

bbaktuell

148, 28.6.2005

Inhaltverzeichnis

1. Dienstleistungszentrum - Start voraussichtlich 2007
2. Lehrbetriebsverbünde: Ein Modell für die Schaffung neuer Lehrstellen
3. Aargau und Bern: Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenknappheit, Neuenburg meldet Fortschritte
4. EDK: Empfehlungen zur Entgeltlichkeit der Erwachsenenberatung
5. Erstmalige Schaffung einer interkantonalen Stelle für Stipendien
6. Experte in anspruchsvollen Projekten - Interview mit Jean-Pierre Gindroz
7. Neue Struktur der Zollausbildungen
8. Vernachlässigter Sport in Berufsfachschulen
9. Bund legt grosses Gewicht auf die zweite Sprache
10. Bern: Gesetz über Berufsbildung, Weiterbildung und Berufsberatung verabschiedet
11. SwissMEM ist 100 Jahre alt - und immer noch Pionier in der Berufsbildung
12. Neue Verordnungen über die berufliche Grundbildung in Vernehmlassung, andere verabschiedet
13. Table Ronde Berufsfachschulen: Weiterentwicklung der Vereinbarung
14. Nachdiplomstudium Weiterbildungsmanagement, Universität Bern (Inserat)

Impressum

Herausgeber: Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK und Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Bern
© SBBK und BBT, Weitergabe frei, soweit oben nicht anders vermerkt. Bitte Quelle angeben. Bei Publikation Beleg erbeten.
Mitarbeitende: Annemarie Abbondio (ao), Jacques Amos (ja), Josette Fallet (jf), Daniel Fleischmann (df), Peter Mueller (pm), Phuoc Ngo (pn) und Emil Wettstein (wt).
Mitglieder der Steuergruppe: Robert Galliker, SBBK; Dani Duttweiler, BBT; Yvonne-Marie Ruedin, CRFP
Verantwortlich für diese Ausgabe ist Emil Wettstein, Zürich (mailto:redaktion@bbaktuell.ch) Übersetzung: Annemarie Abbondio
Bestellungen sowie Abbestellungen: <http://www.bbaktuell.ch/anmelden.html>, Adressänderungen: mailto:adm@bbaktuell.ch
Früher publizierte Meldungen sind auch über Internet zugänglich: <http://www.bbaktuell.ch>, französische Fassung über: <http://www.afpr.ch>

1. Dienstleistungszentrum - Start voraussichtlich 2007

wt. Das "Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung DBB" soll auf den 1. Januar 2007 operationell werden. Getragen von den Kantonen wird es Vollzugs- und Entwicklungsarbeiten übernehmen, die interkantonale Zusammenarbeit unterstützen und Dienstleistungen für Dritte - vor allem für die OdA - erbringen. Dies führte der Projektleiter, Robert Galliker, an Veranstaltungen der Deutschschweizer Berufsbildungssämterkonferenz und des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung aus. Er erwartet Synergieeffekte aus der Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und Berufsbildung wie auch zwischen Deutschschweiz, Tessin und Westschweiz.

Seitens der Mitglieder des SVB, der bisher etwa drei Viertel der Leistungen erbracht hat, die das DBB übernehmen wird, sei "Trauerarbeit" zu leisten, wurde in der Diskussion erwähnt. Es würden aber auch Kapazitäten für neue Aufgaben frei. In der Diskussion wurde immer wieder die Sorge deutlich, die Kantone könnten der Berufsberatung weniger Aufmerksamkeit (und finanzielle Mittel) zukommen lassen, als es der Bund getan hat.

Ende Juni wird die behördliche Steuergruppe ein Gespräch mit den Spitzen des SVB führen und über die weiteren Vorgehensschritte entscheiden. Dabei geht es im Wesentlichen darum, Rechtsgrundlagen und Finanzierung des Zentrums sicherzustellen.

2. Lehrbetriebsverbünde: Ein Modell für die Schaffung neuer Lehrstellen

ao. Die Schaffung neuer Lehrstellen ist weiterhin ein vorrangiges Anliegen des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements. Bundesrat Joseph Deiss reiste deshalb nach Zug, um für das Prinzip der Lehrbetriebsverbünde zu werben. Der Kanton Zug ist ein Vorreiter in diesem Bereich und zählt drei Verbünde mit 140 Lernenden.

Pressemitteilung:

<http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3008.pdf>

Info: Christophe Hans, Pressesprecher EVD, 031

322 39 60, Hugo Barmettler, BBT, 031 323 20 29, Beatrice Cortiula-Karl, Kommunikation Amt für Berufsbildung Zug, 041 728 51 66

3. Aargau und Bern: Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenknappheit, Neuenburg meldet Fortschritte

ao jf. Der Aargauer Regierungsrat hat Massnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenknappheit beschlossen, weil die Situation weiter angespannt sei: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3007a.pdf> und [bba3007b.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3007b.pdf)
Info: Dr. Hermann Engler, Chef Amt für Wirtschaft und Arbeit, 062 835 16 61, Kathrin Hunziker, Chefin Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, 062 835 21 90

Im Kanton Bern finden mehr als 90 Prozent der Jugendlichen nach dem Schulabschluss eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz. Für die anderen Jugendlichen stehen 14 Angebote zur Verfügung: <http://www.be.ch/aktuell/default.aspx?action=2&mmid=16415> oder [\(5.3MB!\)Neuenburg: Gespräche mit 180 Betrieben führten zu 67 neuen Lehrstellen. Das Angebot wuchs um 2,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Für Jugendliche ohne Lösung werden Mentorate eingerichtet.](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3002.pdf)
<http://www.afpr.ch/pdf/afpr3018.pdf>
Info: Isabelle Rohrbach, Service de la formation professionnelle, <mailto:isabelle.rohrbach@ne.ch>

4. EDK: Empfehlungen zur Entgeltlichkeit der Erwachsenenberatung

df. Die Plenarversammlung der EDK hat die von der KBSB verabschiedeten Grundsätze über die Entgeltlichkeit von Dienstleistungen der Berufsberatung als Empfehlungen verabschiedet. Ihnen zufolge soll ein unentgeltliches Grundangebot für alle Bildungswilligen auf allen Bildungsstufen bereitstehen. Text der Empfehlungen: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3026.pdf>
Mehr zu den Beschlüssen der EDK: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3001.pdf> und zu denjenigen der KBSB: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2407.pdf>

5. Erstmalige Schaffung einer interkantonalen Stelle für Stipendien

df. Der Bund zieht sich wegen der Neugestaltung des Finanzausgleichs aus der Mitfinanzierung von Stipendien auf der Sekundarstufe II zurück. Für eine verstärkte Koordination unter den Kantonen wird das Generalsekretariat der EDK in den nächsten drei Jahren eine interkantonale Stelle für die Bearbeitung von Stipendienfragen führen. Sie soll vor allem Grundlagen für eine neue interkantonale Vereinbarung zur Harmonisierung des Stipendienwesens erarbeiten sowie informieren und dokumentieren, u.a. über ein neues Webportal "Stipendien" auf <http://www.educa.ch>.

