



EHB

skilled

N°2
2018

Das Magazin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung



Kompetenz

Schwerpunktthema Kompetenz

- 4 EHB-Studie zu Berufsbildner/innen
**Die zentrale Bedeutung
übergreifender Kompetenzen**



- 8 Regionale Zusammenarbeit
Für eine effizientere Ausbildung

- 10 Nachgefragt
**Was hat Sie beruflich zum
Champion gemacht?**

- 12 Leading House Berufsfelddidaktik
**Didaktische Kompetenzen in
der Lehrpersonenausbildung**

- 13 Profile für Lehrkräfte
Elf Kompetenzen im Zentrum

- 14 Pädagogische Ausbildung
**Entwicklung des
Classroom Managements**

- 15 Kompetenzorientiert prüfen
**Wissen anwenden und
reflektieren statt wiedergeben**

- 16 Weiterbildung
**Hin zu biografischer
Gestaltungskompetenz**

- 17 Weiterbildung
**Die Arbeitgeber unterstützen
nicht alle gleich**

- 18 Berufsmaturität
**Viel fachlicher Inhalt
und wenig Zeit**

- 19 Höhere Berufsbildung
**Ausbildungen – mit Blick auf
die Praxis konzipiert**

- 20 Für die Praxis
**Clevere Instrumente für eine
lebensnahe Allgemeinbildung**

- 22 Berufsbildung International
**Knowhow aus der Schweiz
als Inspiration**

- 23 Berufsabschluss für Erwachsene
**Good Practices im
Validierungsverfahren**

Weitere Themen

- 24 Neues Angebot am EHB
**Mit dem Bachelor of Science
in die Zukunft**

- 25 Vereinigtes Königreich
**«Die Berufsbildung verkam
zu einem Auffangbecken»**

- 26 In Ausbildung
**Flavio Bucci,
Detailhandelsfachmann**



- 28 Alumni
Am Puls der Berufsbildung

- 28 Nachrichten
News aus dem EHB

- 30 Die Berufslehre in der Romandie
**Zu wenig bekannt oder
zu unbeliebt?**

- 31 Austauschprogramm Swiss Mobility
**Brücken bauen zwischen den
Sprachen und Kulturen**

- 32 Begegnung: Andri Rüesch, Swisscom-Manager
**«In 20 Jahren lernt man
keinen Beruf mehr»**

- 34 Jana Burri, Ausbildungsverantwortliche
**«Ich bin jetzt vielmehr
Coach als Lehrerin»**



- 36 Diplomiert: Miriam Pfister, ABU-Lehrerin
**«Ideen habe ich
noch viele im Kopf»**

- 37 Berufsfachschulen
**EHB-Weiterbildungsinitiative
für die digitale Transformation**

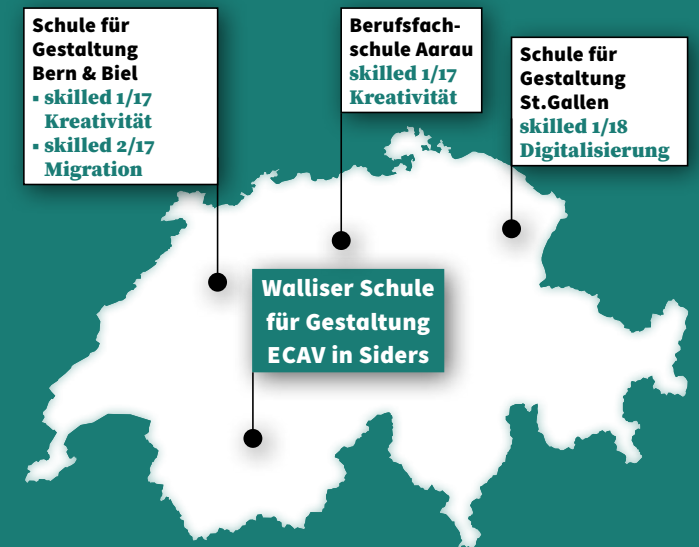
- 38 Weiterbildungsangebote am EHB
**Die richtige Wahl mit Hilfe
des neuen Bildungsplaners**

- 39 Carte Blanche: Reto Wyss, SwissSkills
**Beste Promotion für die
Berufslehre**

- 40 7 Fragen an ...
**EHB-Mitarbeiter
Jean-Louis Berger**

- 41 Agenda
EHB-Anlässe bis April 2019

Grafikwettbewerb Illustrationen aus dem Wallis



Die Illustrationen in dieser Ausgabe von «skilled» stammen von angehenden Grafikerinnen und Grafikern der Walliser Schule für Gestaltung ECAV in Siders. Zwei Klassen im ersten Ausbildungsjahr haben für uns ihre Assoziationen zum Themenbereich Kompetenz und Berufsbildung grafisch umgesetzt. Im August starteten die Lernenden ins zweite Jahr ihrer Ausbildung.

Besonders gut gefallen hat der «skilled»-Redaktion die Illustration von Montaine Perraudin. Sie ist deshalb zum Titelbild dieser Ausgabe unseres Magazins geworden. Wir gratulieren Montaine Perraudin zu diesem Erfolg. Weitere Illustrationen sehen Sie im Schwerpunktteil des Hefts.

Unser Dank gilt den 32 Lernenden sowie den Lehrpersonen Mathias Forbach und David Picard, die sie betreut haben. Möglich gemacht hat dieses Projekt Daniel Schmid, Leiter der Berufsbildung an der ECAV – dafür bedanken wir uns ganz herzlich.

Kompetenzen oder Wissen?

Liebe Leserin, lieber Leser



Laut Wikipedia beruht Kompetenz auf einer Verknüpfung von Wissen und Können, wie sie für die Ausübung einer privaten oder beruflichen Tätigkeit nötig sind. Kompetenz ist im Grunde die Fähigkeit und Fertigkeit, in einem bestimmten Gebiet Probleme zu lösen. Sie umfasst also Wissen, Knowhow sowie Selbst- und Sozialkompetenz.

Diese Definition lässt sich nun hervorragend auf die Berufsbildung übertragen: Beim Erlernen eines Berufs erwirbt man eine Kombination aus Wissen, Fertigkeiten und der Bereitschaft, diese Fertigkeiten auch anzuwenden. Eine solche Berufsbildung ist ganzheitlich und geht über das reine Ansammeln von Wissen hinaus. Die Kompetenzen erlauben es,

Wissen anzuwenden, um anstehende Probleme zu lösen.

Die Frage, die ich mir stelle und auf die ich noch keine befriedigende Antwort gefunden habe, ist folgende: Warum werden wir in unserer Gesellschaft nach unserem Wissen beurteilt und ausgewählt, und nicht nach unseren Kompetenzen – die ihrerseits auf Wissen aufbauen?

Für mich stehen eindeutig die Kompetenzen im Vordergrund. Unser Land ist diesem Weg gefolgt. 70 Prozent der jungen Menschen machen heute eine kompetenzorientierte Ausbildung. So ist unsere Wirtschaft stark geworden, und so haben viele Frauen und Männer Arbeit gefunden. Bewahren wir also diesen Bildungsweg.

Dr. **Philippe Gnaegi**, Präsident EHB-Rat

Champions im Alltag

Liebe Leserin, lieber Leser



Wen empfinden wir als kompetent? Es sind Berufsleute, die mit ihrem Fachwissen unser Vertrauen gewinnen. Fachpersonen, bei denen wir spüren, dass sie unsere Anliegen ernst nehmen und ihr Wissen auf unsere Bedürfnisse und die aktuelle Situation anwenden können. Und deren Herz für ihre Profession schlägt. Die Besten wett-eifern an Berufsmeisterschaften miteinander. Wir haben für dieses Heft Teilnehmende der SwissSkills gefragt, was sie beruflich zu Champions gemacht hat.

«Nicht fürs Leben lernen wir, sondern für die Schule», beklagte der römische Philosoph Seneca vor rund 2000 Jahren den mangelnden Alltagsbezug der Schule. Er hätte

wohl seine helle Freude daran zu sehen, wie unsere Berufsbildung heute funktioniert.

Die Handlungskompetenz ist zu einem zentralen Paradigma geworden. Lernende sollen mit starkem Bezug zu ihrem Alltag Kompetenzen erwerben. Was das für die unterschiedlichsten Bereiche der Berufsbildung bedeutet – von der Berufsmaturität über den allgemeinbildenden Unterricht bis hin zum Stil von Prüfungen –, beleuchten wir in diesem «skilled».

Viele weitere News und spannende Themen aus dem EHB warten in diesem Heft auf Sie. Unter anderem wagen wir mit dem EHB-Ratsmitglied Andri Rüesch, hauptberuflich Head of Sourcing, Skills & Talents bei Swisscom, einen Blick auf die Kompetenzen, die künftig gefragt sind. Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Prof. Dr. **Cornelia Oertle**, Direktorin EHB

Interviews mit Berufsbildner/innen in Betrieben

Die zentrale Bedeutung übergreifender Kompetenzen

Von **Barbara Duc** und **Nadia Lamamra**

Übergreifende Kompetenzen haben bei der Arbeit und in der Berufsbildung einen hohen Stellenwert. Der Grund dafür sind Veränderungen der Arbeitswelt wie etwa die Tertiarisierung der Wirtschaft und das Aufkommen neuer Technologien. Betriebliche Berufsbildner/innen beziehen sich oft auf diese übergreifenden Kompetenzen. Forschende des EHB wollten wissen, was es damit auf sich hat und was sich dahinter verbirgt.

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass übergreifende Kompetenzen – auch Soft Skills oder überfachliche Fähigkeiten genannt – für die Rekrutierung von Lernenden eine grosse Bedeutung haben (Imdorf, 2007; Ruiz & Goastellec, 2016). Neben den Noten und den Resultaten der Eignungstests gehören auch persönliche und soziale Kompetenzen zu den Auswahlkriterien. Die oben erwähnten Untersuchungen weisen dabei auf das Risiko hin, dass Ungleichheiten aufgrund der sozialen Herkunft, die mit diesen Kriterien in Zusammenhang stehen, reproduziert werden. Andere Studien empfehlen, Eigenschaften wie Einsatzbereitschaft, Fleiss, Selbstständigkeit und Stressresistenz stärker zu berücksichtigen als die Schulnoten (Stamm, 2017).

Forschende des EHB haben in einer Studie über die betrieblichen Berufsbildner/innen (siehe Kasten) nicht nur hervorgehoben, wie verschieden die Kompetenzen sind, die unter den Begriff der Soft Skills fallen. Unter die Lupe genommen haben sie vor allem auch deren Doppelrolle: Zum einen sind diese Kompetenzen Ausbildungsgegenstand, zum andern spielen sie bereits als Auswahlkriterien eine Rolle. Die Ergebnisse zeigen, wie bedeutend diese Kompetenzen sind, um die Lernenden auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Ebenso wird klar, dass es

tatsächlich mit Risiken verbunden ist, sie bereits als Kriterien für die Auswahl von Lernenden zu verwenden.

Was sind übergreifende Kompetenzen?

Kompetenzen und damit auch übergreifende Kompetenzen werden gemeinhin als individuelles Kapital gesehen. Aus einer dynamischeren Perspektive betrachtet sind Kompetenzen Ressourcen, die Einzelne in bestimmten Situationen mobilisieren können. Ausgehend von den Interviews mit betrieblichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern werden drei Arten von übergreifenden Kompetenzen unterschieden: persönliche Kompetenzen, soziale Kompetenzen und die Einstellung zur Arbeit.

Zu den persönlichen Kompetenzen gehören beispielsweise die Selbstdarstellung, das Verhalten und die emotionale Kontrolle, was sie zu einer Art Bezugssystem der Person macht. Bei den sozialen Kompetenzen geht es um die Beziehungen zu anderen, unter anderem kommunikative Ausdrucksfähigkeit und Teamgeist. Die Einstellung zur Arbeit wiederum äussert sich in Form von Gewissenhaftigkeit, Stressresistenz und Motivation.

Wichtige Auswahlkriterien

Berufliche Ausbilder/innen, die am Rekrutierungsprozess beteiligt sind, sprechen oft von bestimmten übergreifenden Kompetenzen, die sie in Bewerbungsgesprächen und in Praktika als Beurteilungskriterien verwenden, um Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen.

Für die Auswahl scheinen vor allem die persönlichen Kompetenzen entscheidend zu sein. Respekt und Höflichkeit lesen die Ausbilder/innen an der Sprache (Register, Vokabular) und an der Körperhaltung (aufrechte Haltung, Händedruck) ab. Selbstdarstellung und Erscheinungsbild (Friseur, Kleidungsstil) bewerten sie ebenfalls. Obwohl diese Aspekte wichtig sind, werden sie aber nicht als Ausschlusskriterien verwendet, sondern können durch andere Aspekte kompensiert werden. Dennoch wird schon bei Lehrbeginn eine persönliche Basiskompetenz vorausgesetzt, da man davon ausgeht, dass sich bestimmte Verhaltensweisen nicht mehr ändern lassen. Auch soziale Kompetenzen sind wichtige Auswahlkriterien. Sie zeigen, wie gut sich die Person in eine Arbeits-



Vom Nationalfonds finanzierte Studie

Die Interviews mit den betrieblichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern stammen aus einer Studie des EHB, die der Schweizerische Nationalfonds (SNF) von August 2014 bis November 2017 finanziert hat. Die Grundlage bilden 80 Interviews und 35 Beobachtungen in Unternehmen verschiedener Grössen und Branchen. Eine genauere Analyse dazu findet sich in einem französischsprachigen Artikel der Zeitschrift «Education et socialisation» (Duc, Perrenoud & Lamamra, 2018).



