördert Integrationsprojekte an Schweizer Berufsfachschulen. Skeptiker, die fanden, die Jugendlichen sollten in dieser Zeit besser lernen, haben ihre Meinung geändert.

Text von Steffen Kawalek

Fotos MedienFalle Basel (34) und Theaterprojekt BFF (37)

Die «drei Zicken» heißen im richtigen Leben Ivana, Dilan und Theodora und sind eigentlich recht umgänglich. Jetzt aber machen sie dem Securitasmann Sascha die Arbeit schwer mit allem, was im Kino stört: Sie telefonieren, stehen auf und kichern, sie werfen mit Popcorn und parken ihre Beine auf den Sesseln. Auch das restliche Publikum benimmt sich so respektlos, dass der gestresste Securitas völlig vergisst, dass er Geburtstag hat. Da stellt sich heraus, dass alles abgesprochen ist. Aus dem vermeintlichen Ernst der Situation wird eine Überraschungsparty für Sascha, den Securitasmann.

Diese kleine Geschichte ist der Plot des Kurzfilms «Tag eines Securitas» einer Klasse des zehnten Schuljahrs an der Basler Schule für Brückenangebote (SBA). Ivana, nur im Film eine «Diva», weiss sich im wirklichen Leben zu wehren, sie hat eine Lehrstelle als Coiffeuse in Aussicht. Die beiden anderen «Zicken» sind noch ohne Ausbildungsplatz. Dilan hat schon etliche

Bewerbungen für eine Lehre im Detailhandel oder als Büroassistentin geschrieben, aber ohne Erfolg. An ihrer früheren Schule ging sie einmal nach einem Konflikt mit einem Lehrer «einfach nach Hause». Recipep, der im Film eine positive, schlichtende Rolle spielt, hat im Imbissgeschäft seines Vaters respektlose, schreiende Kunden und an seiner früheren Schule gar schon Drohungen gegen Lehrpersonen erlebt.

DAS PROJEKT «INTEGRATION» DER HIRSCHMANN-STIFTUNG

Im Januar 2008 haben die Hirschmann-Stiftung und die SDK (Schweizerische Direktorinnen- und Direktorenkonferenz der Berufsfachschulen) ein Projekt ins Leben gerufen, das im Zeitraum von 2008 bis 2010 eine Million Franken für Integrationsprojekte an Berufsfachschulen zur Verfügung stellt. 2008 sind knapp 300'000 Franken bewilligt worden. Auch das Basler Filmprojekt «Respekt» profitiert von diesen Geldern. Das Integrationsprojekt, in dessen Rahmen insgesamt drei Filme gedreht wurden, spiegelt reale Probleme der Jugendlichen wider. In einer Szene der «Klassenreise» wird eine muslimische Mitschülerin, die ihren Gebetsteppich mitnimmt, gehänselt. In «Der Schein trügt»

stärken Lernende die Selbstachtung einer Mitschülerin, die verbergen möchte, dass ihr Freund sie schlägt. In diesem Film findet sich auch die Figur des ewigen Zuspätkommers, der am Ende, um zur Gemeinschaft dazuzugehören, überpünktlich ist. Realisiert wird «Respekt» gemeinsam mit der MedienFalle Basel. Diese richtet sich durch Audio-, Video- und Multimediaprojekte speziell an Jugendliche. Sie erlernen den Umgang mit modernen Medien und werden befähigt, diese für eigene Präsentationen zu nutzen. Schon seit 2002 durchlaufen alle Klassen der SBA einen eintägigen «Medienparcours», den jede Schülerin, jeder Schüler mit einem selbstgestalteten kurzen Video abschliesst. Stefan Martin, Konrektor der SBA, bescheinigt dem Projekt einen «extrem wertvollen Einfluss auf die Klassendynamik»: «Die gemeinsame Arbeit, die Auseinandersetzung mit sich selbst, gerade auf emotionaler Ebene, und das in eigener Verantwortlichkeit kreierte Produkt motivieren ungemein, schaffen Achtung und Vertrauen, schweissen zusammen. Die Schülerinnen und Schüler haben die Offenheit, mit der sie reden konnten, geschätzt und ihre eigenen Themen wiedergefunden.» Der Abschlussbericht erwähnt die Tatsache, dass auch



Steffen Kawalek arbeitet als Dipl. Pflegefachmann HF im Bereich Gerontopsychiatrie. Er studiert an der Schule für Angewandte Linguistik Zürich mit Ziel Journalismusdiplom, in dessen Rahmen er Recherchen für Folio macht; eichendorff@bluewin.ch



Lernende «mit einfachem schulischem Leistungshintergrund ein anspruchsvolles Projekt» erarbeiten können.

ERLEBNISWOCHE MIT «24-STUNDEN-TROPHY»

Im Sommer 2008 begann im Berufsbildungszentrum Wädenswil BZW die zweijährige Grundbildung «Lebensmittelpraktiker EBA». Die Lernenden der beiden Klassen unterschieden sich stark: Manche hatten schon jahrelang gearbeitet, andere kamen frisch von der Oberstufe. Da sassen also plötzlich 15- bis 35-jährige Schülerrinnen und Schüler mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund in derselben Klasse, die – keineswegs massiven – Sprachprobleme schienen die geringste Barriere zu sein. Um Konflikten vorzubeugen und eine gemeinsame Basis zu schaffen, fand vor Ausbildungsstart eine «Einführungs- und Erlebniswoche» statt. Die Idee dazu hatte Urs Lerch, Rektor des BZW, der schon einmal ein solches Projekt mit vier Klassen durchgeführt hatte. Die Umsetzung oblag zwei externen Coaches.

Die Woche begann mit spielerischen und theoretischen Elementen. Um von Beginn an bei der Sache zu sein, halfen sich die Lernenden gegenseitig durch ein manns-

hoch aufgespanntes «Spinnennetz», das – wie sein natürliches Vorbild – nicht erschüttert werden durfte. Hemmungen, sich vor anderen zu äussern, wurden durch die Methode der «soziometrischen Aufstellung» abgebaut; dabei gruppiert man sich nach Eigenschaften wie Alter, Grösse, Hobbys oder dem Grad eigener Outdoorerfahrungen. Auch einfache Meditationsübungen halfen, Spannungen abzubauen und die Konzentrationsfähigkeit zu schärfen. So wurden einzelne Gegenstände visualisiert und vor dem inneren Auge gedreht, verwandelt oder zum Verschwinden gebracht – diese Methode kann auch in Prüfungssituationen von Nutzen sein. Ebenso besprach man Rollen innerhalb einer sozialen Gruppe. Das «Dreikreismodell» nutzt das Bild konzentrischer Kreise, die sich vom innersten, dem «Komfortbereich», über die «Grenz- oder Überwindungs»-Zone bis zum Überforderungsbereich ausdehnen. Je enger man seinen Kreis zieht, desto verschlossener bleiben die eigenen Grenzen. Was immer man dagegen wagt, weitet den Horizont.

Den Höhepunkt der Projektwoche bildete die «24-Stunden-Trophy», eine Orientierungswanderung, die die Teilnehmenden abwechselnd in Zweiergruppen leiten mussten. Gekocht und geschlafen wurde unter freiem Himmel. Nicht nur die «Trophy» am Lagerfeuer, auch jede jede Aktivität der Woche konnte unmittelbar in der Gruppe und individuell reflektiert werden. Dabei durfte jede und jeder Lernende selbst entscheiden, wann und wie weit sie oder er sich (aus dem Komfortbereich heraus) an eigene Grenzen wagen wollte.

Die Fachlehrerinnen Ronja Sakata und Katja Ramseyer haben das Projekt begleitet. Sie berichten, dass die Lernenden die Einzigartigkeit ihrer Selbsterfahrung betont hätten. Zudem liessen sich Aufgaben im Team, durch Zusammenhalt und Vertrauen, viel besser lösen. Die Lernenden hätten gelernt, Hilfe anzunehmen und mehr aus sich selbst zu machen. Schon auf

DIE HIRSCHMANN-STIFTUNG

In den schweizerischen Berufsfachschulen treffen Jugendliche aus unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammen; im Schuljahr 2007/08 lag der Ausländeranteil in der beruflichen Grundbildung bei 15,8% (ohne Anlehre; hier lag der Ausländeranteil bei 32,4%). Daraus können sich positive Erlebnisse ergeben, nicht selten aber dominieren negativ aufgeladene Konflikte.

Die Hirschmann-Stiftung und die SDK möchten mit einem Dreijahresprojekt die positiven Strömungen stärken. Beispiele von möglichen Projekten: Produktion von gemeinsamen Sport-, Theater- oder Musikveranstaltungen, Produktion von Videos oder Zeitungen, gemeinsames Internet-Projekt, Umwelteinsatz (Reinigung von Bachläufen, Wiederaufbau von Trockensteinmauern), Bildungswoche zum Kennenlernen von kulturellen Gebräuchen, gemeinsame Organisation von sozialen Anlässen wie Ausflügen für Senioren. Möglich sind Beiträge pro Projekt bis zu etwa 20'000 Franken.