Dies beschlossen die Erziehungsdirektorinnen und -direktoren an ihrer Plenarversammlung. Medienmitteilung mit Angaben zu weiteren Beschlüssen und einer Übersicht über Harmonisierungsprojekte der EDK: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3001.pdf>

6. Experte in anspruchsvollen Projekten - Interview mit Jean-Pierre Gindroz

jf. Der frühere Generaldirektor des Centre professionnel du Littoral neuchâtelois CPLN, seit 2001 vorzeitig in Pension, ist seit Januar 2005 von der jurassischen Regierung als Projektleiter beauftragt, die Organisation der Bildung auf der Sekundarstufe II und im nicht universitären Tertiärbereich grundlegend zu reformieren.

Interview (französisch):

<http://www.afpr.ch/pdf/afpr3019.pdf>

7. Neue Struktur der Zollausbildungen

df. Die Grundausbildung von Zollfachleuten wird ab diesem Jahr mit einer vom BBT anerkannten höheren Berufsprüfung abgeschlossen. Diesem Schritt vorausgegangen ist eine Diskussion über die Monopolausbildung, an der die Verantwortlichen - im Gegensatz zur Post oder den SBB - bewusst festhalten. Es wird darauf hingewiesen, dass "trotz" der Monopolausbildung ein Wechsel in ein anderes Berufsfeld ohne Schwierigkeiten möglich sei und auch genutzt werde. Die eidg. Zollverwaltung beschäftigt rund 5'000 Mitarbeitende.

Darstellung der Zollausbildungen:

<http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2917.pdf>

8. Vernachlässigter Sport in Berufsfachschulen

df wt. Das Sportobligatorium wird bisher nur im Kanton Basel-Land vollständig erfüllt. Dies zeigt die vom BBT 2002 durchgeführte "Umfrage zum obligatorischen Sportunterricht an Berufsfachschulen". Im Rahmen der Umsetzung des neuen Finanzausgleichs verlangt die EDK nun die Aufhebung des Bundes-Obligatoriums. In seiner Beantwortung von zwei politischen Vorstössen stellt sich der Bundesrat hinter das Obligatorium und zeigt neue Wege auf, um es zu verwirklichen.

Umfrage: www.bbaktuell.ch/pdf/bba3023a.pdf ; Antworten auf Vorstöße Vollmer: [bba3023c.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3023c.pdf) und Kuprecht [bba3023d.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3023d.pdf). NZZ-

Berichterstattung: [bba3023b.pdf](http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3023b.pdf)

9. Bund legt grosses Gewicht auf die zweite Sprache

wt. Bei der Revision des Berufsbildungsgesetzes wurde beschlossen, auf die generelle Einführung einer Fremdsprache im Berufsfachschulunterricht zu verzichten und für jeden Beruf einzeln zu prüfen, ob Fremdsprachenunterricht vermittelt werden soll. Wie aus der Antwort auf ein Postulat von NR Serge Beck hervorgeht, müssen gemäss Gesetz die zuständigen Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverbände) begründen, wenn sie auf die zweite Sprache verzichten wollen. Ausbildungsgänge, die keine zweite Sprache vorsehen, sollen die Ausnahme bleiben. Mehr: http://www.parlament.ch/afs/data/d/gesch/2005/d_gesch_20053188.htm oder <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2957.pdf>

10. Bern: Gesetz über Berufsbildung, Weiterbildung und Berufsberatung verabschiedet

wt. Der Grosse Rat hat am 14. Juni 2005 das neue kantonale Berufsbildungsgesetz einstimmig genehmigt. Neu ist die Erwachsenenbildung aufgenommen, was zu keinerlei Widerstand geführt

hat. Alle Unterlagen zum Gesetz wie auch die neue Verordnung, die noch bis zum 25. Juli 2005 in Konsultation ist, finden sich unter <http://www.erz.be.ch/nBerG>

11. SwissMEM ist 100 Jahre alt - und immer noch Pionier in der Berufsbildung

wt. Die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie war immer wieder Pionierin in der Berufsbildung: Im 19. Jh. haben beispielsweise Giessereien die ersten Lehrwerkstätten eingerichtet. Den älteren Leserinnen und Lesern sind wohl die "ASM-Berufe" noch ein Begriff oder die Reformen im Prüfungswesen.

Der Arbeitgeberverband dieser Branche, heute SwissMEM genannt, wurde dieser Tage 100 Jahre alt. Seine "Lehrlingsstelle" ist seit Jahrzehnten die Trägerin der erwähnten Reformen. bbaktuell hat deren Leiter einige Fragen gestellt:

<http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2988.pdf> .

Hans Krebser leitet auch den "bba-Lunch" am 1.7.2005, vgl. www.bbaktuell.ch/pdf/bba2636.pdf

12. Neue Verordnungen über die berufliche Grundbildung in Vernehmlassung, andere verabschiedet

wt. Bei der Ausbildung von Coiffeuren/Coiffeusen soll die Unterscheidung in die Fachrichtungen Herrencoiffeur/Damencoiffeuse aufgehoben werden - die meisten Betriebe könnten in beiden Fachrichtungen ausbilden. Die Grundbildung soll weiterhin drei Jahre dauern, mit einem Tag Berufsfachschulunterricht und 12 bis 14 Tagen überbetrieblichen Kursen.