↑ Illustration von **Marine Aebischer**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

gemeinschaft – zum Beispiel mit dem/der Auszubildenden/in sowie mit Kolleginnen und Kollegen – einfügen kann, aber auch, wie gut sie beispielsweise mit der Kundschaft oder mit Patientinnen und Patienten in Kontakt treten kann. Diese sozialen Fähigkeiten haben je nach Betätigungsfeld unterschiedliches Gewicht und werden vor allem in Dienstleistungsberufen wertgeschätzt.

Für die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten wird deren Einstellung zur Arbeit anhand der gezeigten Motivation beurteilt. Sie ist das am häufigsten genannte Auswahlkriterium, auch wenn die Befragten nur selten eine Definition für sie liefern können. Das relativ abstrakte Konzept der Motivation wird an der persönlichen Haltung der Kandidatinnen und Kandidaten festgemacht, also unter anderem daran, wie stark sie sich beteiligen und ob sie Fragen stellen, die auf ein Interesse für den gewählten Beruf und auf Lernbegierde schliessen lassen.

«Es ist nicht nötig, dass er alles sofort versteht, solange er nur Fragen stellt und sich einsetzt, und nicht nur da ist, weil er es muss.»

Verantwortlicher für Berufsbildung in einem grossen Logistikunternehmen

Diese übergreifenden Kompetenzen werden neben den fachlichen Kompetenzen auch aktiv ausgebildet. In bestimmten Fällen – zum Beispiel in Dienstleistungsberufen – lassen sich die sozialen Kompetenzen jedoch kaum von der beruflichen Eignung unterscheiden. Und in Branchen mit vielen Veränderungen – wie etwa der Tertiärisierung – oder mit einer weniger strikten Trennung zwischen Front- und Backoffice scheinen sie wichtiger zu werden. Auch die betrieblichen Auszubildenden und Auszubildende bekommen die gesellschaftlichen Veränderungen zu spüren, etwa den schwindenden Einfluss der Eltern und die tolerantere Erziehung. Sie müssen nicht mehr nur das Fach lehren, sondern haben zunehmend auch eine Rolle als Erzieher/innen.

«Ein Teil der Ausbildung hat mit dem Beruf zu tun, aber ein Grossteil betrifft auch Dinge des Lebens, man muss realistisch sein.»

Auszubildende in einer Metzgerei

Soziale Fähigkeiten sind nötig für die Arbeit im Team und werden deshalb als unabdingbar bewertet. In einigen Unternehmen wurden sogar Strukturen für gemeinsames

Lernen eingeführt. Diese Fähigkeiten sind aber auch wichtig für die Interaktion mit der Kundschaft. Für bestimmte Berufe stehen sie deshalb auf dem Lehrplan.

Was die Einstellung zur Arbeit betrifft, konzentrieren sich die Auszubildenden/innen oft auf Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit und das Berufsethos. Ausserdem betonen sie eine Fähigkeit, die generell wichtig sei: Selbstständigkeit. Selbstständiges Arbeiten bedeutet, dass man lernt, die Arbeit selber zu organisieren und für eine Aufgabe eigenständig eine Lösung zu finden. Beim selbstständigen Denken geht es sodann um eine verantwortungsvolle Haltung zur Arbeit, also beispielsweise darum, sich eigenständig Ziele zu setzen, sich selber zu bewerten, Eigeninitiative zu zeigen und eine kritische Haltung zu haben.

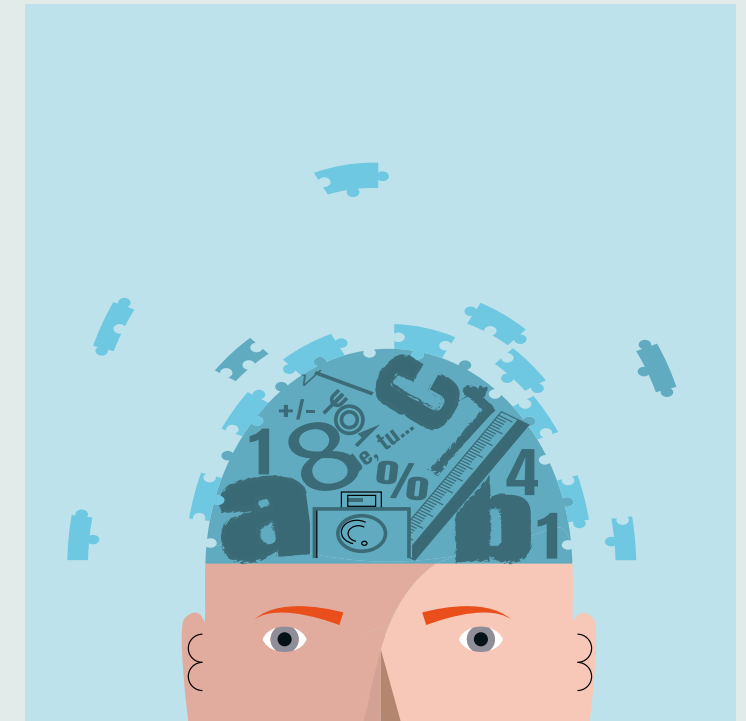
«Ich denke, wir sollten ihnen alles geben, was wir können. Damit sie, wenn sie mit der Ausbildung fertig sind, eben möglichst selbstständig sind. Mein Ziel jedenfalls ist es, sie möglichst selbstständig zu machen, so schnell wie möglich, aber natürlich je nach den Voraussetzungen, die sie haben.»

Verantwortlicher für die Ausbildung in einem grossen Unternehmen im Bereich Verkauf

Schwierige Doppelrolle

Die betrieblichen Auszubildenden und Auszubildende haben es in allen Phasen der Ausbildung – bei der Rekrutierung oder im Berufsalltag – mit der schwierigen Doppelrolle der übergreifenden Kompetenzen zu tun. In einigen Berufen gehören diese zu den erforderlichen Qualifikationen und werden somit genauso ausgebildet wie die fachlichen Kompetenzen. Dies ist nicht weiter problematisch. Wenn sie jedoch bereits in der Liste der Auswahlkriterien auftauchen, ist das heikler und wirft Fragen auf. Einerseits setzen die Betriebe bei der Berufsbildung auf eine mittelfristige Vermittelbarkeit, also auf die mögliche berufliche Eingliederung nach der Ausbildung, andererseits ist ihnen auch die kurzfristige Integration während der Lehre wichtig. Darum müssen sich die Lehrbetriebe die Frage gefallen lassen, ob sie sich tatsächlich dafür einsetzen, künftige Beschäftigte auszubilden, oder ob sie eher Lernende bevorzugen, die bereits vor der Ausbildung über die nötigen Kompetenzen verfügen. Auch das duale Berufsbildungsmodell muss hinterfragt werden. Bietet es einen schrittweisen Eintritt in den Arbeitsmarkt oder führt es eher zu einer unmittelbaren Konfrontation mit der Realität der Arbeitswelt, die von den Lernenden eine sofortige Anpassung verlangt?

Junge Menschen können diskriminiert werden, wenn diese Kompetenzen von ihnen bereits a priori erwartet werden und sie nicht darüber verfügen. Tatsächlich hat die Fähigkeit, die Erwartungen der Arbeitswelt zu ent-



↑ Illustration von **Rafael Da Silva**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

schlüsseln und die nötigen Ressourcen für eine Anpassung aufzuwenden, etwas mit dem sozialen und kulturellen Kapital der Einzelnen zu tun. Da ein Teil der übergreifenden Kompetenzen in der ersten Sozialisationsphase erworben wird, kann es dazu kommen, dass junge Menschen aus bestimmten sozialen Milieus und Kulturen benachteiligt werden. Während wenig schulfähige junge Menschen aufgrund ihrer Noten benachteiligt werden, besteht das Risiko für Jugendliche mit geringerem kulturellem und sozialem Kapital, durch die zunehmende Bedeutung der Soft Skills ausgegrenzt zu werden.

▪ Dr. Barbara Duc, Senior Researcher Forschungsfeld Integrations- und Ausschlussprozesse, EHB ▪ Prof. Dr. Nadia Lamamra, Leiterin Forschungsfeld Integrations- und Ausschlussprozesse, EHB

Bibliographie

- Duc, B., Perrenoud, D., & Lamamra, N. (2018). *Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise : entre objets de formation et critères de sélection. Éducation et socialisation*, 47, abgerufen am 23. Mai 2018 auf <http://journals.openedition.org/edso/2818>.
- Imdorf, C. (2007). *La sélection des apprentis dans les PME*. Universität Freiburg.
- Ruiz, G. & Goastellec, G. (2016). *Entre trouver et se trouver une place d'apprentissage : quand la différence se joue dans la personnalisation du processus*, 133, 121-138.
- Stamm, M. (2017). *Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses. Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt*. Bern: Swiss Education.

► www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerinnen-berufsbildner-schlusselrolle

Austausch zwischen Wirtschaft und Ausbildung

Regionale Zusammenarbeit für eine effizientere Ausbildung

Von **Claire Veri Sanvito**

Das Schweizer Berufsbildungssystem zeichnet sich aus durch ein ständiges Zusammenspiel mit der Wirtschaft. Und das Ergebnis? So lässt sich den aktuellen und künftigen Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen. Das Zentrum für Berufsentwicklung des EHB hat ein nationales Dienstleistungsangebot geschaffen, um die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung dabei zu unterstützen, dieses Ziel weiterhin zu erreichen. Doch wie werden die nationalen Vorgaben in der Ausbildung lokal umgesetzt?

Wenn die Kantone und die regionalen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) vom Bund die Vorgaben für einen neuen Beruf erhalten, stellt sich die Frage: Wie können sie diese an den drei Lernorten effizient umsetzen? Zunächst müssen alle Personen informiert werden, die für die jeweilige Ausbildung zuständig sind, damit sie sich beteiligen und Impulse für Neuerungen geben können. Dazu wird eine strategische Gruppe gebildet, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Berufsfachschulen, der überbetrieblichen Kurse, der Lehrbetriebe/OdA und des Zentrums für Berufsentwicklung (ZfB) des EHB besteht.

Geleitet wird die Gruppe vom ZfB, das eine gemeinsame Vision erarbeitet und eine koordinierte pädagogisch-didaktische Begleitung an den drei Lernorten gewährleistet. Dazu gehört es, Informationsveranstaltungen zu organisieren und den Übergang zum fachlichen Unterricht zu sichern,

indem die Programme der Berufsfachschulen und der überbetrieblichen Kurse koordiniert umgesetzt werden und auch die Lehrbetriebe einbezogen sind.

«Für uns ist es darüber hinaus wichtig, dass die Leitung der strategischen Gruppe einer Person übertragen wird, welche die Überlegungen auf nationaler Ebene kennt und die auch Veränderungen herbeiführen kann», erklärt Massimo Ghezzi, Inspektor beim Amt für Berufsbildung des Kantons Tessin. Ebenso ist es zentral, von Anfang an alle Akteurinnen und Akteure einzubinden, die daran beteiligt sind, die Kompetenzen festzulegen

und ihnen alle Aspekte der Veränderung zu kommunizieren, damit eine gemeinsame Vision entsteht.

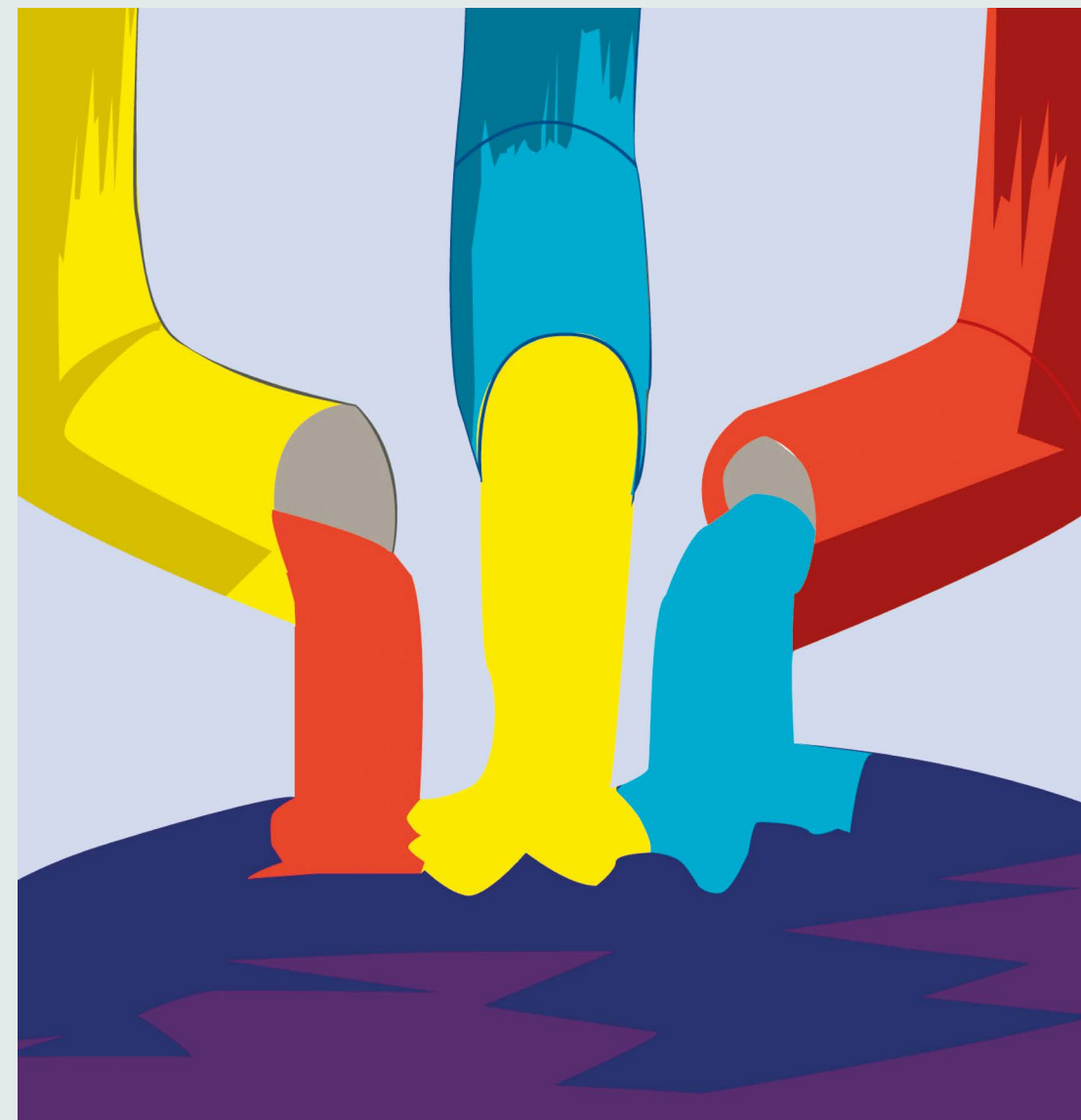
Ein gemeinsames Ausbildungskonzept fördern