Neben Schweizer Lernenden müssen Jugendliche mit «unterschiedlichem ethnischen, kulturellen und/oder religiösem Hintergrund» beteiligt sein. Der Antrag muss Angaben zum Zeitplan und zur Budgetierung enthalten. Die Projekte sollen primär handlungsorientiert sein, also in ein praktisches Produkt münden, und eine nachhaltig integrative Wirkung entfalten. Die Projekte sollen Eigenleistungen – etwa zusätzliche Arbeitsstunden von Lehrkräften – enthalten und dürfen nicht nur «eingekauft» werden. Die Teilnahme der Lernenden ist obligatorisch.

Projektleiter von «Integration» (www.integration-berufsfachschulen.ch) ist Werner Roggenkemper, Rektor des Berufs- und Weiterbildungszentrums (BWZ) Rapperswil. Roggenkemper hatte einmal eine gewaltsame Auseinandersetzung zwischen Lernenden aus verschiedenen Herkunftsulturen an seiner Schule erlebt, die über eine Krisenintervention bewältigt wurde; später wurde das Thema gewaltfreie Konfliktlösung auf die ganze Schule ausgedehnt. Zur Projektgruppe gehören zudem Claude-Alain Vuille, Rektor CPLN, Neuchâtel, und Francesco Franchini, Rektor CP Trevano sowie Maja Zehnder, Sekretariatsverantwortliche der SDK. Dieses Team trifft sich etwa alle drei Monate.

der Fahrt nach Sumiswald habe ein junger albanischer Schüler die anderen mit der Handhabung eines Schlafsacks vertraut gemacht. «Normalerweise», so Ronja Sakata und Katja Ramseyer, «dauert es extrem lange, bis sich regionale Gruppen aufbrechen und ein «Wir-Gefühl» entsteht. Die Projektwoche dagegen hat wie ein «Turbo-Booster» gewirkt.» Erstaunlich sei schliesslich gewesen, wie auch eher ruhige, scheue Jugendliche bei der Wanderung Führung übernommen hätten oder Entscheidungen etwa über den einzuschlagenden Weg aushandeln konnten. Ronja Sakata unterstreicht, dass man auch als Lehrerin Gefahr laufe, sich ein falsches Bild über neue

Schülerinnen oder Schüler zu machen. Das Projekt in Wädenswil wirkt über die Erlebniswoche hinaus. Die Motivation der Lernenden sei besser, sie setzten sich Lernziele und ihre Noten seien gut, so wird berichtet. Zudem wurden Methoden der gemeinsamen öffentlichen Reflexion beibehalten, die Sanduhr beispielsweise, die von Hand zu Hand geht und jeweils eine Minute Zeit lässt, sich zu äussern. Komplexe Aufgaben lösen nach wie vor teils heftige Diskussionen aus. Diese werden zwar lebhaft, aber doch «anständig» geführt. Jeder tüftelt anfangs vielleicht für sich selbst, doch am Ende ist immer ein gemeinsamer Weg gefunden. Ihre grössten Skeptiker hatte die

Projektwoche in manchen betrieblichen Bildungsverantwortlichen, die sich in der «Arbeitsgemeinschaft für die Lebensmitteltechnologie» mit Lehrkräften des BZW treffen. Ihre Einstellung, die Jugendlichen «sollten in dieser Zeit lieber lernen», ist komplett verschwunden.

GRENZGÄNGER DER BESONDEREN ART

Welche Strecke ergibt sich, wenn man die Grenzen sämtlicher Gemeinden des Kantons Zürich addiert? Es sind 3098 Kilometer. An ihren Sommersporttagen im Juli 2009 haben sich die Lernenden von 146 Klassen der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) auf den Weg gemacht, diese

Anzeigen



EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ÉTUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

EHB Weiterbildungslehrgänge für Berufsbildungsverantwortliche und SchulleiterInnen

Fördern Sie Ihre Karriere mit einem:

- Certificate of Advanced Studies Führung in der Berufsbildung (15 ECTS)
- Diploma of Advanced Studies Führung und Entwicklung in der Berufsbildung (30 ECTS)
- Master of Advanced Studies EHB in Bildungsmanagement (60 ECTS)

Weitere Informationen: www.mas.ehb-schweiz.ch
Kontakt: mas@ehb-schweiz.ch
Telefon: +41 31 910 37 57



Netzwerk Begabungsförderung und LISSA-Preis laden ein zur Tagung
Begabungen fördern und Interessen stärken auf der Sekundarstufe II

Samstag, 7. November 2009

10.00 – 15.45 Uhr

Forschungszentrum ABB

Baden-Dättwil

Referate:

Kluge Köpfe und goldene Hände – Überdurchschnittlich begabte Frauen und Männer in der beruflichen Grundbildung

Michael Niederhauser (Universität Fribourg)

Naturwissenschaftliche Talente im Gymnasium entdecken und aufwecken, fördern und fordern
Peter Labudde (Pädagogische Hochschule FHNW)

Ateliers:

Praxisbeispiele aus den Bereichen Berufsfachschule, Lernwerkstätte, Betrieb und Gymnasium

Detailprogramm und Anmeldung:
www.begabungsfoerderung.ch

Den Filmworkshops in Basel (Foto Seite 34) ähnlich ist das Theaterprojekt an der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern (BFF), das am 23. April 2009 eine zweite Uraufführung erlebte. Die öffentliche Aufführung konnte auch eher theaterungewohnte, jugendliche Zuschauerinnen und Zuschauer mit Migrationshintergrund anziehen.



Grenzen zu umrunden, zu Fuss, per Velo, Skates, Boot oder wenn nötig mit dem öffentlichen Verkehr. Die Gemeinden sind den Klassen per Los zugeteilt worden. Vor Ort haben die Lernenden bei Behörden oder Unternehmen zudem versucht, Geld für die «Christoffel Blindenmission» und die «Patenschaft Berggemeinden» zu sammeln. Kein Zufall: Lehrkräfte der TBZ haben in Bergdörfern bereits Stromversorgungsanlagen installiert, und die Schule bildet unter anderem Optikerinnen und Optiker aus.

Die TBZ sieht sich als «melting pot»: Nahezu die Hälfte der Lernenden kommt aus fremdsprachigen Kulturen. Unter den Jugendlichen manifestieren sich politische Gegensätze, viele Jugendliche sind nicht optimal integriert. Von diesen Lernenden wurde das Projekt allein schon deshalb sehr positiv aufgenommen, weil es das Interesse an etwas ganz Speziellem weckte. An der «Kickoff»-Veranstaltung des Projekts «Grenzen erleben» im Dezember 2008 nahm auch der Schweizer Extremkletterer Norbert Joos mit einem Vortrag teil. Joos hatte vor vier Jahren die Kantongrenzen von Graubünden umwandert.

Nach der Grenzumrundung mussten die Klassen die betreffende Region dokumentieren. Mit diesem Dossier nehmen sie an

Zudem wurden Methoden der gemeinsamen öffentlichen Reflexion beibehalten, die Sanduhr beispielsweise, die von Hand zu Hand geht.

einem (noch laufenden) Wettbewerb teil, über den eine Jury entscheidet, zu der auch neue Lernende der TBZ gehören. Auf diese Weise wird das Projekt «Grenzen erleben» dem Anspruch der integrativ-nachhaltigen Wirkung auf vielfältige Weise gerecht. Es fördert persönliche Kompetenzen und erlaubt den Jugendlichen, auch mentale Grenzen ausloten. Neben dem Aspekt der Bewegungsaktivität schafft es einen individuellen Erinnerungswert. Lernende üben

sich – zumeist erstmalig – im Umgang mit Gemeindeämtern, ihnen wird ein Stück Schweizer Kultur aufgezeigt. Sie erhalten einen direkten Bezug zur oft wenig beachteten näheren Heimat. Wer weiss schon, wo die letzten Hexen im Kanton Zürich verbrannt worden sind oder wie dessen höchster Berg heisst? Die Antworten lauten: Wasterkingen und Schnebelhorn.

SIEBEN NATIONEN AUF EINER BÜHNE

Den Filmworkshops in Basel ähnlich ist schliesslich das Theaterprojekt «check-in» an der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern (BFF). Initiiert hat es Daniel Nobs, Schauspieler und Pädagoge, der Theaterunterricht für alle Klassen des «Berufsvorbereitenden Schuljahrs» anwendet, um Persönlichkeitsbildung, Auftrittskompetenz und «Sprache in der Anwendung» zu entwickeln. Dafür wird er bereits heute durch die Stadt Bern, das Eidgenössische Departement des Innern sowie das Bundesamt für Bevölkerungsentwicklung und Umwelt unterstützt.

Viele der Lernenden an der BFF sind fremdsprachig und nicht selten isoliert. Sie haben sehr unterschiedliche soziokulturelle Hintergründe und verhalten sich immer wieder unangepasst. Zugleich befinden sich diese Jugendlichen in einem Alter, das sehr offen für kreative Arbeit ist und in dem «Sehen und Gesehenwerden» wichtig sind. So kann – wie im vorliegenden Projekt – eine Bewegungsaufgabe das Spiel zwischen Gruppe und Einzelnen in Gang bringen; hier versuchen die Lernenden, den Proberaum durch ihre individuelle Bewegung gleichmässig zu füllen, ja regelrecht auszubalancieren. Sie werden

aufmerksam für andere und erfahren ein bewusstes Körpergefühl. Koordination und Geschicklichkeit werden geübt. Aus spontanen Dialogen, dem individuellen Gang- oder Körperbild entwickeln sich Figuren. Es kommt ihm darauf an, die Lernenden «drinnen in ihrer jeweiligen Figur stark» werden zu lassen, erklärt Daniel Nobs.