Als Ergänzung zum/zur Milchtechnologen/-technologin soll die zwei Jahre dauernde Grundbildung zur Milchpraktikerin/zum Milchpraktiker eingeführt werden.

Vernehmlassung bis 15. September 2005.

Für die Berufe Carrossier/in Spenglerei, Carossier/in Lackiererei und Fachfrau/Fachmann Betreuung wurden die Verordnungen über die berufliche Grundbildung und die Bildungspläne verabschiedet.

Unterlagen: www.bbt.admin.ch/berufsbildungse/d/index.htm

13. Table Ronde Berufsfachschulen: Weiterentwicklung der Vereinbarung

sdk. Um der Table Ronde Berufsfachschulen zu Stabilität und Kontinuität zu verhelfen, soll u.a. der Vorsitz jeweils am Junitreffen neu vergeben werden. Dies ist einer der Beschlüsse des 9. Treffens am 16. Juni 2005. Bund und Kantone informierten über den Stand der Umsetzung des BBG, die durchgeführte Aktionswoche GetJobNow sowie die laufenden Vernehmlassungen "Verordnung und Rahmenlehrplan Allgemeinbildung" und "Rahmenlehrplan Berufsbildungsverantwortliche". Die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz gibt der Table Ronde die Möglichkeit, Einsatz in die Arbeitsgruppe zum Rahmenlehrplan Bildungsverantwortliche zu nehmen. Siehe auch Rundschreiben SDK/CSD Juni 2005: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3028.pdf>

14. Nachdiplomstudium

Weiterbildungsmanagement, Universität Bern (Inserat)

wt. Der zweijährige berufsbegleitende Studiengang wird zum vierten Mal durchgeführt. Die Teilnehmenden sind leitende Mitarbeitende in Weiterbildungseinrichtungen und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Start: 28.3.2006 / Anmeldetermin: 30.9.2005

Flyer: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3032.pdf>

Dokumentation: <http://www.weiterbildungsmanagement.ch>

Neu: Master of Advanced Studies in Education and Management, Universität Bern (MAS EM), <http://www.masterprogramm.ch>

Zollfachleute, Grenzwächterin / Grenzwächter

Berufsausbildung beim Zoll

bbaktuell 148 vom 28. Juni 2005

Die Eidgenössische Zollverwaltung bietet zwei Ausbildungsgänge an: Zollfachmann/frau und Grenzwächterin/Grenzwächter. Beide Berufe können nur bei der Zollverwaltung erlernt werden und sind in diesem Sinne Monopolausbildungen. Dieses Konzept der Berufsbildung ist aktuell in der helvetischen Bildungslandschaft einzigartig. Der folgende Bericht skizziert die Konzeption und die didaktische Grundposition der beiden Ausbildungsgänge und diskutiert die Situierung der Monopolausbildung.

Martin Weissleder

Die Eidg. Zollverwaltung ist Teil des Finanzdepartements und beschäftigt rund 5'000 Mitarbeitende. Zu den Hauptaufgaben der Zollverwaltung gehören die Erhebung von Abgaben, Überwachen der ein- und ausgeführten Waren, Sicherheitsaufgaben, Tier-, Pflanzen- und Artenschutz. Die jährlichen Einnahmen betrugen 2004 rund 19 Milliarden Franken. Die Verwaltung ist dezentral organisiert mit Direktionen in Bern, Basel, Schaffhausen und Lugano.

Zollfachleute, Grenzwächterin, Grenzwächter

Die beiden Ausbildungsgänge Zollfachleute und Grenzwächterin, Grenzwächter sind modular aufgebaut. Nach einer einjährigen Grundausbildung, aufgeteilt in Theorieblöcke (25 Wochen) und Praktika (22 Wochen) besuchen die Mitarbeitenden in den folgenden fünf Jahren drei Weiterbildungskurse von 3 bis 4 Wochen Dauer. Nach Abschluss dieser Kurse gilt die allgemeine berufliche Ausbildung als abgeschlossen. Im Rahmen der Fortbildung werden intern weiterführende Fachausbildungen, Kurse für Spezialisten und Führungsseminare angeboten.

Zulassungsbedingungen für beide Ausbildungen

sind ein eidg. Fähigkeitszeugnis oder ein Mittelschulabschluss. Neben weiteren formalen Kriterien findet ein internes Aufnahmenverfahren statt, das eine schriftliche und mündliche Prüfung wie ein strukturiertes Aufnahmegespräch umfasst. Es werden nur so viele Auszubildenden rekrutiert, wie später im Betrieb auch eingesetzt werden können.

Die Ausbildungen finden im eigenen Ausbildungszentrum in Liestal (BL) statt, das über rund 160 Ausbildungsplätze verfügt und einen Internatsbetrieb für ca. 140 Personen anbietet.

Curriculum, Didaktik, Lehrkräfte

Für jeden der beiden Ausbildungsgänge besteht ein separates Curriculum. Dieses ist lernzielorientiert aufgebaut und beschreibt neben dem Endverhalten das von den Teilnehmenden verlangte Wissen und Können. Gesteuert wird die Ausbildung über den so genannten Regelkreis der Ausbildung. Dieser besteht aus den Schritten: Bedarfsermittlung, Lernzielformulierung, Vorbereitung/Planung, Durchführung, Transfer und Evaluation. In einem Qualitätshandbuch sind die zu den einzelnen Schritten gehörenden Standards festgehalten. Verantwortlich für die Einhaltung der Qualitätsstandards ist die Steuerungsgruppe Qualität, die sich aus Vertretern des Betriebs und der Fachdienste zusammensetzt. Bei beiden Ausbildungsgängen handelt es sich um Fachausbildungen, die gezielt auf die Tätigkeit im Arbeitsfeld ausgerichtet sind. Entsprechend besteht das Curriculum ausschliesslichen aus Fachinhalten. Allgemeinbildende Inhalte finden sich keine.