Eine koordinierte Ausbildung an allen Lernorten ist eine der Grundvoraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die das Lernen fördert. Dafür gilt es eine gemeinsame Grundlage zu schaffen. Die Dozierenden der Berufsfachschulen und die Ausbilder/innen der überbetrieblichen Kurse müssen dieselbe Sprache sprechen und dieselben Lehrmethoden anwenden, das heisst für kompetenzorientierten Unterricht ausgebildet sein, wie Gabriele Cavasin, Berufskunde-Dozent für Schreiner/innen, erklärt. Er wünscht sich auch spezifische Unterstützung, um die einzelnen Kompetenzen in Arbeitssituationen zu beschreiben, die für den Beruf und die Lernenden wichtig sind, damit daraus Unterrichtselemente entstehen können. «Dieser Prozess sollte gemeinsam von den Berufskundelehrkräften sowie den Ausbilderinnen und Ausbildern der überbetrieblichen Kurse erarbeitet werden, so wie wir es in unserem Fachbereich getan haben.»

Sievi Bettosini, Leiter der überbetrieblichen Kurse und Ausbilder für Schreiner/innen, führt weiter aus: «Mit der Unterstützung des ZfB haben wir Ausbildungsprojekte entwickelt, die über den einzelnen Lernort hinausgehen.» Er verweist darauf, wie es Lernenden möglich ist, die von der Schule und den überbetrieblichen Kursen geforderten Kompetenzen zu erwerben, indem sie einige Gegenstände herstellen. Dank der Koordination der Lektionen entsteht dabei je nach Stand der Umsetzung eine gemeinsame Grundlage für den Unterricht: In der Berufsfachschule erstellen die Lernenden eine technische Zeichnung und es werden ihnen die Materialien und Instrumente vorgestellt, mit denen sie in den überbetrieblichen Kursen einige Teile fertigen. Deren Bauweisen wiederum werden in der Schule vertieft. «Wir haben festgestellt, dass es mit dieser Methode viel leichter fällt zu lernen und das Gelernte besser in die Praxis umzusetzen.»

Beteiligung der Lehrbetriebe

Wie lässt sich bewerkstelligen, dass auch die Lehrbetriebe an diesem Projekt teilhaben? Davide Ciangherotti,



↑ Illustration von **Allan Gasser**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Inspektor für Praktika für den Bereich Logistik im Kanton Tessin, unterstreicht, dass es in den Lehrbetrieben oft an klaren Anweisungen fehlt. Dies auch, weil wenig Wissen darüber vorhanden ist, was an der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen behandelt wird. «Wir schlagen vor, mit der Unterstützung des ZfB und der OdA Informationsveranstaltungen zu machen, an denen die Lehrpläne der Berufsfachschulen und der überbetrieblichen Kurse vorgestellt werden.» Dabei kann auch auf spezielle Bedürfnisse eingegangen werden. Beim letzten Treffen wurde beispielsweise erkannt, dass die Lernenden in den spezialisierten Betrieben mobil sein müssen, um bestimmte Tätigkeiten vertiefen zu können.

Die Treffen finden rund einmal jährlich in den Zentren für überbetriebliche Kurse statt. Dabei erhalten die Teilnehmenden einen Einblick in die Lernaktivitäten an den anderen Lernorten. «Ich bin froh, dass ich teilgenommen habe. Jetzt weiss ich, was mein Lernender in der Schule und in den Kursen tut. Mir ist klar geworden,

welche Qualität dort verlangt wird. Ich habe auch Personen aus meiner eigenen Branche kennengelernt und konnte mich mit ihnen austauschen», heisst es auf einem anonymen Feedback-Formular.

Diese Rückmeldungen zeigen, dass es nötig ist, auf regionaler Ebene eine gemeinsame Vision und ein gemeinsames Ausbildungskonzept zu entwickeln, damit eine qualitätsvolle Berufsbildung entstehen kann.

• lic. rer. pol. Claire Veri Sanvito, MSc, Projektverantwortliche am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

Für die Umsetzung der Erlasse einer beruflichen Grundbildung können Organisationen der Arbeitswelt (OdA) und die Kantone vom EHB-Angebot profitieren, das der Bund finanziert.

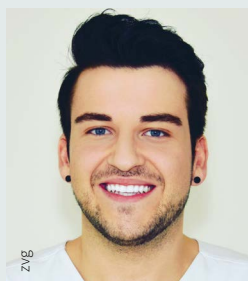
Weitere Informationen:
► www.ehb.swiss/zfb

Nachgefragt

Was hat Sie beruflich zum Champion gemacht?

Umfrage: **Kommunikation EHB**

Sieben Teilnehmende der diesjährigen Schweizer Berufsmeisterschaften SwissSkills verraten uns, was ihnen in der Ausbildung am meisten geholfen hat, um in ihrem Beruf Kompetenzen auf Topniveau zu erwerben.



«Das Schweizer Berufsbildungssystem ermöglicht allen ihren eigenen Weg zum Champion. Mir war schon immer klar, dass ich einen Beruf lernen möchte, in dem ich mit Menschen zusammenarbeite. So entschied ich mich, eine Lehre als Fachmann Gesundheit zu absolvieren.

Was mich zum Champion macht, sind die Aufgaben der drei Lernorte und deren Zusammenwirken. Kooperatives und lernortübergreifendes Ler-

nen hat mich gefördert und mir Sicherheit vermittelt. Ein Klima der Wertschätzung und wechselseitigen Anerkennung gab mir positive Lernerfahrungen sowie Interesse, Freude und Verantwortungsgefühl für meinen Beruf. Ich danke meiner Lehrerin und meiner Berufsbildnerin, die mich während des Lernens unterstützt und gefördert haben.»

Sven Höfler absolvierte in der Stiftung Blumenrain in Therwil eine Lehre als Fachmann Gesundheit und sucht nun eine Stelle.



«Ein Champion braucht Ehrgeiz, Motivation und vor allem Liebe zum Beruf. Es ist immer wieder eine kleine Herausforderung, die individuellen Wünsche meiner Kundinnen und Kunden zu erfüllen. Ob es um einen luftigen Sommerstraus, einen romantischen Brautstraus oder einen Blütenkranz geht: Wenn ich mit saisonalen Werkstoffen meiner Kreativität freien Lauf lassen kann, lässt dies mein Herz höher schlagen – dann bin ich

mit vollem Engagement dabei. Nicht zu vergessen ist auch der Austausch mit den Arbeitskolleginnen. Im ganzen Team können wir Ideen und Aufgaben besprechen. Es ist mir wichtig, meine Arbeit selber kritisch zu betrachten, mich neuen Herausforderungen zu stellen und mich ständig weiterzuentwickeln.»

mit vollem Engagement dabei. Nicht zu vergessen ist auch der Austausch mit den Arbeitskolleginnen. Im ganzen Team können wir Ideen und Aufgaben besprechen. Es ist mir wichtig, meine Arbeit selber kritisch zu betrachten, mich neuen Herausforderungen zu stellen und mich ständig weiterzuentwickeln.»

Deborah Höhn machte bei Doflores in Horgen eine Lehre als Floristin und arbeitet weiterhin dort.

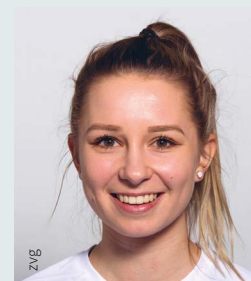


«In meinem Lehrbetrieb habe ich Einblick in viele verschiedene Tätigkeiten erhalten, was meine Begeisterung für den Bootsbau noch gesteigert hat. Ich hatte das Vertrauen meines Berufsbildners. Durch seine Erfahrung und seine Tipps konnte ich mich verbessern und habe viele Arbeitstechniken und Materialien kennengelernt. Am interessantesten an meinem Beruf ist, dass kein Tag vergeht, ohne dass man vor einer

Schwierigkeit steht – und jedes Mal ist es eine andere. So muss ich Tag für Tag aufmerksam und neugierig sein und Initiative zeigen.»

Schwierigkeit steht – und jedes Mal ist es eine andere. So muss ich Tag für Tag aufmerksam und neugierig sein und Initiative zeigen.»

Robin Maeder machte seine Berufslehre als Bootbauer bei der Bootswerft Jack Beck in Faoug und arbeitet nun in der Scheurer Bootswerft in Nidau.



«Ich würde mich nicht als Champion bezeichnen, aber ich habe immer mein Bestes gegeben. Ich versuche immer, tadellos zu arbeiten, und höre genau darauf, was die Ausbildner mir sagen, damit ich noch besser werden kann. Um meine Ziele zu erreichen, habe ich nach der Arbeitszeit Kurse besucht und nehme an

Tagungen und Schulungen teil. Von meinen Kolleginnen und Kollegen habe ich auch sehr viel gelernt. Am Anfang

machte es mir vor allem Spass, die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden zu sehen und zu spüren, dass sie sich dank mir wohlfühlen. Zu helfen, für andere da zu sein und zuzuhören, das ist es, was mich an diesem Beruf fasziniert.»

Julie Michon absolviert im Let's go Fitness in Lausanne (Flon) eine Lehre als Fachfrau Bewegungs- und Gesundheitsförderung und ist im dritten Lehrjahr.



«Es ist die Leidenschaft für meinen Beruf, dank der ich das nötige Niveau erreicht habe, um an den SwissSkills teilzunehmen. Dank dieser Leidenschaft hatte ich auch den Mut gefunden, meinen eigenen Weg zu gehen, als ich die nicht leichte Entscheidung traf, das Gymnasium zu verlassen und eine Lehre als Landschaftsgärtner anzufangen. Ich glaube, dass diese Berufswahl in den Bergsommern gereift ist, die ich mit meinen Grosseltern

verbracht habe und in denen ich viel im Freien gearbeitet habe. Jedenfalls hätte ich nicht gedacht, dass ich so gut bin, um an einer Meisterschaft teilzunehmen. An der

Abschlussprüfung Berufspraxis ist man auf mich aufmerksam geworden, und dann begann ein neues Abenteuer für mich, für das ich dem Unternehmerverband JardinSuisse Ticino dankbar bin. Ich bin auch froh, dass meine Eltern mir vertraut haben und mir erlaubten, meinem Traum nachzugehen.»

Simone Paolo Pelloni machte im Betrieb De Taddeo Claudio in Verscio eine Lehre als Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und arbeitet heute noch dort.



«Mein Umfeld war während der Ausbildung eine grosse Hilfe. Meine Lehrerinnen und Lehrer, meine Vorgesetzte und vor allem die Teamleitung haben mich stets gefördert und gefordert. Zum Beispiel haben sie mich diverse Aufgaben alleine lösen lassen und mir mehr Verantwortung gegeben. Auch die Betreuung

der Lernenden wurde mir nach meiner Ausbildung teilweise zugesprochen, wovon ich viel profitiere. Der be-

rufliche Alltag als Fachfrau Hauswirtschaft ist sehr vielseitig, deshalb müssen wir ein grosses Fachwissen mitbringen. Ich bin eine ehrgeizige Person, die sich gerne an Neues heranwagt. Die SwissSkills sind für mich die perfekte Herausforderung, um zu zeigen, was ich alles kann.»

Muriel Rich absolvierte im Seminar- und Tagungszentrum Arenenberg in Salenstein eine Lehre als Fachfrau Hauswirtschaft und arbeitet immer noch dort.



«Hinter jedem Champion steht ein gutes Team, das ihn auf dem Weg dahin unterstützt und begleitet hat. Bei mir ist das nicht anders. Ich habe das Glück, in einem Lehrbetrieb ausgebildet zu werden, der mir ein breites Spektrum an Knowhow vermittelt. Sowohl die professionelle, vertiefte Betreuung als auch komplexe und spannende Projekte, die ich selbstständig erarbeiten durfte, haben mich auf herausfordernde Situa-

tionen wie die Berufsmeisterschaften vorbereitet. Zusätzlich zur Unterstützung meines Lehrbetriebes half mir mein persönlicher Ehrgeiz, mir kontinuierlich neues Wissen anzueignen und immer besser zu werden.»

tionen wie die Berufsmeisterschaften vorbereitet. Zusätzlich zur Unterstützung meines Lehrbetriebes half mir mein persönlicher Ehrgeiz, mir kontinuierlich neues Wissen anzueignen und immer besser zu werden.»