Dieses Projekt begann mit einem Schnuppertag, der auch schon ein erstes «Training» war. Drei Schülergruppen hatten am Ende einen «kleinen Theaterauftrag» zu bewältigen, 16 Lernende wurden schliesslich nach vielfältigen Kriterien wie Nationalität, Muttersprache, Herkunft, Sozialkompetenz ausgewählt. Sie entwickelten dann in improvisierten Dialogen und Wiederholungen die Bühnencharaktere, deren Beziehungen nach und nach in eine Handlung mündeten. In «check-in» werden die unterschiedlichen Ebenen, Personen, Geschichten, die ein grosser Flughafen zu bieten hat, verwoben. Das Stück erfuhr drei Aufführungen an der BFF und eine öffentliche in den Vidmarhallen des Stadttheaters Bern. In einem zweiten Stück wurde ein Hotel «bevölkert». Hier stehen, ganz wie es sich für ein Hotel gehört, teilweise sieben Nationen mit ihrer Muttersprache auf der Bühne.

In der Theatergruppe haben sich hinter scheinbar stereotypen Mustern kultureller Mentalitäten plötzlich sehr individuelle, verletzliche und emotionale Züge offenbart. An der Schule sind viele neue Kontakte geknüpft, «bestehende Cliques» aufgebrochen und neu vermischt worden. Die öffentliche Aufführung konnte auch eher theaterungewohnte Zuschauerinnen mit Migrationshintergrund anziehen.



Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

**Life Sciences und
Facility Management**

Zürcher Fachhochschule

Studienangebot Facility Management

Bachelor-Studiengang

Master-Studiengang (ab Herbst 2009)

Weiterbildungsstudiengänge (MAS, DAS, CAS) und
Weiterbildungskurse am Standort Zürich Technopark

www.lsfm.zhaw.ch

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Life Sciences und Facility Management

Gruenthal - Postfach - CH-8820 Wädenswil

Telefon: +41 58 934 50 00 - E-Mail: info.lsfm@zhaw.ch



Publikationen - Filme - Folien für den Unterricht

Alles über Erdöl gratis auf:

www.erdoel.ch



make or buy

Werkstoff- und Fertigungstechnik für Maschinenbauberufe



EDITION SWISSMEM

SWISSMEM

make or buy **gelebte Lernort- kooperation**

Ein Lehrmittel für die Lernenden der Maschinenbau- und Metall-Berufe; vermittelt die Grundlagen der Fertigungs- und Werkstofftechnik

Ausgabe für den Lernenden
A4, 158 Seiten gebunden
CHF 38.—

Ausgabe für Lehrpersonen
A4, 160 Seiten spiralgebunden
CHF 84.—

Weitere Infos und Bestellungen auf
WWW.SWISSMEM-BERUFSBILDUNG.CH

 **SWISSMEM**

In sieben Schritten vom Problem zum Lernergebnis

In der Höheren Berufsbildung finden sich immer häufiger Anwendungen des «Problem-based Learning». Im Zentrum steht die Fähigkeit der Studierenden, eigene Fragestellungen zu formulieren und eigenständig Antworten zu geben.

Text von Annette Bauer-Klebl

Die Forderung nach transferfähigem Wissen, Analyse- und Problemlösungskompetenz sowie sozialen und personalen Kompetenzen wird immer lauter. Problemorientiertes Lernen wird als Möglichkeit gehandelt, diese Forderungen zu erfüllen und damit die Probleme traditioneller Instruktion zu überwinden. Das Konzept des Problem-based Learning (PBL) ist eine Spielform des problemorientierten Lernens. Es wird im Folgenden näher erläutert und in seiner möglichen curricularen Umsetzung dargestellt. Abschliessend werden die Ergebnisse der Wirksamkeitsforschung sowie die Anforderungen an Bildungsinstitutionen bzw. Lehrkräfte diskutiert.

WAS IST PROBLEM-BASED LEARNING (PBL)?

Eine einheitliche Definition des Problem-based Learning gibt es nicht. Es kann in Abhängigkeit von der Wissensdomäne, der verfolgten Zielsetzung, den institutionellen Bedingungen oder den Lernvoraussetzungen verschiedene Ausprägungen annehmen. Gemeinsam sind den unter PBL subsumierten Formen folgende Aspekte (vgl. Barrows 1996):

- Den Ausgangspunkt des Lernens bilden reale oder der Realität nachempfundene Probleme. Diese können schriftlich oder multimedial dargeboten werden und sollen die Lernenden für das Lernen motivieren. Bei der Problemlösung merken die Lernenden, welches Vorwissen sie bereits besitzen und welche Wissensbestandteile sie sich noch aneignen müssen.

- Die Lernenden arbeiten in Kleingruppen und alleine und steuern dabei ihren Lernprozess weitgehend selbst. In einem ersten Schritt analysieren sie in Kleingruppen die Problemstellung, werden sich ihres Vorwissens zur Problemlösung bewusst und identifizieren bestehende Wissenslücken. Anschliessend versuchen sie, diese eigenständig durch den Erwerb neuer Informationen zu schliessen. Durch das Diskutieren, Vergleichen, Hinterfragen, Überdenken und Übertragen der gewonnenen Informationen auf die Problemstellung – nun erneut in Kleingruppen – erweitern und stabilisieren die Lernenden ihr Wissen und machen es transferfähig.
- Die Kleingruppenarbeit wird von einem Tutor unterstützt. Ihm kommt die Rolle des Lernbegleiters zu; er unterstützt den Lernprozess in Abhängigkeit von den Lernvoraussetzungen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf prozessbezogenen Lernhilfen in Form von Fragen und Impulsen. Um die Rolle angemessen ausüben zu können, muss die Tutorin sowohl Lern- als auch Fachexpertin sein.

Die Lernenden übernehmen Verantwortung für ihr Lernen, indem sie selbst identifizieren, wo Wissenslücken sind, indem sie festlegen, welchen Teilfragen sie vertieft nachgehen und welche Quellen sie zur Beantwortung der bestehenden Fragen heranziehen möchten. Dies ermöglicht die Individualisierung der Lernprozesse und gestattet den Lernenden die Beschäftigung mit Interessensgebieten oder mit Fragenkreisen, in denen sie noch über einen begrenzten Wissensstand verfügen. Durch die Bearbeitung von authentischen Problemstellungen werden diejenigen Inhalte, Wissensarten und prozeduralen Fer-

tigkeiten erworben, die zentrale Voraussetzung für die angemessene Bearbeitung von Praxisproblemen sind.

Die Realisierungsformen von PBL sind sehr unterschiedlich. So kann es als methodische Grossform zur Gestaltung einzelner Unterrichtssequenzen neben anderen Methoden zum Einsatz kommen, es kann aber auch – wie ursprünglich angedacht – als Grundphilosophie zur Ausgestaltung einzelner problemorientiert ausgerichteter Ausbildungsmodule bzw. zur Entwicklung problembasierter Curricula für ganze Ausbildungsgänge dienen.

Hinsichtlich der lerntheoretischen Verortung von PBL finden sich in der Literatur insbesondere Bezüge zum gemässigten Konstruktivismus sowie zu den Ansätzen des situierten Lernens. Die Grundidee des gemässigten Konstruktivismus besagt, dass ein Individuum seine Umwelt nicht im Sinne eines fotografischen Abbilds erfasst, sondern seine Wahrnehmungen auf der Basis seines Vorwissens interpretiert. Da Menschen über unterschiedliches Vorwissen verfügen und dieses wiederum die Wahrnehmung lenkt, konstruiert sich jedes Individuum seine eigene Vorstellung von Wirklichkeit. Die Ansätze des situierten Lernens (z. B. Cognitive-Apprenticeship-Ansatz; Anchored Instruction-Ansatz) betonen die Situations- und Kontextgebundenheit des Handelns und des Lernens. Demnach sind Wissensinhalte an die Kontexte gebunden, in denen sie erworben wurden. Dekontextualisiertes Wissen läuft damit zwangsläufig Gefahr, in Anwendungssituationen schlecht nutzbar zu sein. Entsprechend sollte in Problemsituationen gelernt werden, die den Anwendungssituationen möglichst nahe kommen. Zudem wird dem selbstregulierten Lernen und dem Austausch in einer Lerngruppe, somit

dem Lernen in kooperativer Form, eine hohe Bedeutung zugemessen (Bauer-Klebl 2003).

WOHER KOMMT PROBLEM-BASED LEARNING (PBL) UND WIE VERBREITET IST ES?

Seinen Ursprung hat PBL im Jahr 1969 in der Ausbildung von Medizinstudenten an der McMaster Universität in Hamilton, Kanada, (Barrows & Tamblyn 1980). Howard Barrows verstand PBL nicht (nur) als instruktionelle Methode, sondern als curriculares Grundprinzip. Es folgten verschiedene andere medizinische Fakultäten, etwa an den Universitäten Maastricht in den Niederlanden (ab 1975) und Newcastle, Australien (1978). Sie adaptierten das McMaster-Modell und entwickelten eigene Programme. In Maastricht etwa wurde die Prozessstrategie des Siebensprungs entwickelt, welche mittlerweile sehr häufig Anwendung findet. Andere medizinische Fakultäten passten das McMaster-Modell ihren institutionellen Verhältnissen an. Die Harvard Universität etwa entwickelte einen hybriden Ansatz, bei dem die Studierenden neben PBL-Kursen traditionelle Vorlesungen besuchen (Barrows 1996; Müller 2007).