Die didaktische Konzeption der Ausbildung ist im hohen Masse vom Anspruch der Praxis- und Handlungsorientierung geprägt. Der Betrieb, als Abnehmer der Schulung, verlangt nach Personal, das unmittelbar und universell im Arbeitsalltag ein-

gesetzt werden kann. Die beiden folgenden Grundsätze prägen die Didaktik:

- Handlungsfähigkeit basiert auf einem umfassenden Wissensbestand
- Die Ausbildung führt zur beruflich notwendigen Handlungskompetenz

Aufgrund dieser Grundsätze ergeben sich verschiedene Konsequenzen für die Bereiche Lehrkräfte, Didaktik/Methodik, Infrastruktur, die im Folgenden nur sehr verkürzt und skizzenhaft dargestellt werden sollen:

- Der Lehrkörper besteht ausschliesslich aus erfahrenen und bewährten Zoll- und Grenzwachtfachleuten, die als Teilzeitlehrkräfte eingesetzt werden. Die Ausbildung des Lehrkörpers erfolgt über ein internes Train the Trainer Programm, das zum SVEB-Zertifikat führt.
- In der Ausbildung werden klar definierte Wissensbestände vermittelt, die von den Auszubildenden zu erwerben und im Rahmen von Kontrollen auch wiederzugeben sind.
- Unterrichtsformen wie Arbeiten mit Lernarrangements, Fallbeispielen, praktischen Übungen und Simulationen werden konsequent eingesetzt.
- Die Schulungsinfrastruktur (EDV) entspricht denjenigen am Arbeitsplatz. So sind alle 160 Ausbildungsplätze EDV mässig erschlossen und ermöglichen den Zugang auf alle arbeitsrelevanten Applikationen.
- Konsequenter Einsatz von E-Learning zur individuellen Schulung.

Monopolausbildung

Die Grundausbildung der Zollfachleute wird ab 2005 mit einer vom BBT anerkannten höheren Berufsprüfung abgeschlossen. Damit erfolgt die klare Positionierung der Ausbildung in der höheren Berufsbildung. Diesem Schritt vorausgegangen ist eine intensive Diskussion über die Monopolausbildung. Verschiedene Unternehmungen (z.B. Post, SBB) haben ihre Monopolausbildungen aufgegeben und bieten nun zum Beispiel eine kaufmännischen Ausbildung mit einer entsprechenden Spezialisierung an. Die Eidg. Zollverwaltung hat diesen Weg nicht gewählt, dies aus folgenden Gründen:

- Die Monopolausbildung kann gezielt auf die Anforderungen des Tätigkeitsfeldes ausgerichtet werden. Eine hoch praxisorientierte Ausbildung und ein unmittelbarer Einsatz in die Arbeitstätigkeit sind die Folgen davon.
- Die Zollverwaltung besitzt eine hohe Autonomie in der Gestaltung der Ausbildungsinhalte und Strukturen.

- Der Belastung für den produktiven Betrieb wären bei einer Ausbildung im Sinne einer Lehre vom zeitlichen Umfang wie von den Inhalten her deutlich höher.

Der Verzicht auf eine Monopolausbildung wird oft mit dem Argument der Arbeitsmarktfähigkeit unterlegt. Man geht davon aus, dass ein Berufsabschluss ausserhalb einer Monopolausbildung höhere interne und externe Mobilität und Flexibilität der Belegschaft ermöglichen. Dies ist meiner Ansicht nach ein Trugschluss und wird als Argument bei der Suche nach Akzeptanz im Rahmen von Umstrukturierungsmassnahmen herbeigezogen. So können wir bei uns beobachten, dass „trotz“ der Monopolausbildung ein Wechsel in ein anderes Berufsfeld ohne Schwierigkeiten möglich ist und diese Möglichkeit von den Mitarbeitenden auch genutzt wird. Eine kaufmännischen Ausbildung also solche garantiert noch keinen Arbeitsplatz. Verschiedene Aspekte wirken hier neben dem eigentlichen Berufsabschluss mit, so z.B. persönliche Zielvorstellungen, Bedarf des Arbeitsmarktes, Weiterbildungsbereitschaft, Persönlichkeit.

Dank der Monopolausbildung können Zollfachleute und Grenzwächterinnen, Grenzwächter effektiv und effizient auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Die hohe Ausbildungsflexibilität erlaubt zudem neue Herausforderungen und auch politische Veränderung aktiv aufzunehmen und die Ausbildung in kurzer Zeit auf die neuen Anforderungen auszurichten. Dies führt unter anderem zu einer guten Arbeitsplatzsicherheit. Davon profitiert der einzelne aber auch die Organisation.

Autor:

Martin Weissleder
Chef Stabsdienst Ausbildung
Oberzolldirektion
Monbijoustrasse 40
3003 Bern

martin.weissleder@ezv.admin.ch

Interview mit Hans Krebser, Leiter der Fachstelle Berufsbildung von SwissMEM

Seit Jahrzehnten in der Pionierrolle

bbaktuell 148 vom 28. Juni 2005

Die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie war immer wieder Pionierin in der Berufsbildung: Im 19. Jhrdt. haben beispielsweise Giessereien die ersten Lehrwerkstätten eingerichtet. Den älteren Leserinnen und Lesern sind wohl die "ASM-Berufe" noch ein Begriff oder die Reformen im Prüfungswesen.

Der Arbeitgeberverband dieser Branche, heute SwissMEM genannt, wird 100 Jahre alt. Seine «Lehrlingsstelle» ist seit Jahrzehnten die Trägerin der erwähnten Reformen. bbaktuell hat deren Leiter einige Fragen gestellt.

Seit wann gibt es die Lehrlingsstelle von SwissMEM?

Die Fachstelle Berufsbildung mit Sitz in Winterthur wurde 1954 gegründet. Eine Lehrlingskommission wurde bereits 1930 eingestzt.

Welche Aufgabe hatte sie zu Beginn und wo liegen heute die Schwerpunkte?

Zu Beginn konzentrierte sich die Fachstelle auf die Ausarbeitung der Lehrabschlussprüfungen für die MEM-Berufslehren. Heute nehmen wir alle Aufgaben eines Berufsverbandes im Bereich der Berufsausbildung wahr, zusätzlich also auch die Entwicklung der Bildungsverordnungen, die Erarbeitung von Lehrmitteln für die praktische und schulische Bildung, die Schulung von Berufsbildnerinnen und Prüfungsexperten sowie auch die Berufsinformation.