Nana Schütz absolviert bei Ruag Aviation in Interlaken eine Lehre als Informatikerin und ist im vierten Lehrjahr.

Didaktische Kompetenzen in der Lehrpersonenausbildung

Von **Antje Barabasch**



↑ Illustration von **Delphine Brantschen**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Aufgrund der Vielzahl an beruflichen Fächern ist in der Berufsbildung keine Fachdidaktik, sondern eher eine Berufsfelddidaktik möglich. Das Verständnis darüber, was eine solche ist oder sein könnte, variiert aber. Das neue, von Swissuniversities finanzierte Leading House für Berufsfelddidaktik untersucht unter anderem, wie Berufsfelddidaktik an Berufsfachschulen und in der Lehrpersonenausbildung umgesetzt werden könnte.

Die grosse Bandbreite der Fächer in der Berufsbildung und die verhältnismässig kleine Zahl an Lehrpersonen, welche diese unterrichten, macht es schwierig, eine fachspezifische Didaktik in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen an Berufsfachschulen zu verankern. Gemeinsamkeiten zwischen Fächern erlauben es stattdessen, eine domänen- oder berufsfeldspezifische Didaktik zu entwickeln, die allgemeiner ist als die Fachdidaktik, aber konkreter auf ein Berufsfeld bezogen ist.

Da Lehrpersonen häufig Lernende aus diversen Berufen gemeinsam unterrichten, benötigen sie dafür domänenspezifisches Wissen und müssen dieses didaktisch

umsetzen können. Wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zur Frage, wie dies im berufskundlichen Unterricht realisiert werden kann, fehlen bisher jedoch weitgehend.

Den aktuellen Stand erforscht

Das Leading House steht unter der Leitung des EHB. Eine seiner ersten Aufgaben war es, einen systematischen Überblick über den aktuellen Stand der Berufsfelddidaktik in den Schweizer Aus- und Weiterbildungsinstitutionen für Berufsbildungsverantwortliche zu erarbeiten. Mit Interviews und der Analyse wichtiger Ausbildungsrichtlinien ergründeten die Forschenden, wie an den Pädagogischen Hochschulen und am EHB mit der Berufsfelddidaktik umgegangen wird und wie sie in der Aus- und Weiterbildung verankert ist. Weiter wurde der aktuelle Forschungsstand aufgearbeitet, was Aufschluss über Kernthemen und Problematiken im Bereich der Berufsfelddidaktik und ihrer Anwendung gab.

Neue Impulse

Dabei fällt auf, dass der Begriff Berufsfelddidaktik nicht oder inkonsequent verwendet wird. Viel stärker ist eine Orientierung an der situationsbezogenen Didaktik zu erkennen. Darauf aufbauend widmen sich die Forschungsteams in den nächsten drei Jahren entwicklungsorientierten Fragen der Lernortkooperation und Lernfeldgestaltung sowie der Kreativitäts- und Kompetenzentwicklung anhand problemorientierter Aufgaben. Ein weiteres Projekt beschäftigt sich damit, wie Anbieter von überbetrieblichen Kursen und Lehrwerkstätten den Erwerb überbetrieblicher Fähigkeiten gestalten. Alle Studien werden auf Best-Practice-Beispiele verweisen können, welche für die Berufsbildung neue Impulse offerieren.

▪ Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt aktuelle Kontexte der Berufsbildung, EHB

Mehr Informationen zum Leading House unter:
▶ www.ehb.swiss/project/berufsfelddidaktik

Elf Kompetenzen im Zentrum des Unterrichts

Von **Fabio Merlini** und dem **Team der Sparte Ausbildung** am EHB Lugano

Welche Kenntnisse erlauben es Lehrkräften, kompetent aufzutreten? Welche Situationen müssen sie täglich bewältigen, und welche fachlichen Kompetenzen benötigen sie dafür?

Wie jeder Beruf wird auch derjenige von Lehrkräften erst in der alltäglichen Praxis auf die Probe gestellt – bei verschiedenen Tätigkeiten und in konkreten, mehr oder weniger komplexen Situationen. Diese Situationen zu untersuchen und zu kennen, erweist sich als unerlässlich, wenn man die Frage beantworten will, welche Kompetenzen Lehrkräfte heutzutage benötigen und welche Kenntnisse im Berufsalltag tatsächlich gebraucht werden.

Um ein Kompetenzprofil für Lehrkräfte in der Berufsbildung zu definieren, darf man deshalb diese Alltagssituationen nicht ausser Acht lassen. Um sie zu bewältigen, müssen besonderes Wissen, Fähigkeiten und Engagement aktiviert werden. In diesem Sinne ist eine Lehrkraft kompetent, wenn sie unterschiedliche Ressourcen mobilisieren und vereinen kann, um in den typischen Situationen des eigenen Berufes zu bestehen.

Das EHB hat ausgehend davon ein Projekt gestartet, um die Kompetenzprofile von Lehrkräften in der Berufsbildung festzulegen. Das Ziel war, gemeinsame Merkmale, Besonderheiten und zukünftige Perspektiven zu ermitteln. Die eigene Lehrtätigkeit lässt sich dann auf Basis dieser Erkenntnisse überprüfen.

Am Projekt waren über 200 Lehrkräfte aus verschiedenen Sparten der Berufsbildung beteiligt; in den Jahren 2013 bis 2017 am regionalen Sitz in Lugano, 2017 zudem auch in Workshops auf nationaler Ebene. Zunächst wurden die alltäglichen Unterrichtssituationen beschrieben und untersucht ebenso die Ressourcen, die benötigt werden, um diese zu bewältigen. Anschliessend wurden diese formalisiert, um die Kompetenzen zusammenzustellen, aus denen das Profil besteht.

Kompetenzen von Lehrplanung bis Kommunikation

Die verschiedenen Profile der Lehrkräfte in den unterschiedlichen Berufsfachschulen umfassen trotz einiger Besonderheiten elf gemeinsame Kompetenzen.



↑ Illustration von **Anthony Cerdeira**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Neben den didaktischen Kompetenzen für Lehrplanung, Didaktik, Beurteilung und Betreuung, die den Kern des Berufsbilds ausmachen, zeigt das Profil auch, wie wichtig die umsichtige Nutzung von Unterrichtstechnologien ist. Ebenso dürfen die Auswirkungen von Digitalisierung und Robotertechnik auf Beziehungen, Identität und Arbeitsalltag nicht vernachlässigt werden. Besondere Bedeutung hat die Fähigkeit, kommunikative Prozesse in soziokulturellen Zusammenhängen zu gestalten, wie sie in den immer heterogeneren Schulklassen auftauchen können. Die Lehrkräfte der Berufsbildung arbeiten dabei aktiv mit den anderen Verantwortlichen der Berufsbildung zusammen, um die nötigen Verbindungen zwischen den verschiedenen Lernorten und Lerninhalten zu pflegen und aufrechtzuerhalten.

Letztlich ist aber auch eine ethische, kritische und verantwortliche Haltung gegenüber dem eigenen Tun sowie gegenüber den wichtigen institutionellen und gesellschaftlichen Stellen eine ganz wichtige Facette der Identität von Lehrkräften in der Berufsbildung.

▪ Prof. Dr. Fabio Merlini, Regionalleiter Ausbildung und Regionaldirektor, EHB

Pädagogische Ausbildung

Entwicklung des Classroom Managements

Von Céline Girardet und Jean-Louis Berger

Experimentieren, Abläufe aus der Distanz betrachten und Bildungskontexte miteinander verknüpfen – das sind die Schlüsselfaktoren, damit Lehrpersonen ihr Classroom Management weiterentwickeln können.

Im Zuge der pädagogischen Ausbildung am EHB entwickeln Lehrpersonen von Berufsfachschulen ihre Überzeugungen und ihre Methodik zum Classroom Management in jene Richtung weiter, die ihnen vermittelt wird. Das fällt den Studierenden leichter, wenn sie ermutigt werden – etwa durch Austausch, kritische Reflexion und Ausprobieren –, mit innovativen Classroom-Management-Methoden zu arbeiten und sie ihren Überzeugungen und aktuellen Unterrichtsmethoden gegenüberzustellen. Das ist eine der Schlussfolgerungen einer EHB-Studie, die untersuchte, wie sich Lehrpersonen während ihrer Ausbildung entwickeln.

Classroom-Management-Methoden

«Ich habe selbst gespürt, dass ich meine Methoden ändern musste, wusste aber nicht, in welche Richtung», stellt ein Lehrer für den allgemeinbildenden Unterricht fest. Die pädagogische Ausbildung gibt den Studierenden Leitlinien in Form von innovativen Vorgehensweisen für das Classroom Management in die Hand. Diese können sie in ihrem Unterricht ausprobieren und werden so dazu veranlasst, ihre Gewohnheiten zu hinterfragen. Positive Erfahrungen mit dieser oder jener Methode können dazu führen, dass die Lehrpersonen die erprobten Vorgehensweisen in ihren Unterricht einbauen und ihre Überzeugungen zum Classroom Management überdenken.



↑ Illustration von Anaïs Rithner, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Diese praktische Umsetzung muss von einer Reflexion begleitet werden, damit die Studierenden ihre eigenen Überzeugungen und Methoden aus kritischer Distanz betrachten können. «Die Ausbildung zu beginnen, bedeutet auch, einen Teil dessen über den Haufen zu werfen, was man sich aufgebaut hat (...). Es bedeutet, zu akzeptieren, was passiert, oder sich davon nicht durcheinander bringen zu lassen», hält eine Lehrerin für Kunst fest.

Bildungskontexte miteinander verknüpfen

Der Austausch mit Fachpersonen, Dozierenden am EHB sowie anderen Lehrpersonen von Berufsfachschulen ermöglicht es den Studierenden, Erfahrungen und Ideen im Zusammenhang mit dem Classroom Management weiterzugeben, und unterstützt sie in ihrem kritischen Denken und ihrer Reflexionsarbeit. Allerdings: Inkohärenzen zwischen ihren eigenen Überzeugungen und den Methoden, die an ihrer Berufsfachschule und in der Ausbildung vertreten werden, können die Lehrpersonen in diesem Entwicklungsprozess behindern.

- Dr. Céline Girardet, Postdoc-Assistentin, Universität Genf
- Prof. Dr. Jean-Louis Berger, Leiter Forschungsfeld Berufsprofile, EHB

▶ www.ehb.swiss/project/wandel-lehrpersonen-ausbildung

Vom Nationalfonds finanzierte Studie

Bei den Informationen in diesem Artikel handelt es sich um Auszüge aus Studienresultaten, die anhand von Fragebogen und Interviews gewonnen wurden. Die vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierte Studie wurde zwischen 2013 und 2016 bei Lehrpersonen während oder nach ihrer pädagogischen Ausbildung am EHB durchgeführt. Ziel war es zu beobachten, wie sich das Classroom Management von Lehrpersonen während ihrer pädagogischen Ausbildung verändert. Ebenso galt es die Faktoren zu ermitteln, die diese Veränderungen beeinflussen.

Kompetenzorientiert prüfen

Wissen anwenden und reflektieren statt wiedergeben

Von Ursula Scharnhorst

Kompetenzorientierung an Berufsfachschulen heisst, Lern- und Prüfungsaufgaben zu stellen, die möglichst authentisch, realistisch und praxisnah sind. Das klingt einfach, erfordert aber viel schulinterne Entwicklungsarbeit. Die Berufsfachschule Basel verfolgt das Ziel mit Unterstützung des EHB.

In der beruflichen Grundbildung erwerben Lernende die Kompetenzen, um ihren Beruf auszuüben. Auch die Allgemeinbildung trägt dazu bei, dass sie erlernte Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen gebrauchen können, um konkrete Handlungen im Beruf und Alltag situationsgerecht zu bewältigen. Wird kompetenzorientiert geprüft, fördert das einen entsprechenden Unterricht. Dies streben die Lehrkräfte der Berufsfachschule Basel seit 2016 an. «Die Grundidee: Wenn wir wissen, wie wir prüfen wollen, wird auch klar, wie wir unterrichten müssen», sagt Karin Zindel, stellvertretende Direktorin der Schule.

Anspruchsvolle Aufgaben

Das konkrete Ziel: Künftig fragen nur noch ein Drittel der Aufgaben in schriftlichen Lernkontrollen Sachwissen ab. Die Lernenden sollen vermehrt komplexere Problemstellungen lösen, die sie verstehen, analysieren und beurteilen müssen. Solche Aufgaben können motivieren, sind aber vielschichtiger und fordernder als übliche Prüfungsaufgaben – für Lernende ebenso wie für Lehrpersonen.

In ihren Fachgruppen haben die Lehrkräfte kompetenzorientierte Aufgaben erstellt. Zu rund 30 Aufgaben wurden schriftliche Feedbacks mit Verbesserungsvor-

schlägen gemacht. Vier Fachpersonen des EHB waren beteiligt, damit jede Aufgabe ausführlich kommentiert werden konnte. Dabei wurden Kriterien (siehe Tabelle) aus zwei bestehenden Beurteilungsrastern beachtet, die zusammenwirken. Kompetenzorientierte Aufgaben bieten einen angemessenen Situationsbezug für die Lernenden, haben eine gewisse Komplexität und erfordern viel eigenes Denken. «Wir haben die Rückmeldungen zu Beginn als verunsichernd, danach als klärend empfunden; heute erleben wir sie als motivierend. Aufgabe für Aufgabe nähern wir uns so den Kriterien kompetenzorientierten Prüfens an», zieht Karin Zindel Bilanz.