Mittlerweile hat sich PBL weltweit verbreitet und findet in den verschiedensten Wissenschaftsdomänen wie etwa Architektur, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Recht, Sozialarbeit, Wirtschaft oder Lehrerbildung Anwendung. Allerdings beschränkt sich sein Einsatz weitestgehend auf die Tertiärstufe und die Berufsbildung (in den USA gibt es mittlerweile Bemühungen zur Adaption problem-basierten Lernens auf untere Schulstufen; Maxwell, Bellisimo & Mergendorfer 2001; Lambros 2004).

In der Schweiz werden PBL-Elemente etwa in den medizinischen Fakultäten der Universitäten in Basel, Bern und Zürich (Müller 2007), an der Musikhochschule in Luzern, der Schweizerischen Hochschule für Landwirtschaft in Zollikofen oder der

Pädagogischen Hochschule in St. Gallen angewendet (vergleiche die verschiedenen Aufsätze in Zumbach, Weber & Olsowski 2007). Auch findet es sich in der höheren Berufsbildung. Zu nennen sind etwa Ausbildungen an Höheren Fachschulen im Gesundheitswesen (z. B. Höhere Fachschulen des Berufs- und Weiterbildungszentrums für Gesundheitsberufe St. Gallen, Höhere Fachschulen des Careum Bildungszentrums in Zürich, Höhere Fachschule für Pflege des Bildungszentrums für Gesundheit Thurgau) oder an anderen Höheren Fachschulen (z. B. Ausbildung zur diplomierten Tourismusfachperson HF an der Höheren Fachschule für Tourismus in Luzern; Müller 2007). Einsatzgebiete auf Sekundarstufe II in der Schweiz sind der Autorin nicht bekannt.

WELCHE ZIELE WERDEN MIT PROBLEM-BASED LEARNING VERFOLGT?

Das zentrale Ziel problembasierten Lernens ist die Überwindung der Kluft zwischen Wissen und Handeln bzw. die Verhinderung der Entstehung tragen Wissens und der Aufbau fachspezifischer Lern- und Denkstrategien. Konkret sollen mit PBL folgende Ziele gefördert werden (Barrows & Kelson 1995; Norman & Schmidt 1992; Müller 2007):

- Aufbau umfassenden und flexibel anwendbaren Wissens;
- Entwicklung effektiver Problemlösekompetenzen;
- Entwicklung kritischen und kreativen Denkens;
- Aufbau von Kompetenzen zum selbstgesteuerten Lernen (z. B. die Fähigkeit, das eigene Verständnis in Bezug auf ein Themengebiet einzuschätzen, sich Lernziele zu setzen, einen Lernplan zu entwickeln und geeignete Lernstrategien einzusetzen, das eigene Lernhandeln in Bezug auf die Lernziele zu überwachen und entsprechend anzupassen);
- Aufbau von Kompetenzen zur effektiven Zusammenarbeit mit anderen be-

ziehungsweise Erwerb von Teamkompetenzen;

- Steigerung der intrinsischen Lernmotivation.

WIE KANN MAN SICH UNTERRICHT GE-MÄSS PBL-CURRICULUM VORSTELLEN?

Die schulischen Inhalte sind in der Regel thematisch in Themenblöcken zu jeweils etwa vier bis sechs Wochen zusammengefasst, die handlungssystematisch strukturiert sind (Long & Grandis 2001). Häufig werden die Inhalte in PBL mittels der Siebensprung-Methode bearbeitet. Ausgangspunkt des Lernens sind verschiedene Arten von Problemstellungen. Je Inhaltsblock werden dabei mehrere Problemstellungen bearbeitet. Ihre Bearbeitung sieht die im Textkasten unten genannten Phasen und Schritte vor.

Die Bearbeitung der Aufgabenstellung in Schritt 1 bis 5 und 7 erfolgt in Kleingruppen von idealerweise acht bis zwölf Studierenden unter Anleitung eines Tutors. In Schritt 6 arbeiten die Studierenden in der Regel alleine oder in Lerntandems. In dieser Phase können seitens der Bildungseinrichtung auch Vorlesungen, Podiumsdiskussionen oder Expertenbefragungen angeboten werden. Ihr Besuch ist jedoch freiwillig, sie stellen Informationsquellen

DAS SIEBENSPRUNGVERFAHREN

- | | |
|-----------|---|
| Schritt 1 | Klärung der unklaren Begriffe |
| Schritt 2 | Problemdefinition bzw.
-eingrenzung |
| Schritt 3 | Problemanalyse / Brainstorming
zur Aktivierung des Vorwissens
der Lernenden |
| Schritt 4 | Systematische Vertiefung und
Formulierung der Fragen |
| Schritt 5 | Formulierung von Lernzielen |
| Schritt 6 | Bearbeitung der Lernziele im
Selbststudium |
| Schritt 7 | Synthese, d. h. Überprüfung des
neu erworbenen Wissens am
Ausgangsproblem |

Gemäß Maastrichter Modell (Schmidt 1983)

TABELLE 2: PHASEN UND SCHRITTE DER LERNFORM SKILLSTRAINING (BRUNNER KÜNZLER 2004)

Phase I Orientierungsphase	Schritt 1: Individuelle Vorbereitung	Aktivieren und Überprüfen des Vorwissens; Entwicklung einer Vorstellung über die Skills
	Schritt 2 Trainingstreffen	Demonstration der Skills; Verdeutlichen von Schlüsselstellen und kritischen Momenten; Erproben der Skills unter Anleitung
Phase II Übungsphase	Schritt 3 Selbstständiges Üben	Individuelles Üben am Modell und an Kolleginnen; Erproben, Trainieren und Festigen der Skills
	Schritt 4 Simulation	Praxisnahes Üben und Festigen der Skills in simulierten Situationen; anschliessende Reflexion anhand der Videoaufnahmen
Phase III Beherrschungsphase	Schritt 5 Fähigkeitstest	Beurteilen der erworbenen Skills mittels Beobachtungslisten und Kriterien
	Schritt 6 Erproben und Weiterentwickeln in der beruflichen Praxis	Begleitetes Erproben und Weiterentwickeln der Skills im realen Kontext der beruflichen Praxis bis zur Beherrschung (findet in der Praxis statt)

neben anderen dar. Während der Kleingruppenarbeit übernehmen die Studierenden unterschiedliche Rollen. So agiert ein Studierender als Gesprächsleiter und moderiert das Gespräch. Er übernimmt damit die Verantwortung für die Einhaltung der Lernschritte, das Zeitbudget sowie den Lernprozess. Bei Bedarf wird er von der Tutorin unterstützt. Ein weiterer Studierender fungiert als Protokollant, und die übrigen Studierenden sind Gruppenmitglieder, die unter Moderation der Gesprächsleitung die Aufgabe gemäss den einzelnen Schritten bearbeiten.

DIE LERNFORM DES SKILLSTRAINING

Neben der Lernform PBL kommt im Gesundheitsbereich, etwa in der Ausbildung von diplomierten Pflegefachpersonen HF, die Lernform Skillstraining zur Anwendung (Brunner Künzler 2004). Sie ist ebenfalls den Grundsätzen des problembasierten Lernens verpflichtet und zielt insbesondere auf den Aufbau von Fertigkeiten. Die Studierenden erarbeiten sich berufsrelevante Skills und üben diese ein. Zudem sollen sie das in der Lernform PBL erworbene Wissen mit den nun zu erlernenden Skills verknüpfen. Das Skillstraining findet idealerweise in spezifisch dafür ausgestatteten Zimmern, dem «Skillslab» statt, das eine der beruflichen

Realität nachempfundene Lernumgebung darstellt. Auch das Skillstraining umfasst spezifische Lernphasen und -schritte. Diese sind in Tabelle 2 beschrieben.

Während Schritt 1 im Selbststudium erfolgt, findet Schritt 2 in Kleingruppen unter Anleitung eines Skilltrainers statt. Dabei modelliert dieser die zu erlernende Handlung und unterstützt die Lernenden anschliessend bei ihren eigenen Bemühungen, wobei er sich immer mehr zurücknimmt. Gleichzeitig fordert er die Lernenden auf, ihr Handeln und die Hintergründe dafür zu verbalisieren und ihre Äusserungen mit denen der anderen Studierenden zu vergleichen. Schritt 2 folgt somit in etwa den einzelnen Schritten des Cognitive Apprenticeship-Ansatzes. In Schritt 3 üben die Studierenden normalerweise alleine oder im Lerntandem, nun ohne Begleitung durch eine Lehrperson; jedoch steht ihnen die Lehrperson bedingt als Beratung und Begleitung zur Verfügung. In Schritt 4 festigen die Studierenden die Skills an sogenannten Simulationspatienten, wobei die zu erlernenden Skills nun in eine umfassendere berufliche Problemstellung eingebettet sind. Bestand das Lernziel etwa darin, das Verbinden einer Wunde zu erlernen, so muss diese Handlung nun an einer Patientin ausgeführt werden, die in Abhängigkeit von der konkreten Situa-

tions- und Problembeschreibung etwa begrüßt und auf die Verrichtung vorbereitet werden muss, spezifische Fragen stellt und so weiter.