Wie hat sich die Zahl der Lehrlinge in den letzten 100 Jahren entwickelt, wenn man sie

Zur Geschichte der Berufsbildung im MEM-Bereich existiert eine Monographie: Mägli, Ulrich: Berufsausbildung in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie 1918 - 1939, Zürich: Verlag Reihe W, 1980. 280 S, die u.a. in der neuen Bilbiothek zu Berufsbildungsfragen ausgeliehen werden kann, Bibliothek «Gymnasial-, Berufspädagogik und Weiterbildung» der Pädagogischen Hochschule Zürich. Ort, Öffnungszeiten: http://www.phzh.ch/content,285,r1545,_Dz.html. Einschreibung etc: http://iz.phzh.ch/content, 286,r,_Dz.html. Zugang zum Katalog: <http://biblio.unizh.ch/>



mit der Zahl der Mitarbeitenden dieses Industriezweigs vergleicht?

Im Jahr 1918 (erstmals detaillierte Daten verfügbar) bildeten 134 ASM-Unternehmen mit 49'800 Mitarbeitenden insgesamt 4'380 Lehrlinge aus. Letztes Jahr waren es 8'178 Lehrlinge in 950 Swissmem Unternehmen mit 141'700 Beschäftigten.

Sie selbst sind seit über 20 Jahren in der Fachstelle tätig. Welches waren die wichtigsten Veränderungen der Berufsbildung in dieser Zeit?

In den achtziger Jahren galt es, die Informatik anwendungsbezogen in die Ausbildungen und Lehrabschlussprüfungen der MEM-Berufslehren einzubauen

Nach einer Berufslehre und einigen Jahren Praxiserfahrung schloss Hans Krebser das Studium zum Elektroingenieur HTL ab (1978: dipl. El.-Ing. HTL). Anschliessend arbeitete er als Projektierungs- und Berechnungsingenieur in der Firma Brown, Boveri & Co. in Zürich.

Sein Interesse an Ausbildungsfragen führte ihn Anfang der 80er-Jahre zum ASM als Projektleiter für Elektroberufe. Seit 1991 ist Hans Krebser Leiter von Swissmem Berufsbildung.



Seit Sommer 1993 bilden SIG und Georg Fischer ihre Lehrlinge gemeinsam aus – auch bei den Ausbildungsverbünden war die MEM-Industrie Pionierin.

Foto Michael Kessler

en. In den neunziger Jahren haben wir als Erste in Europa die Informatiklehre geschaffen. Zentral und nachhaltig war die Umstellung der Ausbildungsmethode weg von der klassischen Instruktion hin zur ganzheitlichen Ausbildung einschliesslich der Förderung von Schlüsselkompetenzen. In den letzten Jahren galt es, die Wirksamkeit der Ausbildung zu steigern (u.a. mit eLearning) und das Lehrstellenmarketing auszubauen.

Die Maschinen- und Elektroindustrie ist seit Jahrzehnten eine treibende Kraft in der Weiterentwicklung der Berufsbildung. Wo ist ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren der Hebel anzusetzen?

In Hightech-Berufen mit sehr hohen Anforderungen an den Arbeitsplätzen stösst das klassische duale System an seine Grenzen. Ich sehe die Lösung im Ausbau des trialen Systems durch die Einführung

von Basislehrjahren in Lernzentren und Ausbildungsverbünden. Auch für die Ausbildung von schulisch schwächeren Jugendlichen sind neue Lösungen zu finden, um für die Schweiz negative soziale Folgen zu vermeiden.

Verschiedene Verbände sind nicht sehr glücklich mit der Art, wie gegenwärtig Ziele und Inhalte der beruflichen Grundbildung definiert werden und haben sich diesbezüglich an das BBT gewandt. Wie erleben Sie das gegenwärtig verwendete System?

Auch wir tun uns etwas schwer mit der Triplex-Methode in der neuen kaufmännischen Grundbildung. Das BBT-Handbuch zur beruflichen Grundbildung lässt aber durchaus alternative Formen zur Lernzielformulierung zu. Deshalb prüfen wir gegenwärtig sehr genau, welches System wir in den zukünftigen Bildungsplänen einsetzen werden.

L'expert au service d'un projet ambitieux

Interview de Jean-Pierre Gindroz

ActualitésFPr 148 du 28 juin 2005

Actif retraité depuis 2001, l'ancien directeur général du Centre professionnel du Littoral neuchâtelois (CPLN) a mis son expérience et ses compétences au service de la Confédération et des cantons. Depuis janvier 2005, mandaté par le Gouvernement jurassien en qualité de chargé de mission, il conduit le projet consistant à réformer en profondeur l'organisation de toutes les formations du secondaire II et du tertiaire non universitaire

Entretien : Josette Fallet

Votre personnalité a toujours rayonné bien au-delà de Neuchâtel, où vous avez dirigé pendant plus de vingt-cinq ans le Centre professionnel du Littoral neuchâtelois (CPLN). Quel a été votre parcours, ces trente dernières années, aux plans cantonal et national ?

En 1975, les autorités neuchâteloises ont décidé de restructurer les écoles professionnelles, de les réunir sous un seul toit. Elles ont confié cette mission à une personne qui ne venait pas du sérail et pouvait porter un regard neuf sur les structures. Sous ma direction, le CPLN s'est mis en place et s'est développé, notamment dans le tertiaire non universitaire.

Pour en savoir plus, voir le site <http://www.cpln.ch>

Trente ans plus tard, je m'occupe d'un projet plus ambitieux à la demande du Gouvernement jurassien. Aucun canton n'a jusqu'ici poussé aussi loin la réforme des niveaux secondaire II et tertiaire. Pour en savoir plus : voir <http://www.afpr.ch/pdf/afpr2841.pdf>

Très tôt devenu vice-président de la Conférence



suisse des écoles professionnelles et de métiers (CSD), j'ai participé aux travaux de nombreuses commissions au plan national :

- Commission formation professionnelle de la CDIP
- Conseil de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPFP)
- Commission fédérale de maturité professionnelle

En 1999, le conseiller fédéral Couchebin m'a appelé

Titulaire d'un doctorat en sociologie économique avec une thèse sur une «approche psycho-sociologique du comportement d'achat», Jean-Pierre Gindroz a commencé sa carrière professionnelle dans le domaine du marketing en occupant durant 10 ans différentes fonctions à Hambourg, Bâle et Bienné. Passionné par les questions liées à la formation, il a décidé de réorienter son activité professionnelle en quittant le secteur privé pour mettre son expérience au service des autorités neuchâteloises.