Balance ist gefragt

Wichtig ist eine gute Balance zwischen den verschiedenen Kriterien. Einfache Wissensfragen haben als Teilaufgaben durchaus Platz. Es kann auch hilfreich sein, eine Aufgabe durch Teilschritte stärker zu steuern. Anspruchsvoll ist es, realistische Situationsbezüge zu schildern und diese mit offenen, aber klaren Aufträgen und Fragen zu verknüpfen.

Die Kriterien sind auch nützlich, um die Bewertungskriterien für Prüfungsaufgaben festzulegen, wenn sie aufgabenspezifisch verfeinert werden.

- Prof. Dr. Ursula Scharnhorst, Leiterin Forschungsfeld Lerndiagnostik und Lernförderung, EHB

Literatur

Bohl, T., Drüke-Noe, Ch., Hoppe, H., Kleinknecht, M., Maier, U., & Metz, Ch. (2015). *Was bringt diese Aufgabe? Lehrerinnen und Lehrer analysieren das kognitive Potenzial von Aufgaben*. Pädagogik, 5, 28–31.

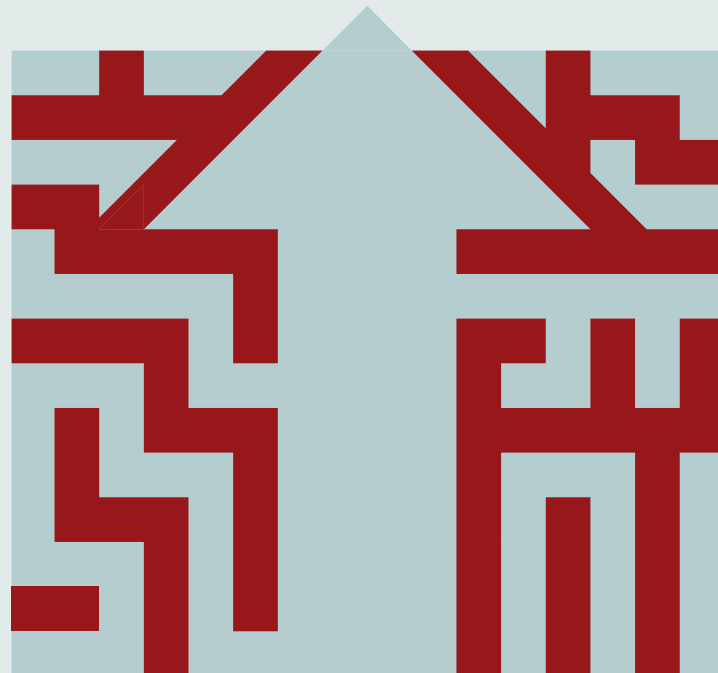
WICHTIGE KRITERIEN FÜR KOMPETENZORIENTIERUNG			
BEURTEILUNGSASPEKTE	wissensorientiert ←	BEURTEILUNGSKRITERIEN	→ kompetenzorientiert
Situationsbezug	fehlt	irrelevant für Lösung, konstruiert	authentisch, realistisch
Aufgabensteuerung	hoch, kleinschrittig	mittel	gering: Aufgabenstellung und Lösungsweg offen, mehrere Lösungen möglich
Denkprozesse	Wissen reproduzieren	Wissen aktiv anwenden	Wissen kreativ oder reflektiert anwenden
Begründungen	keine	einfach	prinzipiengeleitet oder mehrperspektivisch
Wissensarten	Fakten, Prozeduren	Konzepte, Zusammenhänge	eigenes Wissen und Vorgehen reflektieren
Anzahl Wissens Elemente	gering	mittel	hoch, vernetzt

↑ Schema basierend auf den Rastern von Thorsten Bohl et al. sowie EHB-Dozent Daniel Schmuki

Weiterbildung

Hin zu biografischer Gestaltungskompetenz

Von **Thomas Meier**



↑ Illustration von **Annaëlle Delettre**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Die Zeiten reiner Wissensvermittlung sind vorbei. Erfolgreiche Bildungsanbieter etablieren eine agile Lernkultur. Es geht um Persönlichkeitsbildung, Eigenverantwortung und individuelle Lernschritte – auch in den Weiterbildungsangeboten des EHB.

Die Berufsbildung hat zum Ziel, Lernende auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. In der heutigen Arbeitswelt ist von allen eine grosse Agilität gefragt; Normalitäten gibt es zunehmend keine mehr. Berufe werden revidiert und neue werden geschaffen.

Wer an der Berufsausbildung beteiligt ist, kann den Entwicklungsaufgaben nicht ausweichen. Sie sind immer mehrschichtig, sach- und personenbezogen und zwischen Verharren und Veränderung angesiedelt. So entsteht ein reizvolles und manchmal auch heikles Spannungsfeld. Sich um das eigene Wohlbefinden und die eigene Professionalität zu sorgen, wird dabei für Berufsleute zu einer zentralen Aufgabe. Indem wir alle lernen, was zu lernen ist, entwickeln wir biografische Gestaltungskompetenz.

Kompetenz zu lebenslangem Lernen: Gelingt etwas für uns Wichtiges nicht, so reagieren wir mit Lernen. Wir motivieren uns, erkundigen uns und trainieren, bis sich Erfolge einstellen. Wenn wir uns die Lücken in unserem Wissen und Können eingestehen, schaffen wir die Basis, um dazuzulernen.

Kompetenz, die eigenen Ressourcen zu erkennen und einzusetzen: Wir können mehr, als Diplome und Noten über uns aussagen. Die Frage nach bewältigten Herausforderungen fördert mehr Fähigkeiten zutage. Nur wer Zugänge zu eigenen Kompetenzen und Ressourcen findet und darüber redet, kann über sich hinauswachsen.

Kompetenz zur selbstbestimmten Lebensgestaltung: Menschen produzieren alle ihre eigene Lebensgeschichte. In Bezug auf Arbeit und Beruf geht es um die Frage, was wir uns zumuten dürfen und was unter spezifischen Bedingungen von uns erwartet werden darf.

Kompetenz, den eigenen Auftritt wirkungsvoll zu gestalten: Weil äussere Sicherheiten und Kontinuität verloren gehen, müssen Menschen Sicherheit und Orientierung zunehmend in sich selber finden. Wenn wir unsere Ressourcen einschätzen können und unsere Potenziale kennen, können wir selbstsicher auf berufliche Herausforderungen reagieren.

Engagierte Auszubildende/innen bilden sich ständig weiter. Dabei ist die Selbstreflexion sowie die Reflexion der aktuellen Herausforderungen im Ausbildungskontext ein zentraler Baustein der Weiterbildungen am EHB. Wenn Kompetenzlücken auftauchen, gilt es sie möglichst umgehend zu beheben. Der neue Bildungsplaner des EHB (siehe dazu S. 38 in diesem Heft) sowie die bereitgestellten Angebote erlauben es, diese individuellen Lücken zu schliessen.

▪ lic. phil. Thomas Meier, Fachbereichsleiter Weiterbildung, EHB

► www.ehb.swiss/weiterbildung

Weiterbildung

Die Arbeitgeber unterstützen nicht alle gleich

Von **Marianne Müller, Ines Trede** und **Jörg Neumann**

Eine Ausbildung zu Beginn der Berufslaufbahn reicht in der heutigen Arbeitswelt langfristig kaum mehr aus. Sich stetig weiterzubilden ist die Devise. Doch nicht alle Arbeitnehmenden werden dabei von den Arbeitgebern in gleicher Weise unterstützt. Dies zeigt eine Analyse des EHB im Arbeitsfeld Soziales.

Wer wird vom Arbeitgeber in welcher Form gefördert, wenn es darum geht, eine Weiterbildung zu absolvieren? In einer Studie zur Situation der Erwerbstätigen im Sozialbereich (siehe Kasten) hat ein Forschungsteam des EHB dies untersucht.

Dabei wurde deutlich: Männer werden bei Weiterbildungsvorhaben von ihren Arbeitgebern eher unterstützt als Frauen. Dies, obwohl die Sozialberufe ausgeprägte Frauenberufe sind. Ausserdem zeigen sich Unterschiede je nach Qualifikation: Fachkräfte mit passender Ausbildung erhalten eher Unterstützung als Arbeitskräfte ohne qualifizierende Ausbildung. Und Arbeitnehmende in Stellen für tertiäre Sozialberufe werden eher berücksichtigt als diejenigen in Stellen auf Niveau Sekundarstufe II – ein Sozialarbeiter wird demnach eher gefördert als eine Fachfrau Betreuung.

Unterstützung hängt vom Nutzen ab

Dass Arbeitnehmende in unterschiedlichem Ausmass vom Arbeitgeber unterstützt werden, ist kein neues Phänomen. Die Humankapitaltheorie erklärt dies mit unterschiedlichen Nutzenerwartungen. Der Theorie zufolge nehmen Arbeitgeber an, dass sich Investitionen in Weiterbildungen bei Frauen oder tiefer Qualifizierten aufgrund von Teilzeitarbeit, Erwerbsausfällen oder ihrer bisherigen Bildungslaufbahn weniger lohnen.

Doch sind Frauen und Nicht-Fachkräfte zentral, um den Personalbedarf im Sozialbereich zu decken. Daher sind Massnahmen nötig, um die Ungleichheiten in der



↑ Illustration von **Arnaud Stadtmann**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Weiterbildungsunterstützung aufzuheben. Frauen mit einem qualifizierten Abschluss in einem Sozialberuf dürften von der neuen Subventionsordnung der höheren Berufsbildung profitieren. Seit 2018 werden alle Absolvierenden von eidgenössischen Berufsprüfungen direkt vom Bund finanziell unterstützt. Um Nicht-Fachkräfte gezielt zu fördern, braucht es weitere spezifische Massnahmen, wie die Untersuchung des EHB zeigt.

▪ Marianne Müller, MA, Projektverantwortliche am Schweizerischen Observatorium für die Berufsbildung, EHB ▪ Prof. Dr. Ines Trede, Leiterin Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, EHB ▪ Jörg Neumann, MA, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Schweizerischen Observatorium für die Berufsbildung, EHB

Laufbahnstudie im Sozialbereich

Im Auftrag von SAVOIRSOCIAL hat das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung des EHB eine dreiteilige Laufbahnstudie zu Ausbildungs- und Erwerbsverläufen im Sozialbereich durchgeführt. Befragt wurden Lernende und Studierende, Arbeitnehmende sowie aus dem Sozialbereich abgewanderte Personen. Die hier präsentierten Ergebnisse stammen aus der Arbeitnehmendenbefragung mit 3590 Teilnehmenden.

► www.ehb.swiss/obs/fachkräftemangel-im-sozialbereich

Berufsmaturität

Viel fachlicher Inhalt und wenig Zeit

Von **Barbara Grob**

Der Unterricht an Berufsmaturitätsschulen ist von viel fachlichem Inhalt und hohem Zeitdruck geprägt. Trotzdem: Kompetenzorientierung gelingt auch hier.

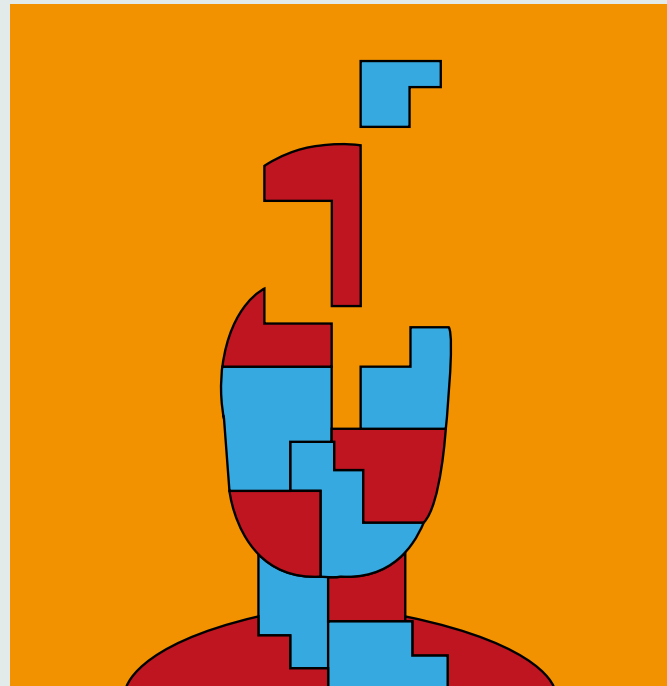
«Sag es mir, und ich vergesse es. Zeige es mir, und ich erinnere mich. Lass es mich tun, und ich behalte es.» – Besser als mit diesen Worten von Konfuzius lässt sich der Sinn von handlungs- und kompetenzorientiertem Unterricht kaum beschreiben. Längst hat dieser auch an Schulen für die Berufsmaturität (BM) Einzug gehalten.

Die Hauptziele des BM-Unterrichts, wie sie Artikel 3 der Berufsmaturitätsverordnung (BMV) definiert, sind ambitioniert: Wer die BM absolviert, soll die Komplexität der Arbeitswelt verstehen, eine hohe Reflexionsfähigkeit und ein starkes Verantwortungsbewusstsein haben und selbstständig Neues lernen können, das heisst studierfähig sein.