Der Stundenplan einer Lernerin, die ausschliesslich in den beiden Lernformen PBL und Skillstraining ausgebildet wird, wie dies etwa in verschiedenen Höheren Fachschulen Pflege vorkommt, findet sich auf Seite 42 (Tabelle 3).

DAS ASSESSMENT

Das Assessment sollte ebenfalls den Grundprinzipien des problembasierten Lernens verpflichtet sein. Neben formativen Selbstkontrollen als integrierte Bestandteile der Lernformen sind theoretische und prak-

Einsatzgebiete des «Problem-based Learning» in der Schweiz auf Sekundarstufe II sind der Autorin nicht bekannt.

tische Prüfungen sinnvoll. Bei den theoretischen Prüfungen werden Aufgabenstellungen ähnlich einer Problemstellung im Rahmen des PBL-Lernens empfohlen, die in Anlehnung an die Schritte des Siebensprungs bearbeitet werden müssen. Zudem erscheint es unter dem Gesichtspunkt der Selbststeuerung sinnvoll, dass die Lernenden ihre Lernprozesse und -ergebnisse

in einer Lernprozessdokumentation festhalten, auf dieser Basis Lerndefizite identifizieren und eine Anpassung der Lernpläne vornehmen.

Um im beschriebenen Sinn problembasiert arbeiten zu können, müssen vielfältige Voraussetzungen und Bedingungen gegeben sein. So sind Aufgabenstellungen, Trainingsfilme usw. zu entwickeln. Zudem müssen die Lehrpersonen auf die spezifischen Lernformen und die damit verbundene neue Lehrerrolle vorbereitet werden. Darüber hinaus sollte eine Bildungsinstitution, die in der beschriebenen Art problembasiert arbeitet, den Studierenden Zugang zu elektronischen und Printmedien bieten können und über eine angemessene räumliche Infrastruktur verfügen.

PROBLEM-BASED LEARNING (PBL) - CHANCE FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG?

Hält problembasiertes Lernen das, was es verspricht? Leider lässt sich hierzu auf Basis der verfügbaren Studien keine verlässliche Aussage treffen. Es gibt Hinweise, dass PBL eine eher negative Wirkung auf den Erwerb von fachlichem Grundlagenwissen, jedoch eine eher positive Wirkung auf die Studienzufriedenheit, den Aufbau von Lernstrategien sowie den Erwerb be-

Die Ausführungen lassen ahnen, welcher Mehraufwand mit der Implementation von PBL für eine Bildungsinstitution verbunden ist.

ruflicher Kompetenz hat. Allerdings sind die in den Studien ausgewiesenen Effekte in Teilen widersprüchlich und die Effektstärken eher gering (Preckel 2004; Reusser 2005; Müller 2007). Die Gründe für die unzureichende Befundlage sind vielfältig. Zu nennen sind die mangelnde Passung der Untersuchungsmethodik oder die recht unterschiedlichen Implementationen von PBL in der Praxis, die einheitliche Aussagen nicht zulassen. Entsprechend ist die Frage wenig zielführend, ob PBL hält, was

TABELLE 3: WOCHENPLAN

8.00-9.50	PBL Blockaufgabe 1 Schritt 1-5	Vorlesung	PBL Blockaufgabe 1 Schritt 7	PBL Blockaufgabe 2 Schritt 6 (Selbststudium)	PBL Blockaufgabe 2 Schritt 6 (Selbststudium)
10.00-11.50	Skillstraining Schritt 1 (Selbststudium)	Skillstraining Schritt 1 (Selbststudium)	Skillstraining Schritt 2 (angeleitet)	Vorlesung	
13.00-14.50	PBL Blockaufgabe 1 Schritt 6 (Selbststudium)	PBL Blockaufgabe 1 Schritt 6 (Selbststudium)	Skillstraining Schritt 3 (Selbststudium)	PBL Blockaufgabe 2 Schritt 6 (Selbststudium)	Skillstraining Schritt 3 (Selbststudium)
15.00-16.50	PBL Blockaufgabe 1 Schritt 6 (Selbststudium)		PBL Blockaufgabe 2 Schritt 1-5	Organisation oder Fachenglisch	

es verspricht. Viel wichtiger ist es herauszuarbeiten, unter welchen Bedingungen PBL Wirkung entfalten kann. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen erfolgskritische Aspekte des Lernens nach PBL dargestellt werden (Müller 2007; Bauer-Klebl 2003):

- Didaktisch sinnvolle Problemstellungen sind das A und O problemorientierter Unterrichtsgestaltung. Sie müssen inhaltlich klar und zielbezogen, gleichzeitig aber relativ offen (ill-defined) formuliert sein, sie sollten multiperspektivisch und disziplinübergreifend angelegt sein, mehrere richtige Lösungen zulassen und Spielräume für alternative Lösungen bieten, an den Erfahrungen und dem Vorwissen der Lerner anknüpfen, subjektiv bedeutsam, kognitiv und emotional aktivierend und repräsentativ für die jeweiligen beruflichen Anforderungskontexte sein. Zudem ist zu bedenken, dass zum Aufbau transferfähigen Wissens die Lösung eines einzelnen Problems nicht ausreichend ist, sondern verschiedene Probleme mit variierenden Kontexten und Perspektiven bearbeitet werden müssen.
- Selbstgesteuertes und soziales Lernen sind keine Selbstläufer. Aus der Tat-

sache, dass eine Lernumgebung die Möglichkeit zum selbstgesteuerten und sozialen Lernen bietet, darf nicht geschlossen werden, dass die Lernenden hierzu auch in der Lage sind. Kompetenzen zur Selbststeuerung und Sozialkompetenzen haben in problembasierten Lernumgebungen Bedeutung sowohl als Lernziel als auch als Lernvoraussetzung, da ein zentrales Lernziel problembasierten Lernens darin besteht, entsprechende Kompetenzen aufzubauen, diese jedoch gleichzeitig vorausgesetzt werden. Dies verdeutlicht, dass ein Lernender, der in dieser Hinsicht nicht über ausreichende Lernvoraussetzungen verfügt, überfordert sein muss. Die Lernenden brauchen nicht nur Unterstützung in fachlicher Hinsicht, sondern auch beim Lernen von Sozial- und Selbstkompetenzen. Entsprechend müssen die Lernenden angemessen in die problembasierten Lernformen eingeführt und im weiteren Verlauf in ihrem Lernprozess unterstützt werden. Dabei sollte sich das Ausmass der Unterstützung – analog zum fachlichen Lernen – an den Lernvoraussetzungen orientieren; mit zunehmenden Kompetenzen (beziehungsweise im Laufe der



Annette Bauer-Klebl ist
wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin am
Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St.
Gallen. annette.bauer-klebl@unisg.ch

Ausbildung) sollten die Hilfestellungen reduziert werden.

- PBL und die damit verbundene Rolle des Tutors oder der Lernberaterin stellt an Lehrpersonen hohe Anforderungen. Es müssen neue Kompetenzen und Rollenmuster erworben und stabilisiert werden. Gerade die Frage, wann im Unterricht welche instruktionale Hilfestellung gegeben werden sollte, scheint sehr bedeutsam, damit eine Über-, aber auch eine Unterforderung vermieden werden kann. Dies setzt voraus, dass die Lehrpersonen entsprechend ausgebildet sind und sich intensiv mit ihrer neuen Rolle auseinandersetzen. Zudem sind an beruflichen Handlungsfeldern ausgerichtete Problemstellungen meist disziplinübergreifend angelegt; deshalb erfordert problembasiertes Lernen von Lehrpersonen neben pädagogisch-didaktischer eine hohe fachliche Kompetenz.
- PBL kann leicht zu einem ritualisierten bzw. routinierten Lernverhalten der Studierenden führen (vgl. Abläufe in den Lernformen). Damit ist die Gefahr verbunden, dass zentrale kognitive Prozesse (Aktivierung von Vorwissen oder Elaboration des bestehenden Wissens) nicht angemessen stattfinden. Umso wichtiger ist es, dass die Studierenden den Sinn der einzelnen Schritte in PBL genau verstehen und die Lehrkraft auf eine möglichst abwechslungsreiche Gestaltung des Lernprozesses achtet.
- Da das Beurteilungssystem erheblichen Einfluss auf das Lernen hat, sollte dieses den Zielsetzungen problembasierten Lernens entsprechen. Geeignet sind etwa an Problemen oder Fällen ausgerichtete Prüfungsaufgaben. Kontraproduktiv hingegen sind Prüfungen, die lediglich Wissen abfragen. Gruppenbezogene Leistungsbeurteilungen sind dann geeignet, wenn Sozialkompetenzen geprüft werden sollen. Für die Beurteilung fachlicher Kompetenzen sind sie aufgrund ihrer geringen Anreize

für das je individuelle selbstgesteuerte Lernen weniger geeignet.

- Kontrovers wird die Frage diskutiert, ob in Bildungsgängen – wie das McMaster-Modell das vorsieht – ausschliesslich selbstgesteuert gelernt werden oder ob sich selbstgesteuertes Lernen nicht mit anderen Formen des Lernens abwechseln sollte. Die einen führen an, dass PBL eine längerfristige Lernwirkung aufweise, dies sowohl in fachlicher Hinsicht als auch in Bezug auf die Fähigkeit, Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen. Unter anderem deshalb sollte PBL nicht nur punktuell eingesetzt werden. Demgegenüber argumentieren die anderen, dass PBL zum Erwerb von Grundlagen- bzw. Orientierungswissen weniger geeignet sei. Dieses Orientierungswissen ist etwa für das Erkennen von Problemen, für die Konstruktion neuen Wissens oder für die Generierung von Problemlösungen sowie für den Aufbau von Routinen von Bedeutung. Deshalb könnte PBL nur eine Lernform bzw. Methode neben anderen sein.