à faire partie de la Commission d'experts chargée de préparer la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle. J'en étais le seul membre romand. La Suisse italienne y était représentée par M. Vincenzo Nembrini.

Vous avez pris une retraite anticipée en 2001 pour consacrer votre temps à différents projets. Lesquels ?

La CRFP m'a confié le projet «Nouvelles formes de partenariat Ecoles – Entreprises» (NFPA) et l'évaluation du projet ApA2 de lancement coordonné, dans les sept cantons romands, de la nouvelle formation d'assistante en soins et santé communautaire (ASSC). J'ai collaboré avec M. Benoît Michel à l'évaluation de la première volée 2002-2005. Je viens d'achever une enquête extensive auprès des candidates qui ont passé leurs examens de fin d'apprentissage en juin.

Pour en savoir plus : voir site <http://www.nfpa.ch>

Dans quelles circonstances le Gouvernement jurassien vous a-t-il appelé comme chargé de mission ?

Occupé par les projets susmentionnés, je n'étais pas disponible en 2003 lorsque le Gouvernement jurassien m'avait sollicité. M. François Bourquin a alors pris ce mandat et a conduit les travaux jusqu'à son décès le 10 décembre 2004. Sollicité une seconde fois en janvier 2005, j'ai accepté le mandat nouvellement positionné.

Comment définissez-vous le projet ?

Je le définis selon deux angles d'approche : la politique éducative d'une part, l'aspect organisationnel d'autre part.

Politique éducative

S'inspirant du rapport "Le secondaire II à venir", le Gouvernement jurassien a lancé une réforme d'envergure. Il entend donner de la cohérence au secondaire II dans un processus comparable à la réforme du secondaire I réalisée quinze ans plus tôt. Partant du principe que les flux d'élèves sortant du secondaire I passent tous, sous une forme ou sous une autre, au travers du secondaire II, il a décidé d'aménager ce secteur pour lui donner visibilité, flexibilité et perméabilité. Il entend prendre en charge les élèves, les conduire au travers de filières, de passerelles, de reconnaissances des acquis, ne pas rester dans la situation présente caractérisée par une mosaïque d'écoles qui ont toutes certaines prestations à offrir, sans cohérence d'ensemble.

La situation des jeunes, au plan national, dans une

solution transitoire (17%) ou sans solution (8%) au sortir de la scolarité obligatoire permet d'illustrer le propos. Au Jura, l'offre de différentes écoles et de différents établissements consiste notamment en 10e année, année de transition, classes d'orientation, classes de pré-apprentissage, ateliers qui misent sur l'insertion. Ces offres représentent une réponse au coup par coup au travers d'établissements qui disposent chacun d'une direction, d'une commission de surveillance. Elles n'avaient jusqu'ici pas suscité un raisonnement d'ensemble. Quelle offre ? Comment l'aménager ? Quels itinéraires construire ? Quels parcours rendre possibles compte tenu des changements de filière en cours de route de plus en plus fréquents et vu l'âge croissant des jeunes qui signent un contrat d'apprentissage ?

Aspect organisationnel

Dans le cadre de la structure départementale, le Gouvernement jurassien entend placer tout le secondaire II et l'ensemble du niveau tertiaire sous un seul département et, dans le cadre de celui-ci, créer un service fort (enseignement secondaire II et tertiaire). Il a retenu l'option d'un établissement unique fédérateur regroupant onze écoles et offrant toutes les filières : le Centre jurassien de formation immédiatement confronté à des questions d'organisation interne et appelé à jouer le rôle d'interface avec le service de l'enseignement secondaire et tertiaire. Cette structure devrait notamment permettre une meilleure maîtrise des coûts.

Le projet a fait l'objet d'une vaste consultation en mars et avril 2005. Quels en sont les principaux résultats ?

Les milieux consultés adhèrent aux lignes de force mais émettent des réserves au sujet des modalités d'application.

- Certaines mesures passent très bien : réaménagement du secondaire II, regroupement d'une mosaïque d'écoles, département unique pour toute la formation et l'enseignement.
- D'autres mesures suscitent des observations critiques : constitution de certaines divisions, interrogations sur le service unique et la bonne articulation entre le secondaire I et le secondaire II.
- Opposition à certains aspects organisationnels. Les divisions spécifiques «Maturité professionnelle» et «Formation continue» ne sont pas jugées pertinentes; il en va de même de l'articulation entre le futur service et la direction générale, cette dernière étant jugée superfétatoire.

Le Gouvernement jurassien, après avoir analysé les

résultats, se sent encouragé à poursuivre la réforme entreprise. La réflexion porte maintenant sur :
- l'organisation et la structure internes du département qui s'appellera Département de la formation, de la culture et du sport;
- l'architecture organisationnelle du Centre jurassien de formation dont l'appellation peut être remise en discussion.

La réforme devrait conduire à une première étape parlementaire d'ici à la fin de l'année avec l'examen de la Loi sur l'organisation de l'enseignement des niveaux secondaire II et tertiaire. En seconde étape, le parlement se prononcera en 2006 sur une nouvelle loi sur l'enseignement secondaire II et tertiaire. Le dispositif devrait être en place au 1er janvier 2007.

D'une manière générale, comment voyez-vous le renouveau de la formation professionnelle?

Je suis convaincu qu'il faut s'approcher des entreprises formatrices, leur présenter des modèles nouveaux pour leur montrer qu'il existe des solutions adaptées aux réalités régionales. Il faut prendre en compte la taille des entreprises, voir quelles sont les modalités les plus adéquates, par exemple le réseau d'entreprises formatrices. Trop d'entreprises raisonnent encore aujourd'hui comme si elles étaient seules responsables de la formation. De nouvelles formes de partenariat peuvent être aménagées. Une démarche pragmatique s'impose en l'occurrence. La prise de conscience ne doit pas être le fait des associations professionnelles faîtières mais des entreprises elles-mêmes.