Mehr als Fachkompetenz

Während in der BMV noch von Zielen die Rede ist, haben sich im Lehrplan die Akzente längst hin zur Kompetenzorientierung verschoben. Diese didaktische Neuausrichtung orientiert sich am Output. Kompetenz wird als Vermögen eines Individuums definiert, eine bestimmte Lebenssituation eigen- und sozialverantwortlich zu bewältigen. Unterrichtsziel ist es, handlungsorientiertes und transferierbares anstatt träges, nur reproduzierbares Wissen aufzubauen. Das neue Buch «Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen», in dem EHB-Dozierende aufzeigen, wie handlungskompetenzorientierter allgemeinbildender Unterricht (ABU) an Berufsfachschulen gelingt, bietet auch für den BM-Unterricht viele Impulse.

Der seit März 2013 geltende Rahmenlehrplan (RLP) für die BM basiert auf einem Kompetenzmodell, das sich auf die Ziele in der BMV bezieht. Fachliche Kompetenzen (Wissen und Können) stellen die Mindestkompetenzen dar. Angestrebt werden zudem überfachliche Kompetenzen, also allgemeine Fähigkeiten und persönliche Ressourcen der Lernenden (reflexive Fähigkeit, nachhaltigkeitsorientiertes Denken und Handeln, Sozialkompetenz, Arbeits- und Lernverhalten). Zentral für deren



↑ Illustration von **Luca Janin**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Aufbau sind die interdisziplinären Arbeiten in den Fächern und in der abschliessenden Projektarbeit.

Immer nahe am Beruf

Die Lernenden befinden sich vor oder während der BM in einem betrieblichen Umfeld. Das ist die grosse Chance des kompetenzorientierten BM-Unterrichts: berufliche Praxis und schulische Arbeit vitalisieren sich gegenseitig. Dies macht es möglich, die ambitionierten Ziele trotz viel fachlichem Inhalt und wenig Zeit zu erreichen.

▪ Prof. Dr. Barbara Grob, Studiengangleiterin, EHB

Literatur

Schori Bondeli, R., Schmuki, D., Erne, M. (2017): *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Bern: hep Verlag.

Höhere Berufsbildung

Ausbildungen – mit Blick auf die Praxis konzipiert

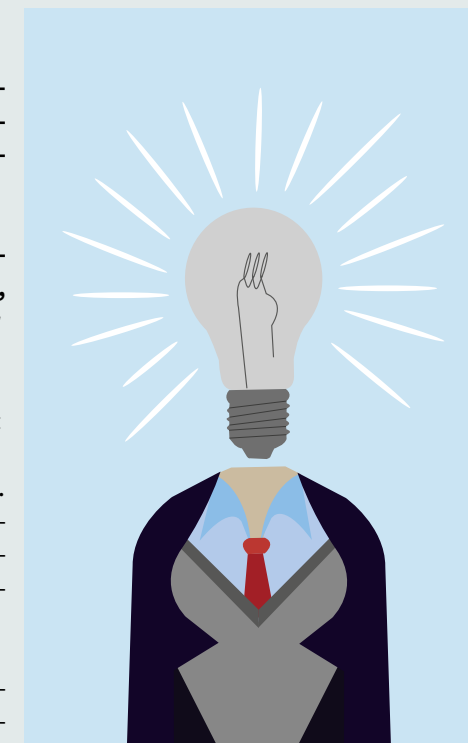
Von **Patricia Notter** und **René Clerc**

Die Kompetenzorientierung hat sich in der höheren Berufsbildung etabliert. Wird ein Beruf neu entwickelt oder reformiert, ist die Ausrichtung auf die beruflichen Situationen für den ganzen Prozess massgebend. Dies ermöglicht viel Praxisnähe. Wie kompetenzorientierte Ausbildungen entstehen, zeigt das Beispiel der Fachleute für Justizvollzug.

Berufsleute kompetenzorientiert auszubilden, wird in der höheren Berufsbildung immer wichtiger. Überarbeitete oder neu entstehende Abschlussprüfungen sind entsprechend aufgebaut. Wird kompetenzorientiert geprüft (siehe dazu auch S. 15 in diesem Heft), muss auch der Unterricht – die Ausbildungsgänge der höheren Fachschulen sowie die Kurse und Module, die auf die Berufs- und höheren Fachprüfungen vorbereiten – entsprechend gestaltet sein. Das Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug (SKJV) hat letztes Jahr in Zusammenarbeit mit dem EHB für seinen reformierten Berufsabschluss Fachfrau/mann für Justizvollzug einen kompetenzorientierten Vorbereitungskurs entwickelt.

Das Qualifikationsprofil als Basis

Die Basis dafür bildeten die von Berufsleuten im Qualifikationsprofil beschriebenen beruflichen Situationen sowie die dafür nötigen Ressourcen, also Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen. In einem ersten Schritt hat eine Arbeitsgruppe die Situationen zu fünf Lernthemen zusammengefasst; eines davon war Sicherheit und Prävention. Als Nächstes gliederte die Gruppe die Themen in Unterrichtseinheiten von vier bis zehn Lektionen. Eine Einheit umfasst beispielsweise das Überwachen und Begleiten von inhaftierten Personen in



↑ Illustration von **Alison Leger**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Arrestzellen. Ausgangspunkt einer Einheit bildet immer eine berufliche Situation. Zentral ist dabei, dass der Unterricht nicht mehr einer Fächerlogik folgt, sondern dass die Lehrkräfte das Wissen situationsbezogen vermitteln. So werden in dieser Einheit rechtliche Grundlagen rund um Disziplinarmaßnahmen thematisiert, daneben jedoch weitere für die Situation relevante Aspekte wie die Beobachtungsfähigkeit oder mögliche Reaktionen in Notfallsituationen aufgegriffen und ethische Fragen behandelt.

Eine zentrale Aufgabe der Lehrpersonen ist es dann, Übungs- und Transfermöglichkeiten zu schaffen, die es ermöglichen, die erworbenen Ressourcen zu konsolidieren, wie das Gianni Ghisla und sein Team in ihrem Leitfaden für Situationsdidaktik aufzeigen.

An der Abschlussprüfung testen die Expertinnen und Experten in berufstypischen Situationen schliesslich, ob die Kandidierenden fähig sind, die aufgebauten Ressourcen situationsgerecht anzuwenden.

▪ lic. phil. Patricia Notter, MSc, Projektverantwortliche am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB • lic. rer. pol. René Clerc, Senior Projektverantwortlicher Weiterbildung, EHB

Literatur

Ghisla, G., Boldrini, E., & Bausch, L. (2014). *SiD Situationsdidaktik. Ein Leitfaden für Lehrkräfte in der Berufsbildung*. Lugano: EHB.

Kompetenzentwicklung im allgemeinbildenden Unterricht

Clevere Instrumente für eine lebensnahe Allgemeinbildung

Von Ruth Schori Bondeli, Daniel Schmuki und Markus Erne

Im kompetenzorientierten allgemeinbildenden Unterricht (ABU) bearbeiten Lernende konkrete Handlungssituationen. Die Lehrperson stützt das Lernen mit fachwissenschaftlichen und überfachlichen Instrumenten. Dank dieser Instrumente «hacken» Lernende Herausfor-

derungen und sind für weitere vergleichbare Situationen gewappnet: Sie handeln effektiver, eigenverantwortlicher und sozialverträglicher. Ein Beispiel und eine Handvoll Schritte zeigen, wie Lehrpersonen überzeugende Allgemeinbildung für Berufslernende vorbereiten.



Unterrichtsthema: «Wohnen und Zusammenleben»

1. Finden Sie im Thema Links zum Leben der Lernenden: Versetzen Sie sich in die Realität Ihrer Lernenden.

Die Betroffenheit der Lernenden ist DER Ansatzpunkt für einen kompetenzorientierten Unterricht.



2. Spannen Sie authentische Handlungssituationen auf: Situieren Sie die Fragestellungen im Lebensalltag der Berufslernenden.

Handlungssituationen, die ein Problem enthalten, sprechen die Lernenden unmittelbar an. Sie halten ihnen einen Spiegel vor und vermitteln ihnen: «Ich selber stehe in dieser Situation – oder könnte es zumindest. Das Thema betrifft mich.»

• Dr. Ruth Schori Bondeli, Dozentin, EHB
• Dr. Daniel Schmuki, Dozent, EHB
• lic. phil. Markus Erne, Dozent, EHB (bis Juli 2018)

Handlungssituation: «Ich ziehe von zu Hause aus.»

Mia ist genervt, weil sie mit 17 Jahren noch immer das Zimmer mit ihrer jüngeren Schwester teilen muss. Mit ihrem Freund kann sie deshalb meist nur draussen zusammen sein. Sie fragt sich: Soll ich ausziehen und endlich meine eigene Chefin sein? Oder soll ich lieber meine Eltern nicht verärgern, die Vorteile des Hotels Mama geniessen und viel Geld sparen?

Womit werden Lernende befähigt, in dieser Situation effektiv, eigenverantwortlich und sozialverträglich zu handeln?

Teilkompetenz Sprache und Kommunikation S+K

Die Lernenden können Informationen und Entscheidungen, die für ihr Gegenüber unerfreulich sind, freundlich und unmissverständlich kommunizieren.

Welches Instrument hilft den Lernenden dabei?

Instrument S+K

Kommunikationstheorien identifizieren Elemente, die in schwierigen Situationen hilfreich sind, um möglichst gut zu kommunizieren. Lernende können ausgewählte Elemente im ABU kennenlernen und einüben, zum Beispiel Ich-Botschaften.

Aufgaben S+K

Die Lernenden erarbeiten kooperativ über ein Negativbeispiel Prinzipien für eine gelingende Kommunikation, vergleichen ihre Ergebnisse mit den Vorschlägen von Expertinnen und Experten, sprechen die Situation «Ich ziehe aus» im Dialekt und in der Standardsprache durch, nehmen die szenischen Texte als Voicemail auf und beurteilen sie mit der Lehrperson.

Prinzipien und Redemittel kommen in weiteren, ähnlich gelagerten Situationen zum Zug:

Mia teilt ihrer besten Freundin mit, dass sie in eine Wohngemeinschaft mit anderen Kolleginnen und Kollegen zieht.

Die Lernenden unterlegen einer gefilmten Szene die Vokalspur; sie optimieren eine Audiosequenz; sie übersetzen vorliegende Szenen in Dialekt oder Standardsprache oder in eine andere Sprache. Wichtig ist, dass sie die Szenen wiederholt und variierend durchsprechen.

3. Überlegen Sie, wie ein Sprachprofi und eine Expertin für Fragen des Zusammenlebens die Situation bewältigen: Bestimmen Sie Teilkompetenzen und hilfreiche Instrumente je Lernbereich.

Jede Disziplin, sei das die Kommunikationswissenschaft, die Ökonomie oder die Ethik, hat ihre eigenen Methoden entwickelt, um fachspezifische Aufgaben zu bewältigen. In diesen Fachbereichen finden Lehrpersonen bewährte und für den ABU passende Instrumente.



4. Definieren Sie das Vorgehen: Bestimmen Sie Lernweg und Grad der Selbststeuerung.

Je nach Vorwissen und Leistungsfähigkeit einer Berufsfachschulklasse gestalten Lehrpersonen den Unterricht offener oder engermaschiger und bieten mehr oder weniger Hilfestellung.



5. Üben Sie mit guten Transferaufgaben: Sorgen Sie für weitere erfolgreiche Anwendungen der erlernten Instrumente.

Der eigentliche Aufbau der Kompetenzen passiert erst jetzt – mit dem anwendungsorientierten Einsatz des Instruments in Transfersituationen. Alle Vorarbeiten münden in diese entscheidende Übungsphase.

Literatur Im neuen Studienbuch des EHB zum allgemeinbildenden Unterricht an Berufsfachschulen sind weitere Beispiele ausgeführt: Schori Bondeli, R., Schmuki, D., Erne, M. (2017): *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Bern. hep Verlag.

Teilkompetenz Gesellschaft GES

Die Lernenden können eine strukturierte Güterabwägung dazu vornehmen, ob ein Umzug in eine eigene Wohnung derzeit sinnvoll ist.

Welches Instrument hilft den Lernenden dabei?

Instrument GES

Mit der Technik des Entscheidungsbaums oder der Entscheidungsmatrix geben wir den Lernenden ein flexibles (überfachliches) Instrument in die Hand, das ihnen hilft, wohlüberlegt und nachvollziehbar eine Entscheidung zu treffen. Im Kern basiert das Instrument auf Kriterien, die sorgfältig ausgewählt und gewichtet werden.

Aufgaben GES

Die Lernenden besprechen sich mit zwei Peers – sie listen gemeinsam auf, welche Fragen geklärt werden müssen und welche Folgen sich daraus ergeben. Dabei nutzen und ergänzen sie eine Entscheidungsmatrix, welche die Lehrperson zur Verfügung gestellt hat und die bereits zwei, drei Elemente enthält.

Die Lehrperson bringt offene Fragen (= Kriterien) ins Spiel, die von den Lernenden noch nicht berücksichtigt wurden. Die Lernenden müssen diese Fragen dann in die Struktur / Sprache der Entscheidungsmatrix übersetzen. Beispiele für weitere Fragen:

- Minderjährige können keine rechtsgültigen Verträge unterzeichnen (Miete, Versicherungen, Kommunikation ...).
- Mia ist wirtschaftlich unselbstständig und benötigt evtl. finanzielle Unterstützung.
- ...



Berufsbildung international

Knowhow aus der Schweiz als Inspiration für zu Hause

Von Emanuel Wüthrich und Erik Swars



↑ Fachleute des EHB boten Interessierten aus dem Ausland erstmals einen Vertiefungskurs über das Schweizer Berufsbildungssystem an.