Die Ausführungen lassen ahnen, welcher Mehraufwand mit der Implementation von PBL für eine Bildungsinstitution verbunden ist. So ist beispielsweise für die infrastrukturellen Voraussetzungen (Räumlichkeiten, technische Infrastruktur, Bibliothek) zu sorgen. Ebenso müssen die Lehrpersonen entsprechend didaktisch geschult sein, müssen die verschiedenen Anspruchsgruppen der Schule eine gemeinsame Vorstellung hinsichtlich der verfolgten Ziele und der konkreten Gestaltung von PBL entwickeln oder müssen didaktisch sinnvolle Problemstellungen, Lehrmittel bzw. Lernerunterlagen sowie Beurteilungs- und Bewertungsformen erarbeitet werden. Aufgrund dieses Aufwands und der derzeit noch unklaren Befundlage der Wirkungsforschung erscheint ein Einsatz von PBL – im Gegensatz zu anderen Formen und Konzepten eines problem-

orientierten Lernens – auf Primar- und Sekundarstufe derzeit eher wenig wahrscheinlich.

Literatur

- Barrows, H. S. (1996). *Problem-based learning in medicine and beyond: A brief overview. New Directions in Teaching and Learning in Higher Education*, 68, 3-12.
- Barrows, H. S. & Kelson, A. C. (1995). *Problem-based learning in secondary education and the problem-based learning institute*. Springfield: Problem-based Learning Institute.
- Barrows, H. S. & Tamblyn, R. M. (1980). *Problem-based learning: an approach to medical education*. New York: Springer.
- Bauer-Klebl, A. (2003). *Sozialkompetenzen zur Moderation des Lehrgesprächs und ihre Förderung in der Lehrerbildung: eine wirtschaftspädagogische Studie unter besonderer Berücksichtigung des Lerntransfers*. Paderborn: Eusl-Verl.-Ges.
- Brunner Künzler, C. (2004). *Die Lehrperson in der Lernform Skillstraining*. Printernet, Heft 6/2004, 347-350.
- Lambros, A. (2004). *Problem-based learning in middle and high school classrooms: a teacher's guide to implementation*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Maxwell, N. L., Bellisimo, Y. & Mergendoller, J. (2001). *Problem-based learning modifying the medical school model for teaching high school economics*. *The Social Studies*, March/April 2001, 73-78.
- Müller, C. (2007). *Implementation von Problem-based Learning. Eine Evaluationsstudie an einer Höheren Fachschule*. Bern: hep.
- Norman, G. R. & Schmidt, H. G. (1992). *The psychological basis of problem-based learning: a review of evidence*. *Academic Medicine*, 67(9), 557-565.
- Preckel, D. (2004). *Problembasiertes Lernen: Löst es die Probleme der traditionellen Instruktion?* *Unterrichtswissenschaften*, 32(3), 274-287.
- Reusser, K. (2005). *Problemorientiertes Lernen - Tieffenstruktur, Gestaltungsformen, Wirkung*. Beiträge zur Lehrerbildung, 23(2), 159-182.
- Schmidt, H. G. (1983). *Problem-based learning: rationale and description*. *Medical Education*, 17(1), 11-16.
- Zumbach, J., Weber, A. & Olsowski, G. (Hrsg.) (2007). *Problembasiertes Lernen. Konzepte, Werkzeuge und Fallbeispiele aus dem deutschsprachigen Raum*. Bern: hep.

»Der BCH und seine Sektionen

Mehr Informationen unter www.bch-fps.ch

KANTONALSEKTIONEN

- AG** Verein der Lehrpersonen an Berufsschulen des Kantons Aargau,
christoph.gerber@bbbaden.ch
- BL** Berufsbildung Baselland, markus.steiner@aprentas.com
- BE** Fraktion Bernischer Berufsschullehrkräfte, thomas.etter@bfemmental.ch
- FR** Association fribourgeoise de l'enseignement professionnel,
bader.resch@bluewin.ch
- GL** Glarner Verband für Beruflichen Unterricht, egutknecht@bsziegelbruecke.ch
- GR** Berufsbildung Graubünden, rainolter@bluemail.ch
- JU** Association des maîtres des écoles professionnelles du Jura bernois, vakant
- LU** Kantonalverband Luzern für beruflichen Unterricht, hermann.fries@edulu.ch
- NE** Syndicat autonome des enseignants neuchâtelois, president@saen.ch
- SH** Berufsbildung Schweiz Kantonalsektion Schaffhausen, rapold@bbz-sh.ch
- SO** Solothurner Kantonalverband für beruflichen Unterricht, beathaefeli@gmx.net
- SG** St. Gallen / Appenzell, vakant; Vizepräsident: roland.guenthoer@bluewin.ch
- SZ** Verein Schwyz Berufsschullehrkräfte, walter.schoenbaechler@bluewin.ch
- TG** Thurgauer Berufsschulkonferenz, irene.schuetz@bzt.tg.ch
- VS** Walliser Verband für beruflichen Unterricht, david.moret@swissinfo.org
- ZH** Zürcher Verband der Lehrkräfte in der Berufsbildung,
t.bernegger@swissonline.ch

FACHSEKTIONEN

- Schweizerische Vereinigung der Metallbaufachlehrer, hphaenni@bluewin.ch
- Schweizerischer Maschinenbau- Elektro- und Informatikfachlehrer Verband
rolf.frei-pellegrini@bluewin.ch
- Schweizerischer Verband für allgemeinbildenden Unterricht
peter.wyss@svabu.ch und atoriani@gibz.ch
- Schweizerische Vereinigung der Berufsschullehrer für Automobiltechnik
m.buettler@svba.ch
- Schweizerische Vereinigung für Sport an Berufsschulen, cderungs@bluewin.ch
- Verband BerufsschullehrerInnen im Gesundheitswesen Schweiz
elisabeth.zuercher@gmx.ch
- Bildungsnetz Schweizer Schreiner, bin-verlag@bluewin.ch
- Verein Schweizer Floristenfachschullehrpersonen, therese.fierz@bzs.ch
- Schweiz. Vereinigung der Lehrpersonen grafischer Berufe, beba@bluewin.ch
- Schweiz. Coiffeurfachlehrer-Vereinigung, heinz.lehmann@scfv.ch
- Schweiz. Vereinigung der Fachlehrer für Dekorationsgestalter
r.hauser@sfgb-b.ch
- Schweiz. Fachlehrer- Vereinigung für Zahntechnik, breunig@breunig.ch
- Schweiz. Landmaschinen-, Motorgeräte- und Baumaschinen-Fachlehrer-Vereinigung, christian.schmid@sbl.ch
- Schweiz. Verband der Haustechnik-Fachlehrer, arnold.bachmann@bluewin.ch
- Schweiz. Vereinigung der Baufachlehrer, r.wanner@bbm-kreuzlingen.ch
- Schweiz. Verband der Ingenieur-AgronomInnen und der Lebensmittel-IngenieurInnen, nicolas.fellay@vsgp-ums.ch
- Schweizerischer Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Kaufmännischen Berufsfachschulen, astrid.bapst@wksbern.ch
- Verband Schweizerischer Werkstattlehrer, bb.muehlethaler@eblcom.ch
- Société vaudoise des maîtres de l'enseignement professionnel
cyril.curchod@svmep.ch
- Verein der bernischen Landwirtschaftslehrer und -berater
roland.biedermann@vol.be.ch
- Berufsmaturität, p.j.danhieux@bluewin.ch
- Lehrkräfte von Naturberufe sowie der bäuerlichen Hauswirtschaft
oliver.wegmueller@bd.zh.ch

Markus Steiner unterrichtet am Ausbildungszentrum Schweizerhalle der aprentas für Chemie- und Pharmatechnologen die Fächer Fachrechnen und Pharmatechnologie.
markus.steiner@aprentas.com



BEI UNS KENNT MAN SICH

Berufsbildung Baselland (BBL)

Markus Steiner, Sie präsidieren eine Kantonalsektion, die etwa 70 Mitglieder zählt. Kennen Sie Ihre «Pappenheimer»? Ich würde meine Kolleginnen und Kollegen natürlich nie als Pappenheimer bezeichnen. Aber es stimmt schon, durch die überschaubaren Verhältnisse in unserem Kanton kennt man sich. Jede der gewerblich-industriellen Berufsfachschulen mit den Standorten Muttenz und Liestal und die Berufsfachschule von aprentas sind im Vorstand des BBL vertreten. Wir würden es auch sehr begrüssen wenn wir den freien Vorstandssitz mit einer Kollegin oder einem Kollegen der Berufsfachschule Gesundheit in Münchenstein besetzen könnten.

Inwiefern stellen die angrenzenden EU-Staaten eine besondere Situation für die Berufsbildung dar? In Frankreich und Deutschland herrscht eine vergleichsweise hohe Jugendarbeitslosigkeit, was manchen Jugendlichen dazu bewegt, in der Schweiz eine Lehrstelle zu suchen.