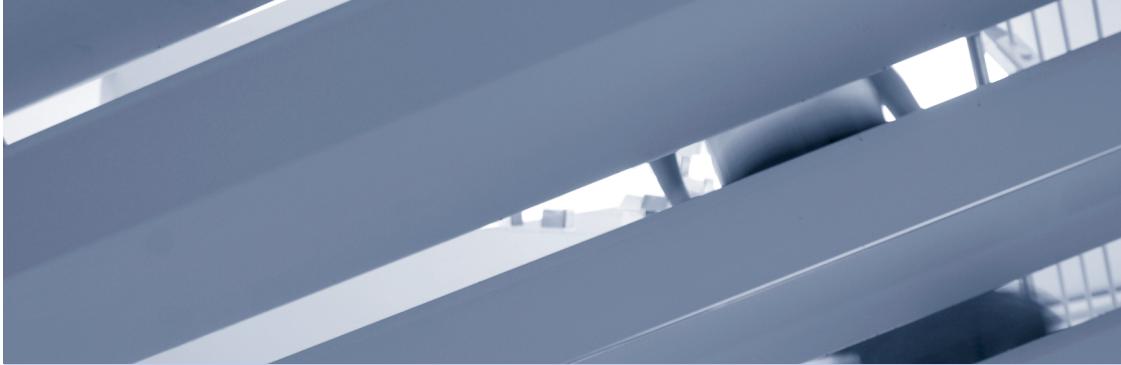
Dans les séances d'information organisées au Jura, j'ai souvent évoqué le domaine commercial. Il me semble primordial d'inviter les entreprises à réfléchir à la situation et à dépasser le cadre actuel : les écoles professionnelles commerciales incitent à former des employées de commerce, les écoles

supérieures de commerce cherchent des débouchés pour leurs diplômés, des places de stage pour les étudiants qui préparent la maturité professionnelle. Il faut réunir les entreprises pour discuter les solutions qui leur conviendraient, déterminer qui pourrait offrir quelles séquences de formation.

Quel devrait être, à l'avenir, le rôle des entreprises formatrices ?

Lors de la journée OFFT du 4 mars 2005 à Lucerne, j'ai lancé l'idée de dissocier l'effort de formation de la notion d'engagement de personnes et de relève professionnelle. L'expérience a démontré qu'il est, sauf exception, difficile de gérer la formation professionnelle en fonction des besoins des entreprises; il y a toujours un décalage entre la demande et l'arrivée des personnes qualifiées sur le marché de l'emploi. La gestion des ressources humaines répond aux besoins des entreprises, elle mise sur la mobilité des personnes formées. La formation professionnelle doit prendre en compte cette attente de mobilité; le concept de champ professionnel introduit dans la nouvelle loi doit y contribuer.

Désormais, il conviendrait de tenir un autre langage et de convaincre les entreprises qu'elles doivent participer à un effort général de formation, assumer un devoir social. Comme l'indiquait le message du Conseil fédéral relatif à la nouvelle loi, la formation professionnelle doit favoriser l'insertion sociale. La nLFPr (art. 3, lettre a) encourage et développe un système qui permet aux individus de s'épanouir sur les plans personnel et professionnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans le monde du travail.



Nachdiplomstudium Weiterbildungsmanagement

Für Mitarbeitende mit Leitungsaufgaben
in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen

www.weiterbildungsmanagement.ch

2006–2008
4. Studiengang

u^b

Nachdiplomstudium Weiterbildungsmanagement

Kompetent führen – Gemeinsam lernen

Das seit 2000 angebotene Nachdiplomstudium (NDS) «Weiterbildungsmanagement» richtet sich an Führungskräfte in Weiterbildungsinstitutionen und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Diese Führungspersonen sehen ihre Aufgaben darin, effizient und wirksam Lerngelegenheiten für anspruchsvolle Kunden zu gestalten. Anforderungen an Lernangebote verändern sich. Es entsteht ein Druck, Bildungsangebote und -formen permanent zu erneuern, d. h. auch als Institution zu lernen. Der Umgang mit Veränderungen und ihr Management werden zu zentralen Aufgaben, an denen sich Führungskräfte zu messen haben. Im NDS wird auf diese Problemlage Bezug genommen.

Bewährtes Curriculum – theoretisch fundiert und berufsfeldorientiert

Erfolgreiche Führungspersonen sind in der Lage kompetent Ziele zu setzen, Vorhaben zu planen, zu realisieren, auszuwerten und zu verbessern. Sie begeistern Mitarbeitende zur gemeinsamen Zielerreichung und fördern die Entstehung einer motivierenden Organisationskultur. Die Kursinhalte beziehen sich jeweils ausdrücklich auf die Situation von Weiterbildungsinstitutionen, seien diese innerbetrieblich oder auf den externen Markt ausgerichtet. Die AbsolventInnen kennen und hinterfragen diese feldspezifischen Bedingungen und Konzepte. Sie erhalten Gelegenheit, die darauf aufbauenden Methoden und Instrumente in der Praxis anzuwenden. Die Kursinhalte sind wie folgt gruppiert (Termine: www.weiterbildungsmanagement.ch):

Prozesse

Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen; Weiterbildungsdidaktik; Marketing; Finanzplanung; Rechtsfragen; Evaluation von Programmen und Veranstaltungen; Projektmanagement in der Weiterbildung; neue Informations- und Kommunikationstechnologien

Institution

Organisation; Unternehmensplanung; Führung und Konfliktmanagement; Qualitätsmanagement; Bildungscontrolling; Verhandeln

Aktoren

Profession Weiterbildungsmanagement; Personalauswahl; freiberufliche KursleiterInnen; Weiterbildungsverhalten; Weiterbildungsberatung

Kontext

Institutionen, Strukturen, Politik in der Weiterbildung; Aktuelle Konzepte der Weiterbildung; Entwicklungen in der Personalentwicklung und der betrieblichen Weiterbildung; Lernen im Prozess der Arbeit; Ethik und Weiterbildung



Dr. B. Forrer

NDS-Teilnehmerin
Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik in Zürich,
Bereichsleiterin
Weiterbildung:

Der Studiengang dauert von März 2006 bis März 2008. Die Kurse finden monatlich in 20 Blöcken zu 2–3 Tagen statt (total 400 Präsenzstunden). Die Teilnehmendenzahl ist auf 25 beschränkt.