Die VET Academy des EHB hat für Interessierte aus aller Welt erstmals den Kurs International VET Consultant durchgeführt. Er fand im Vorfeld des Internationalen Berufsbildungskongresses in Winterthur statt. 16 Personen nahmen daran teil.

Das Interesse ist ungebrochen gross, ja gar zunehmend: Viele Fachleute aus dem Ausland wollen unser Berufsbildungssystem kennenlernen. Immer wieder wird die Abteilung Internationale Beziehungen des EHB von Delegationen aus aller Welt angefragt, ob sie das EHB besuchen dürfen, um Informationen über die Berufsbildung in der Schweiz zu bekommen.

Viele ausländische Berufsbildungsbeauftragte sowie Expertinnen und Experten in Projekten wollen das System darüber hinaus tiefgehender verstehen, Erfolgsfaktoren und Transfermöglichkeiten eruieren und im eigenen Land adaptierte Modelle umsetzen. Diese wachsende Klientel war das Zielpublikum des ersten International VET Consultant Course der VET Academy des EHB.

Neues Wissen aufbauen

Ein dreitägiger Präsenzkurs, ein Distance-Learning-Auftrag zur Vertiefung und eine Abschlussarbeit ergeben insgesamt rund 90 Stunden, um systemisches und pädagogisch-didaktisches Knowhow in Berufsbildungsfragen aufbauen zu können – so das Konzept. 16 Teilnehmende aus zehn Ländern haben am Kurs teilgenommen. Sie waren beeindruckt von der Organisation des schweizerischen Berufsbildungssystems und der Schweiz überhaupt. Für einige war es der erste Aufenthalt in der Schweiz.

Das Programm begann mit einer Einführung in das duale Berufsbildungssystem der Schweiz, gefolgt von einer Präsentation zu Kosten-Nutzen-Analysen der dualen Berufsbildung. Dann gingen theoretische und praxisorientierte Teile zum betrieblichen Lernen einem Besuch der Winterthurer Messtechnikfirma Kistler voraus.

Direkte Einblicke

Besucht hat die Gruppe auch einen überbetrieblichen Kurs in der Metallbauschule Winterthur, den Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrieverband Swissmem, die Schweizerische Fachmittelschule Winterthur sowie ein Berufsinformationszentrum. Am letzten Kurstag stand die Digitalisierung in der Berufsbildung im Zentrum. Ebenso wurde gezeigt, wie das EHB gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitswelt Bildungspläne entwickelt. Zum Schluss arbeiteten die Kursteilnehmenden die Kernelemente der dualen Berufsbildung heraus und beurteilten Transfermöglichkeiten unseres Systems kritisch.

Von den 16 Teilnehmenden waren nur vier auch am VPET Congress in Winterthur dabei. Das zeigt: Es ist durchaus Potenzial vorhanden, um den Kurs losgelöst vom Kongress anzubieten.

▪ Emanuel Wüthrich, MSc, Senior Advisor International Relations und Senior Lecturer, EHB • lic. oec. Erik Swars, MBA, Head of International Relations, EHB

► www.ehb.swiss/international

Berufsabschluss für Erwachsene

Good Practices im Validierungsverfahren

Von Evelyn Tsandev

Forschende des EHB stellten am Beispiel des Berufsabschlusses Fachfrau/mann Gesundheit dar, welche Methoden sich bewähren, um Bildungsleistungen zu validieren. Dabei zeigte sich auch Verbesserungspotenzial.

Das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen ist in der Schweiz einer von vier Wegen für Erwachsene, um einen Berufsabschluss zu erwerben (siehe Kasten). Nun hat ein Team des EHB für das polnische Institut für Bildungsforschung IBE dazu eine Studie gemacht. Das Ziel war es darzustellen, wie die Validierung von Bildungsleistungen im schweizerischen Berufsbildungssystem erfolgt und welche Faktoren zum Gelingen beitragen.

Beispielhaft aufgezeigt

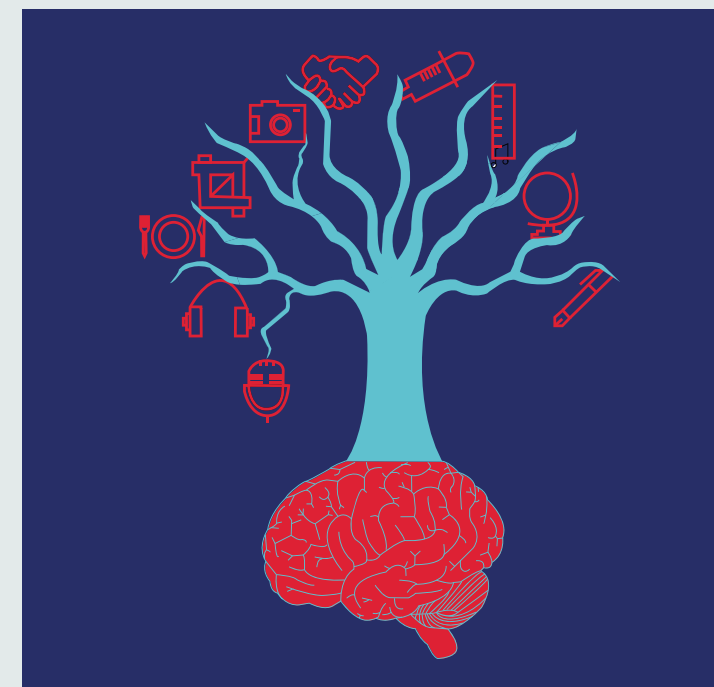
Als Beispiel diente der Beruf Fachfrau/mann Gesundheit EFZ im Kanton Zürich. In diesem Beruf werden jährlich am meisten Abschlüsse an Erwachsene vergeben. Der Kanton Zürich blickt dabei als Durchführungskanton für Validierungsverfahren auf reichlich Erfahrung zurück.

Eines der Good-Practice-Elemente des Zürcher Verfahrens ist die Möglichkeit, die beruflichen Handlungskompetenzen auf verschiedene Arten nachzuweisen. Dies ist nicht nur in einem schriftlichen Erfahrungsbericht möglich, der zuweilen wegen der hohen Anforderungen an die Sprachkompetenz kritisiert wird, sondern auch in mündlicher Form oder durch den Besuch einer Expertin/eines Experten am Arbeitsplatz. Auch das Validierungstool, das den Teilnehmenden online zur Verfügung steht, wird positiv bewertet. Von der Selbsteinschätzung über die Dokumentation der Nachweise bis hin zu Terminabsprachen lassen sich so Dokumente online ausfüllen.

Optimierungspotenzial

Doch es zeigte sich auch Potenzial für Verbesserungen. Dazu gehören zum Beispiel bessere Kenntnisse über das Validierungsverfahren – insbesondere bei Arbeitgebern –, wobei dies für das Validierungsverfahren in der ganzen Deutschschweiz zutrifft.

Die Ergebnisse der Studie werden nun in eine europäische Datenbank integriert, welche die Möglichkeit bie-



↑ Illustration von Clément Gingréau, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

tet, sich über die Best Practices in der Validierung von Bildungsleistungen in Europa zu informieren.

▪ Evelyn Tsandev, MSc, wissenschaftliche Mitarbeiterin Forschungsfeld Lernergebnisse, EHB

► www.ehb.swiss/project/bewaehrtes-validierung-bildungsleistungen

Validierung von Bildungsleistungen

Beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen handelt es sich um ein sogenanntes anderes Qualifikationsverfahren. Es hat zum Ziel, bereits erworbene Handlungskompetenzen für den angestrebten Berufsabschluss zu dokumentieren und anerkennen zu lassen. Dies erfolgt nicht durch eine Abschlussprüfung, sondern in Form eines individuellen Dossiers. Dieses Verfahren richtet sich explizit an Erwachsene mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung.

Neues Angebot am EHB

Mit dem neuen Bachelor of Science in die Zukunft

Von **Annette Ramseier**



↑ Illustration von **Jade Vouillamoz**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Das EHB lanciert ab Herbst 2019 einen Bachelor of Science in Berufsbildung. Der Studiengang setzt inhaltlich auf die Schwerpunkte Digitalisierung in der Berufsbildung und in der Arbeitswelt, betrachtet diese aber auch aus weiteren Perspektiven. Dies ermöglicht einen qualifizierten Einblick in die Prozesse und Zusammenhänge der Arbeitswelt 4.0.

Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung durchdringt die gesamte Berufs- und Arbeitswelt. Arbeitsprozesse werden beschleunigt, Berufsbilder wandeln sich, neue Kompetenzen stehen im Mittelpunkt. Entsprechend verändern sich die Anforderungen an die Arbeitswelt und an die Berufsbildung. Dies führt zu einem vermehrten

Bedarf an Fachleuten mit fundierten Kenntnissen und breit gefächerten Fähigkeiten an der Schnittstelle zwischen Bildung und Arbeitswelt.

Der Bachelor of Science in Berufsbildung soll genau diese Fachpersonen ausbilden. Er erweitert das Ausbildungsangebot des EHB auf das Herbstsemester 2019 hin. Die künftigen Absolventinnen und Absolventen kennen die verschiedenen Facetten der Berufsbildung und der Arbeitswelt. Sie arbeiten beispielsweise aktiv in Projekten mit, steuern Bildungsprozesse, unterstützen die Qualitätssicherung und begleiten die digitale Transformation in Verbänden, Berufsfachschulen und Verwaltungen.

Vielfältige Inhalte

Der Bachelor of Science in Berufsbildung vermittelt fachliche Inhalte rund um das Verhältnis Arbeitswelt-Berufsbildung-Mensch-Gesellschaft. Grosses Gewicht erhält die Vermittlung und Förderung überfachlicher Kompetenzen wie Selbstmanagement, Kooperationsfähigkeit oder Konfliktmanagement. Das Studium bietet zudem einen ausgesprochen starken Praxisbezug – einerseits durch zum Teil hausinterne Projektarbeiten, andererseits durch externe Praktika. In all diesen Bereichen werden die Möglichkeiten, Herausforderungen, aber auch Grenzen der Digitalisierung in der Lehre und der Arbeitswelt im Fokus stehen.

Fortschrittliches Ausbildungskonzept

Der Studiengang bietet eine einzigartige Kombination aus Präsenzunterricht, E-Learning-Sequenzen und begleitetem Selbststudium. Dies erlaubt es den Studierenden, ihre Ausbildung flexibel und individuell zu gestalten. Zudem ermöglicht das berufsbegleitende Studium eine optimale Balance zwischen Ausbildung, Beruf und Familie. Und nicht zuletzt erwerben die Studierenden wissenschaftlich fundierte Kenntnisse, die den Weg für weiterführende Studien wie den Master of Science in Berufsbildung am EHB oder für Studien an anderen Hochschulen öffnen.

▪ Annette Ramseier, Hochschulpraktikantin, EHB

► www.ehb.swiss/bsc

Internationaler Vergleich

«Die Berufsbildung verkam zu einem Auffangbecken»

Interview: **Tina Maurer**

Lutz-Peter Berg von der Schweizer Botschaft in London berichtete an einer Lehrveranstaltung des Masters of Science in Berufsbildung am EHB von seiner Arbeit als Bildungsdiplomate. Im Vereinigten Königreich (VK), sagt er, gelte insbesondere eine breite Allgemeinbildung als beste Vorbereitung auf das Berufsleben.

Herr Berg, was hat Berufsbildung mit Bildungsdiplomatie zu tun?

Bildungsdiplomatie bezeichnet die internationalen Beziehungen eines Landes im Bildungsbereich. Berufsbildung gehört dazu: Einerseits, um der Internationalisierung der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf die Berufsbildung zu begegnen. Andererseits, um das Verständnis für die schweizerische Berufsbildung und die Anerkennung ihrer Abschlüsse zu fördern.

Was sind die Grundlagen der Berufsbildung im VK?

In allen vier Ländern des VK hat sich das Curriculum mit allgemeiner Schulbildung und Universität als Königsweg herausgebildet. Die beruflichen Fähigkeiten erlernt man on the job durch Arbeitspraxis und punktuelles Training. Berufliche Qualifikationen sind marktorientierte Produkte, in die Lernende oder Arbeitgeber investieren.

Wie sieht es mit der gesellschaftlichen Akzeptanz der Berufsbildung im VK aus?

Überspitzt formuliert verkam die Berufsbildung im VK in den 70er- und 80er-Jahren zu einem Auffangbecken für diejenigen, die nicht das Interesse oder die Fähigkeiten hatten, sich in der Schule und an der Universität zu behaupten. Entsprechend waren Ansehen und Akzeptanz sehr niedrig. Da es der britischen Wirtschaft an gut ausgebildeten Arbeitnehmenden mangelte, sind inzwischen mehrere Wellen von Berufsbildungsreformen angelaufen. Quantitativ gesehen haben sie funktioniert, genauer betrachtet allerdings handelt es sich in vielen Fällen nur um kurze berufliche Weiterbildungen.

Gibt es Bestrebungen des VK, Ideen der Schweizer Berufsbildung zu übernehmen?

Ja, durchaus. In den neuen Reformplänen der englischen Regierung gibt es einige Beispiele dafür: Vor allem die



↑ Lutz-Peter Berg (ganz rechts) anlässlich von Gesprächen über die Zusammenarbeit nordirischer und schweizerischer Berufsfachschulen.

«Die beruflichen Fähigkeiten erlernt man on the job durch Arbeitspraxis und punktuelles Training.»

starke Rolle der Arbeitgeberseite beziehungsweise der Organisationen der Arbeitswelt bei der Entwicklung der Berufsbildung stösst auf Interesse; aber auch die Existenz nationaler Qualifikationsstandards, wie sie die Schweiz in der beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis hat.