Ist es den basellandschaftlichen Berufsfachschulen noch möglich, eine breite Palette von Berufsausbildungen anzubieten? Das ist grundsätzlich nur möglich, wenn sich Betriebe finden, die eine Berufslehre anbieten. Es wird eine grosse Herausforderung aller an der beruflichen Bildung beteiligten Partner sein, dafür zu sorgen, dass auch Berufe aus dem Dienstleistungssektor ins Bildungssystem integriert werden können.

Der Kanton Bern befürchtet, dass sich in kommender Zeit etwa zehn Prozent weniger Jugendliche für eine Berufsausbildung mit dualer System entscheiden werden. Wie sieht das der BBL? Konkrete Zahlen für die Situation im Kanton Baselland sind mir nicht bekannt. Ich denke, ich gehe mit vielen Kolleginnen und Kollegen einig, wenn ich eine verstärkte Förderung der Berufsbildung durch die Bereitstellung der nötigen finanziellen Ressourcen von Staat und Wirtschaft fordere. Eine Lehre sollte sich immer lohnen! Für alle Beteiligten. Nach einer Lehre sollten die fähigen Berufsleute eine Fachhochschule besuchen. Leider haben zurzeit viele Studenten an der FH keine Berufslehre absolviert. So verliert die FH ein starkes Argument für ihre Ausbildung, die Verbindung von Praxis und Theorie. Der Königsweg an eine FH sollte immer über eine Berufsmaturität führen.

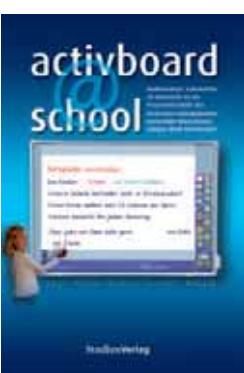
Was wünschen Sie sich für die Lehrpersonen Ihrer Sektion? In vielen Gesprächen wird ein Umfeld gewünscht, dass sie in ihrer Lehrtätigkeit unterstützt und von Unnötigem entlastet.

Was bringen interaktive Whiteboards?

Interaktive Whiteboards sind übergrosse berührungssempfindliche Computer. Zwei Tafeln der Firma Promethean wurden im Schuljahr 2007/08 unter anderem an zwei

Praxisvolksschulklassen der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems eingesetzt. Das vorliegende Buch beschreibt ihren Einsatz und evaluiert dessen Nutzen. Das 152 Seiten umfassende, in vier Kapiteln (Einführung, Nutzung, praktische Beispiele und Evaluation) gegliederte Werk mit Index und beigefügter DVD bietet eine gelungene Orientierungshilfe für den Einstieg in den Unterricht mit IWBs nicht nur in der Grundschule.

www.studienverlag.at



Junior Web Award: Sieger aus der Berufsbildung

Am 23. Juni 2009 fand im Kongresshaus Zürich die Preisverleihung des «Switch» Junior Web Awards 2009 statt. Beim Junior

Anzeige

zak

M.A. Nachhaltige Entwicklung für Bildung u. Soziales

zak.ch
info@zak.ch
Tel. 061 365 90 60

Web Award erstellen Schulklassen mit Hilfe professioneller, kostenloser Instrumente und Programme eine Website; das Thema ist frei wählbar. Mehr als 145 Projekte sind dieses Jahr eingereicht worden – darunter auch folgende prämierten Beiträge von Berufsfachschulklassen:

1. Turmfalken: Bildungszentrum KV BL D2A, 4132 Muttenz
2. HTML: Berufsfachschule BBB, IBA07b, 5400 Baden
3. Recycling: KS Seetal, Spanisch 1, 6283 Baldegg
4. Faszination Detailhandel: KBZ St.Gallen, Freifach Informatik, 9000 St.Gallen
5. Rette den Urwald: Martinsberg Baden, IB08a, 5400 Baden

info.juniorwebaward.ch/de/die-insel/aktuell

Tagung zur Begabungsförderung auf der Sekundarstufe II

An der Tagung vom Samstag, 7. November 2009, in Baden-Dättwil referiert Michael Niederhauser (Uni FR) über Begabung und Begabte im Berufsbildungsbereich. Peter Labudde (PH FHNW) geht der Frage nach, wie Begabungen im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich gefördert werden können. Ateliers geben Einblick in die Förderung von Lernenden in Ausbildungsstätten, Berufsbildungszentren und Betrieben sowie an Gymnasien.

Organisiert wird der Anlass vom Netzwerk Begabungsförderung, das von den Deutschschweizer Kantonen getragen wird, und dem LISSA-Preis, der von der Stiftungen für hochbegabte Kinder und der Stiftung Mercator Schweiz ausgeschrieben wird und begabungsfördernde Schulprojekte auszeichnet.

Details und Anmeldung: [> Aktuelles > Tagungen](http://www.begabungsförderung.ch)

Wenn Jugendliche ihre Eltern durch Suizid verlieren

Im Jahr 2007 starben in der Schweiz 1360 Menschen durch Suizid. Damit weist die Schweiz im internationalen Vergleich eine

der höchsten Suizidraten auf. «Warum hat sie sich das angetan?» «Warum hat er uns das angetan?» «Hätten wir es verhindern können?» Die Hinterbliebenen sind mit solchen Fragen oft alleingelassen und tragen ein massiv höheres Risiko zum eigenen Suizid. Von staatlicher Seite gibt es kaum Hilfsangebote, obwohl erwiesen ist, dass Prävention nützlich ist, und bestehende Selbsthilfeorganisationen werden in der Öffentlichkeit zu wenig wahrgenommen. Eines dieser Angebote ist die Selbsthilfegruppe «nebelmeer» (www.nebelmeer.net), in der Menschen, die einen Elternteil durch Suizid verloren haben, Hilfe finden. Weitere Angebote bestehen für hinterbliebene Partnerinnen und Partner (www.verein-refugium.ch), Eltern (www.verein-regenbogen.ch) und Geschwister (www.lifewith.ch). Im Juni haben zudem neue Gruppen in Bern (nebelmeer) und Zürich (Refugium) ihre Arbeit begonnen.

Menschenrechtslernen leicht gemacht

Die zweite deutsche Auflage des Handbuchs informiert in 14 Modulen über die wichtigsten Menschenrechte und zeigt, wie man sie lernen und lehren kann. Jedes Modul enthält ein Praxisbeispiel, Hintergrundinformationen und einen Abschnitt mit aktuellen Entwicklungen. Das Handbuch beleuchtet schwierige Kontroversen und behandelt eingehend aktuelle Probleme wie die Bedeutung des Folterverbots im «Krieg gegen den Terrorismus». Die Stiftung Bildung und Entwicklung hat das Werk evaluiert und ist zu dem Entschluss gekommen, das Buch in ihr Angebot mit aufzunehmen.

Menschenrechte verstehen – Handbuch zur Menschenrechtsbildung 2. Auflage 2009 Neuer, Wissenschaftlicher Verlag/BWV, 49,50 Franken. Bezug: verkauf@globaleducation.ch, www.globaleducation.ch. Kostenloser Download des Manuskripts: www/etc-graz.at





Der Traum vom Hotel

Nach 25 Jahren in Belgien kehrt der 45-jährige Jean-Marie da Silva alias Jeannot nach Senegal zurück. Er will dort seinen Jugendtraum verwirklichen und im Herzen des Dorfes Popenguine ein Hotel bauen. Obwohl Jeannot sein Hotelprojekt als Beitrag zur Entwicklung des Dorfes sieht, hat er das Gefühl, nicht willkommen zu sein. Die Jahre in Europa haben ihn verändert, sein Traum einer Rückkehr zu seinen Wurzeln entpuppt sich als schwierig. Der Bau des Hotels stößt auf Widerstand. Bis sich der Taxifahrer Birane dafür einsetzt, den Hotelbesitzer und den Rat der Dorfältesten zusammenzubringen.

Dokumentarfilm von Helle Toft Jensen, Dänemark/Senegal 2005. DVD, 35 Minuten (Kurzfassung), ab 14 Jahren, 35 Franken für Unterricht, Weiterbildung und schulinterne Mediotheken, geeignet für Sek I und Sek II. Bezug: Stiftung Bildung und Entwicklung, verkauf@globaleducation.ch; ausführliche Informationen: www.filmeineinwelt.ch

Anzeigen

aprentas

der Ausbildungsverbund

www.aprentas.com
Telefon 061 696 76 89

für Grund- und Weiterbildung naturwissenschaftlicher, technischer und kaufmännischer Berufe.




Der Ausbildungsverbund aprentas umfasst rund 70 Mitgliedfirmen und steht allen Firmen offen, welche Lernende ausbilden oder Weiterbildung beziehen.





Heft 5/2009 von Folio erscheint am 25. Oktober – etwa zehn Tage später als üblich.

IMPRESSUM

BCH Folio erscheint sechs Mal jährlich. 134. Jahrgang, ISSN 1422-9102. Alle Rechte vorbehalten

Herausgeber

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

Fachbeirat

Dr. Daniela Plüss, Dozentin Fachdidaktik ZHSF; Esther Ott-Debrunner, Bildungszentrum Wirtschaft Weinfelden;

Martin Better, Berufsfachschul-Lehrer; Dr. Reto Catani, Regionaler Spartenleiter Ausbildung EHB;

Beat Wenger, Rektor GIB Zug.