«Zum ersten Mal seit meiner nun fünfjährigen Tätigkeit als Bereichsleiterin Weiterbildung bin ich in diesem Jahr auch wirklich dazu gekommen, mich mit Studien zur Weiterbildung überhaupt zu beschäftigen. Ich habe viele Hinweise erhalten, wo ich weitersuchen kann und meine Neugier diesbezüglich ist geweckt worden.»

Abschluss: Universitäres Weiterbildungsdiplom

Erfolgreiche AbsolventInnen erhalten das universitäre Weiterbildungsdiplom «Weiterbildungsmanagement», ausgestellt durch die Weiterbildungskommission der Universität Bern. Ein Diploma Supplement gemäss CRUS/EU/Europarat und Unesco beschreibt detailliert die erbrachten Leistungen. Diese entsprechen dem European Credit Transfer System (ECTS), mehr Information: www.ects.ch. Insgesamt werden mit dem Diplom 36 ECTS-Punkte erworben. Auf März 2006 werden über 70 Personen das universitäre Weiterbildungsdiplom «Weiterbildungsmanagement» erworben haben.

Lehrkörper: Wissenschaft und Praxis

Der Lehrkörper besteht aus angesehenen WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen aus dem deutschsprachigen Europa. Folgende Lehrpersonen bieten Gewähr für eine spannende Vermittlung und eine kritische Reflexion neuer Erkenntnisse aus erster Hand:

PD Dr. S. Abegglen, Zürich	Prof. W. Lienemann, Uni Bern
Prof. R. Arnold, Uni Kaiserslautern	Prof. E. Nuissl von Rein, Bonn
Prof. H. Barz, Uni Düsseldorf	Mag. G. Ratz, Bergheim
PD Dr. H. Bastian, Uni Hamburg	Dr. Adrian Ritz, Uni Bern
Prof. R. Becker, Uni Bern	Prof. Chr. Schiersmann, Uni Heidelberg
Dr. W. Beywl, Uni Bern	Dr. W. Schöni, Basel
Prof. P. Brandl, Uni Linz	Dr. P. Senn, Uni Bern
A. E. Calonder Gerster, Zumikon	Dr. R. Steiner, Bern
Prof. P. Dehnhostel, Uni Hamburg	Chr. Thierstein, Zürich
L. Drews, M.A., Kehrsatz	Prof. N. Thom, Uni Bern
Dr. A. Fischer, Uni Bern	Prof. R. Waldburger-Raiber, HSW Luzern
Prof. W. Herzog, Uni Bern	Prof. K. Weber, Uni Bern
Prof. A. Hollenstein, Uni Bern	Prof. J. Wittpoth, Uni Bochum
Prof. N. Kailer, Uni Linz	Prof. S. Wolter, SKBF Aarau

Arbeitsweise: Kultur des Dialogs



Dr. K. Hügi
NDS-Teilnehmer
Schweiz. Polizei-
Institut in Neuenburg,
Ausbildungsleiter:

Neben der Weitergabe von praxisorientiertem Wissen und Können bieten die Veranstaltungen Raum für die Vermittlung von Orientierungswissen, für Reflexion und Diskussion sowie für das Entwickeln neuer Ideen und Lösungen. Dabei werden das Wissen und die Erfahrungen der Teilnehmenden für den Lehr- und Lernprozess genutzt. Wegweisend ist eine Kultur des Dialogs. Arbeiten in Transfergruppen und Erstellen von Seminar- sowie Diplomarbeiten ermöglichen zusätzliche Praxisimpulse zur Vertiefung und Umsetzung. Eine Intranet-Webplattform sichert den Informationsfluss innerhalb des Studiengangs.

«Das NDS empfinde ich immer noch als massgeschneidert für meine berufliche Situation und meine Bedürfnisse.»

Zulassungsvoraussetzungen und Anmeldung

Verlangt werden in der Regel ein tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, Kaderschule, Lehrerausbildung), der Nachweis einer didaktischen Qualifikation sowie Führungspraxis in der Weiterbildung. Studienreglement und Anmeldeformular: www.weiterbildungsmanagement.ch

Anmeldeschluss: 30. September 2005

Trägerschaft und Studienort

Trägerin des Studiengangs ist die Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) der Universität Bern. Sie führt den Studiengang im Auftrag der Weiterbildungskommission der Universität Bern durch.

Studienort ist Bern, zwei Gehminuten vom Bahnhof entfernt.

Kosten und Leistungen

Das Kursgeld (exkl. Übernachtungen) beträgt Fr. 17 000.–.

Darin eingeschlossen sind: Für die Modulinhalte spezifisch entwickelte Unterlagen inkl. Vorbereitungsaufgaben und annotierter Basisliteratur; Fotodokumentationen zu Unterrichtseinheiten; Linklisten; Kommentierung und Abnahme von Fachleistungen; Expertenbegleitung für das Diplomprojekt; Zugang zur Intranet-Webplattform und weitere Ressourcen (Newsletter, Bibliothek, ausgewählte Literatur und Teilnahme an Veranstaltungen zu Sonderkonditionen); Diplomprüfungsgebühr sowie Pausenverpflegung.

Information und Beratung

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB)

Falkenplatz 16, CH-3012 Bern

(neue Adresse ab Oktober 2005:

Schanzeneckstrasse 1, Postfach 8573, CH-3001 Bern)

Dr. Peter Senn, Studienleiter, peter.senn@kwb.unibe.ch

Jenny Künzi, Sekretariat, jenny.kuenzi@kwb.unibe.ch,

Telefon +41 (0)31 631 53 41

Hinweis

AbsolventInnen des Nachdiplomstudiums «Weiterbildungsmanagement» können den Titel «Master of Advanced Studies in Education and Management, Universität Bern MAS EM» erwerben. Mehr Informationen zu diesem Weiterbildungsmaster: www.masterprogramm.ch