Abos und Einzelexemplare

Jahresabonnement Inland Fr. 50.–, Ausland Fr. 70.–; Einzelexemplar Fr. 12.– (inkl. Porto)

Redaktion

Daniel Fleischmann, Platz 8, 8200 Schaffhausen, Tel. 052 620 13 16, dfleischmann@bch-fps.ch

Fotografie Titelthema

Reto Schlatter, 044 368 40 82, mail@retoschlatter.ch

Grafisches Konzept

Viviane Wächli, 044 272 34 26, vi.waelchli@bluewin.ch

Übersetzungen

Marianne Honegger, marianne.hon@hispeed.ch

Inserate

Daniel Fleischmann, Platz 8, 8200 Schaffhausen, 052 620 13 16, anzeigen@bch-fps.ch

Insertionstarife auf www.bch-fps.ch

Bestellungen und Adressänderungen

BCH-FPS, Geschäftsstelle, Jacqueline Simon, Hopfenweg 21, 3001 Bern, 031 370 21 74, info@bch-fps.ch

Druck

Cavelti AG, Druck und Media, Wilerstrasse 73, 9201 Gossau, cag@cavelti.ch

Die Zeitschrift Folio wird ergänzt durch einen kostenlosen Newsletter. Bestellung: www.bch-fps.ch.

Ausgabe 5/2009

Titelthema «Interdisziplinarität»

Das Thema «Interdisziplinarität» steht im Zentrum der nächsten Ausgabe von Folio:

- Gianni Ghisla: Einführung in das Thema
- Christine Hegner: Die «Interdisziplinäre Projektarbeit» an der GIBB Bern und wie wir sie umsetzen
- Interview mit Rudolf Hadorn: Wie finde ich ein gutes Thema für die «Interdisziplinäre Projektarbeit»?
- Alexander Wilhelm: Einblick in konkrete Umsetzungen der Interdisziplinarität an der Allgemeinen Berufsschule Zürich

Call for Paper

Ausgabe 2/2010:

Titelthema «Disziplin / Konfliktlösung»

Es gibt sie, die Klassen, die keinere Probleme machen. Aber auch die anderen gibt es:

Jugendliche, die den Unterricht stören, konfliktgeladene Situationen, die erzieherische Massnahmen verlangen, notorische Zusätzlichen und Leistungsverweigerer.

Haben Sie eine Idee, wie man dieses Thema aufgreifen könnte? Lockt es Sie vielleicht gar, aus eigener Anschauung zu berichten? Oder kennen Sie aktuelle Studien zu diesen Themen? Dann nehmen Sie mit mir in Kontakt auf: Daniel Fleischmann, dfleischmann@bch-fps.ch; ich freue mich darüber!

Das Lehrbuch!

Praxisnah und ideal für Ihren Fach- und Kompetenzenunterricht.
Mit vielen Übungen und Bewertungstabellen.

Fr. 36.–
Einführung

Internetgestütztes Handbuch

Lernerfolg

Kompetenzen trainieren – Chancen nutzen

Ihr Ratgeber für Lernprozesse im Unterricht, Beruf und Alltag



Bestellung/Informationen
www.mein-lernerfolg.com
ISBN 978-3-905728-35-4

» Türschluss

Philipp Stettler ist seit 2005 Leiter Hausdienst an der Berufs-, Fach- und Fortbildungs-schule BFF Bern. Die Fragen stellte Daniel Fleischmann, Fotografie von Reto Schlatter.

HIER IST KEIN TAG WIE DER ANDERE

Wo stehen Sie da auf der Foto? Das ist ein Eingang unseres Schulhauses an der Sulgeneckstrasse, links von mir einige Schliessfächer. Über meinem Kopf sehen Sie eine dieser Überwachungskameras, die für Schlagzeilen sorgten.

Sie gehen rasanter in dieses Thema als ich es wollte. Wieviele von diesen Kameras sind noch im Betrieb? Vier Stück. Die fünfte haben wir demontiert, die im Vorraum des WCs, obwohl auch dieses Gerät so platziert war, dass es keine intimen Situationen aufnehmen konnte.

Waren Sie am Entscheid, diese Geräte zu installieren, beteiligt? Nein, das hat die Schulleitungskonferenz entschieden. Aber ich kann das nachvollziehen. Wir dachten: Vielleicht hilfts mal was. Die erwähnte Toilette musste – kaum saniert und schon wieder mit Filzstiften und Kugelschreibern verunstaltet – komplett neu gestrichen werden.

Das klingt so, wie wenn die Toilette kein Einzelfall wäre. Nein, leider nicht. In den Aufenthaltsbereichen habe ich immer wieder eine Riesensauerei angetroffen – Abfälle, leere Pizzaschachteln, zerbröselte Schokoladenkuchen. Wir hatten vor einiger Zeit beschlossen, dass wir alle Abfallkübel nach jeder Pause, nach dem Mittagessen und am Abend leeren. Aber das reichte nicht.

Und die Videokameras helfen? Ja, ich habe den Eindruck. In den letzten Jahren war das Chaos vor Schuljahresschluss ungleich grösser.

Und haben Sie das Gefühl, dass die Lehrer in dieser Frage am gleichen Strick ziehen? Was die Kameras betrifft, so waren auch Stimmen zu hören, die fragten, was mit den Aufnahmen geschehe. Nicht alle Lehrpersonen unterstützten die Massnahme. Ähnliches gilt generell: Viele Lehrkräfte helfen mit und gehen zum Beispiel bewusst auf

Kontrollgänge. Einzelne aber scheinen sich wenig um Disziplinfragen zu kümmern. In diesen Zimmern werden auch keine Tafeln geputzt oder die Böden gewischt.

Wie sind Sie Hauswart geworden? Ich habe Innendekorateur gelernt und wollte mit 37 noch einmal etwas anderes machen.

Das ist doch ein interessanter Beruf: Polsterei, Vorhänge, Böden... Sie haben Recht, aber Hauswart ist mindestens so interessant. Meine Hauptaufgabe besteht darin, Reparaturen zu machen und kleine Montagen. Wir hängen Bilder auf, ersetzen den Zylinder von kaputten Schlossern oder montieren ganze Vorhangvorrichtungen, wir sind bei den Heizungen und sorgen dafür, dass alle Geräte einwandfrei funktionieren. Kein Tag ist wie der andere.

Haben Sie auch die Ausbildung als Hauswart absolviert? Nein, aber das ist geplant. Ich freue mich darauf und hoffe, mein Wissen vertiefen zu können – zum Beispiel in den Bereichen Lüftungs- und Heizungstechnik oder Reinigung.

Und Jugendpsychologie? Haben Sie schon Situationen erlebt, wo Sie sich wünschten, mehr über die Gründe zu erfahren, warum Jugendliche rumsauen? Das wäre sicher interessant, ist aber nicht mein primäres Ziel. Ich bin noch nie in schwierige Situationen geraten, wenn ich Jugendliche ermahnen musste. Ich spiele auch nicht unbedingt den Polizisten, schliesslich habe ich meine Arbeit.

Was glauben Sie: Sind die Jugendlichen heute so wie Sie damals? Wir waren auch keine Schäflein. Aber ich habe den Eindruck, dass vielen Jugendlichen heute der Respekt vor dem Material fehlt, das ihnen nicht gehört. Da ist kein Verantwortungsbewusstsein, da fehlt das Gefühl. Aber wissen Sie, die meisten Lernenden sind eigentlich ok. Es sind immer nur paar wenige, die spinnen.



Recht + Gesellschaft

Erfolgreich und bewährt: über 100'000 verkaufte Exemplare!



Das umfassende ABU-Lehrmittel

- Kapitel «Sprache und Kommunikation» erfordert kein weiteres Deutschlehrmittel
- Schreib- und Korrektursicherheit für die neue Rechtschreibung, ab 1. August 2009
- Ausführliches Stichwortverzeichnis macht es zum Nachschlagewerk
- Verweis auf entsprechende Gesetzesartikel bei Stichwörtern
- Regelmässige Lese-/Verständnistexte mit Lösungen online erhältlich

Bestellungen einfach und schnell unter www.sauerlaender.ch

● Diese Titel werden Lehrpersonen auch zum Prüfpreis (25 % ermässigt) zzgl. einer Kostenpauschale für Porto und Verpackung (CHF 7.00) angeboten. Voraussetzung dafür ist der Nachweis der Lehrtätigkeit oder der Ausbildung zur Lehrperson.

◊ Unverbindliche Preisempfehlung

Recht + Gesellschaft

Das kompakte Lehrmittel für den allgemein bildenden Unterricht

Allgemeinbildung kompakt

2., korrigierte Auflage 2008, 383 S., A4, vierfarbig, KT
978-3-0345-0224-5 ● ◇ CHF 43.60

Arbeitsheft

1. Auflage 2008, 208 S., A4, KT
978-3-0345-0225-2 ● ◇ CHF 30.30

Lösungsheft

1. Auflage 2008, 208 S., A4, KT
978-3-0345-0226-9 ◇ CHF 101.00

Gesetzestexte inkl. kompletter Bundesverfassung

1. Auflage 2008, mit Stichwortverzeichnis, 200 S., A4, KT
978-3-0345-0227-6 ● ◇ CHF 8.00

Willkommen in der Welt des Lernens

sauerländer

Cornelsen