Wie könnte sich der Brexit auf die Berufsbildung auswirken?

Die Bedingungen des Austritts sind noch nicht definiert. Direkte Auswirkungen etwa auf die Anerkennung beruflicher und akademischer Qualifikationen oder indirekte auf die Einwanderungspolitik und den Arbeitskräftemarkt sind noch nicht abzuschätzen.

▪ lic. phil. Tina Maurer, wissenschaftliche Mitarbeiterin Master of Science in Berufsbildung, EHB (bis Juli 2018)

Lutz-Peter Berg ist Science & Technology Attaché bei der Schweizer Botschaft in London und referierte am EHB vor Masterstudierenden über das Berufsbildungssystem des VK. Berufsbildung im internationalen Vergleich gehört zu den zentralen Themen im Studium des MSc in Berufsbildung.

► www.ehb.swiss/msc

Flavio Bucci, lernender Detailhandelsfachmann

«Das ist ganz schön happig»

Von Peter Bader

Flavio Bucci absolviert eine Lehre als Detailhandelsfachmann EFZ in einer SportXX-Filiale in Basel. Er entschied sich damit für eine der beliebtesten Grundbildungen in der Schweiz – und musste trotzdem mit Vorurteilen aufräumen.

Ja, es habe Kollegen gegeben, die gestaunt hätten über seine Berufswahl. Eine Lehre als Verkäufer? Ob das nicht langweilig sei? «Ganz im Gegenteil», antwortet Flavio Bucci. Er absolviert die dreijährige Ausbildung zum Detailhandelsfachmann EFZ im Migros SportXX des MParc Dreispitz in Basel. Gerade im Sporthandel, sagt der 19-Jährige, sei ein enorm breites Fachwissen gefragt. «Von Mountainbikes über Sportlernahrung bis zu Trekking-schuhen: Du solltest überall Bescheid wissen, jedes Produkt kennen. Das ist ganz schön happig.» Diese Herausforderung und der tägliche Kontakt mit Menschen faszinieren ihn am meisten an seinem Beruf.

«Offen und verlässlich»

Sport ist nicht nur sein Beruf, sondern auch sein grösstes Hobby. Bei den A-Junioren des FC Allschwil schießt Flavio Bucci als Stürmer Tore, früher hat er Tennis gespielt. Sportlernahrung, die es im SportXX zu kaufen gibt, testet er auch mal selbst. Norman Rueb, sein Berufsbildner in der SportXX-Filiale, schätzt dieses Engagement: «Flavio ist ein offener, verlässlicher und vorausschauender junger Mann»,

sagt er. «Mit seinem grossen fachlichen Interesse hat er beste Voraussetzungen für den Beruf.» Für die Lernenden, fügt er hinzu, müsse man ein Arbeitsklima schaffen, das es ihnen erlaube, sich mit jedem Problem oder jeder Frage an einen Kollegen oder eine Kollegin wenden zu können. «Zudem ist es zentral, dass die jungen Leute eine gute Balance im Arbeitsalltag haben: Kundenbetreuung macht mehr Spass, aber das Aufräumen des Lagers ist auch wichtig.»

«Von Mountainbikes über Sportlernahrung bis zu Trekking-schuhen: Du solltest überall Bescheid wissen, jedes Produkt kennen.»

Die grösste Befriedigung erlebt Flavio Bucci in seinem Berufsalltag, wenn er jemandem genau das verkaufen kann, was er oder sie will. Das sei allerdings gar nicht so einfach, weil manche es selber gar nicht wüssten – oder es nicht richtig beschreiben könnten, erzählt er.

Was er in der Berufsfachschule über das Verkaufsgespräch lerne, helfe ihm sehr: Wie baue ich es auf, mit welchen Fragen arbeite ich gezielt heraus, was ein Kunde oder eine Kundin für einen Wunsch hat?

Zwei Tage in der Woche besucht er die Schule, gleichzeitig absolviert er die Berufsmatura. Ein zentrales Datensystem, auf dem Stundenpläne, so-

wie Aufgaben und Lösungen gespeichert sind, erleichtert ihm den Schulalltag.

Studium nach der Lehre

Im Berufsalltag seien die neuen digitalen Möglichkeiten natürlich auch hilfreich, findet der Lernende. Per Knopfdruck erhält er zum Beispiel auf einem Tablet anhand der Artikelnummer zu jedem Produkt sofort alle nötigen Informationen. Der Trend zum Online-Einkauf ist für Verkaufsgeschäfte wie SportXX allerdings auch problematisch. «Für uns ist es wichtig, dass die Menschen zu uns in den Laden kommen und nicht im Internet bestellen», sagt Bucci. Deshalb, ergänzt sein Chef Norman Rueb, müssten sich «die Menschen bei uns ernst genommen und willkommen fühlen». Da nehme man es auch sehr gerne in Kauf, dass gerade ältere Kundinnen und Kunden ab und zu in den Laden kämen, nur um ein wenig zu plaudern.

Im nächsten Sommer wird Flavio Bucci seine Lehre abschliessen. Danach wird er in den Wintermonaten noch im SportXX arbeiten. Er weiss, dass in dieser «stressigen Zeit mit Skisaison und Weihnachtsverkauf» jede Hilfe willkommen ist. Dann will er, mit der Berufsmatura im Sack, ein Betriebswirtschaftsstudium beginnen. Ganz Sportler eben: Nach der Lehre ist vor der Karriere.

■ Peter Bader, freier Mitarbeiter, Kommunikation EHB

→ Er liebt Sport und den Kontakt zur Kundschaft: Flavio Bucci, angehender Detailhandelsfachmann.





↑ Alumni EHB fördert den Austausch zu Berufsbildungsthemen.

Alumni EHB

Am Puls der Berufsbildung

Von **Jonas Pauchard**

Alumni EHB organisiert regelmässig Vernetzungsanlässe zu aktuellen Berufsbildungsthemen. Der Verein zeichnet sich durch seine engagierten Mitglieder und das immer grösser werdende Netzwerk von Berufsbildungsfachpersonen aus.

Seit rund eineinhalb Jahren gibt es den Verein Alumni EHB. Die Bilanz fiel an der ersten Mitgliederversammlung im Frühling positiv aus. Die regionalen Anlässe, die sich jeweils einem Schwerpunktthema widmeten, zu dem eine Expertin oder ein Experte ein rund einstündiges – meist interaktives – Referat hielt, wurden von den Mitgliedern ausserordentlich geschätzt.

Der Vorstand wird weitere Events in den unterschiedlichsten Regionen der Schweiz organisieren, die den Austausch zu Berufsbildungsthemen fördern sollen. Die Alumni EHB kön-

nen auch die nationale EHB-Digital-Skills-Tagung vom 22. Oktober im Kursaal in Bern kostenlos besuchen. An dieser wird die digitale Transformation der Berufsbildung in der Schweiz im Zentrum stehen. Am 7. November findet zudem in Basel ein Vernetzungsanlass zum Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II statt. Die allgemeine Gewerbeschule Basel wird dabei ihre zwei Angebote präsentieren. Zum einen bietet sie gewerbliche Vorkurse für Jugendliche an, die wissen, was sie lernen wollen, aber noch keine Lehrstelle haben. Zum andern können Erwachsene im Lehrgang «Link zum Beruf» in Teilzeit den Sek-I-Abschluss nachholen.

Weiter plant Alumni EHB Events zu Themen wie selbstorganisiertes Lernen, Schulraumentwicklung oder «Bring Your Own Device». Aktuell gehören Alumni EHB rund 215 Mitglieder an.

▪ Jonas Pauchard, Geschäftsstelle Alumni EHB

Werden auch Sie Mitglied bei Alumni EHB:
► www.ehb.swiss/alumni-ehb



↑ Das Team des Zertifikatsstudiengangs Berufsmaturität am EHB lanciert ein neues Austausch-Netzwerk.

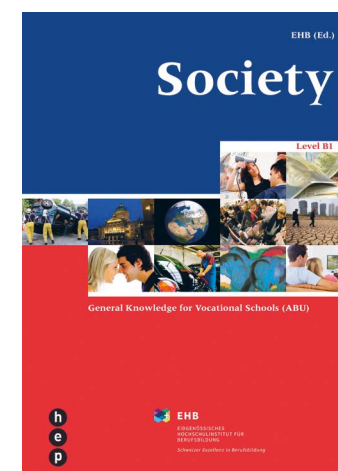
Berufsmaturität

Neues Netzwerk für Lehrpersonen

Das EHB-Team des Zertifikatsstudiengangs Berufsmaturität (ZBM) lanciert gemeinsam mit Lehrpersonen der Berufsmaturität (BM) ein neues Gefäss, um den Praxisaustausch zu pflegen. Das Netzwerk Berufsmaturität soll zweimal jährlich den Kontakt zwischen BM-Lehrpersonen des Kantons Bern über die Schulgrenzen hinaus ermöglichen.

Der erste Netzwerk-Anlass findet am 1. November 2018 an der Abteilung Berufsmaturität der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb) zum Thema «Bring Your Own Device» statt. Während zwei Stunden tauschen BM-Lehrpersonen in Inputs und Workshops Best-Practice-Erfahrungen aus. Anschliessend bietet ein Apéro die Gelegenheit, weiterzudiskutieren. Das ZBM-Team des EHB freut sich, in einer neuen Form mit seinen Kundinnen und Kunden zusätzlich in Kontakt zu sein. Die Nähe zu den BM-Lehrpersonen vitalisiert nicht nur den Unterricht im ZBM, sie ermöglicht dem EHB auch, den Bedarf an Aus- und Weiterbildung schneller zu erfassen. **sbr/bgr**

► www.ehb.swiss/1-veranstaltung-bm-praxisaustausch



Neues Lehrmittel

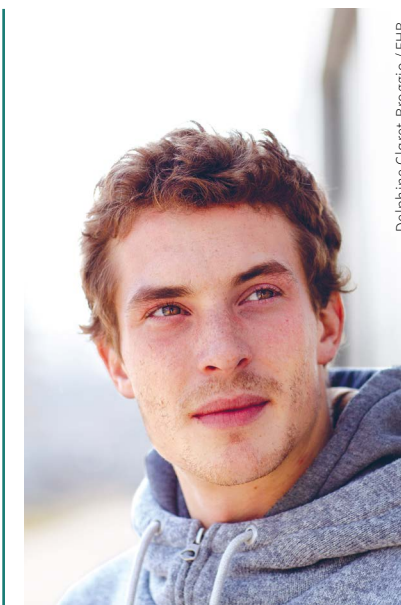
Zweisprachig dank «Society»

Suchen Sie Unterrichtsmaterialien für zweisprachigen allgemeinbildenden Unterricht (ABU) an Berufsfachschulen? Das vom EHB im hep Verlag neu herausgegebene Buch «Society» geht auf die wichtigsten Themen des ABU ein – in English, of course. So lässt sich der Unterricht elegant und sinnvoll mit englischen Einheiten erweitern.

«Society» vermittelt Inhalte der erfolgreichen Werke «Gesellschaft» aus dem Kanton Luzern. Das inhaltlich verdichtete, verständlich geschriebene Lehrbuch auf Sprachniveau B1 enthält neben den wesentlichen Lerninhalten auch Verständnisfragen. Nächstes Jahr wird zum Textbuch ein Arbeitsbuch mit bilingualen Lerneinheiten erscheinen.

Der bilinguale Ansatz bili – learning the language through using the language – wird in der Berufsbildung und besonders im ABU immer beliebter. Fachinhalte und Fremdsprachen werden verbunden. Die so entstehenden Synergien sind für die Lernenden und Lehrpersonen motivierend. Let's get started! **kjo**

EHB (Ed.): *Society. General knowledge for Vocational Schools (ABU)*. hep Verlag, Bern, 2018. ISBN 978-3-0355-1061-4



↑ Ein Bild aus der Wanderausstellung FOCUS

Wanderausstellung FOCUS

Wie sich Lernende zum Mitmachen bewegen lassen

Von September 2018 bis Juni 2019 ist in mehreren Städten der Romandie eine interaktive Wanderausstellung des EHB zu sehen. Anhand von Fotografien präsentiert sie die Ergebnisse eines Forschungsprojekts zur Klassenführung an Berufsfachschulen.

In der öffentlichen Ausstellung geht es einerseits darum, neue Unterrichtsmethoden zu präsentieren. Andererseits wird gezeigt, wie die Jugendlichen zum Mitmachen angeregt und in erfolgreiche Lernprozesse eingebunden werden können.

Der Schweizerische Nationalfonds hat das Projekt im Rahmen seines Instruments Agora unterstützt. Mit Professor Jean-Louis Berger (siehe S. 40 in diesem Heft) kam zum ersten Mal ein Forscher des EHB in den Genuss eines Agora-Beitrags. Ziel von Agora ist es, den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft zu fördern. **jpe**

► www.iffp.swiss/exposition_focus



↑ Ein Schachspiel aus Holzabfällen und Messing

Ausbildung: Souk 2018

Interdisziplinäre Projekte von Lernenden

Im Juni haben über 150 Lernende aus verschiedenen Bildungszentren am Souk des EHB elf innovative interdisziplinäre Projekte vorgestellt, die sich mit dem Ansatz der nachhaltigen Entwicklung auseinandersetzen.

Die jungen Menschen haben mit ihrer überbordenden Fantasie unter anderem folgende Erfindungen realisiert: ein magisches Pedal, mit dem sich ein Smartphone mit Muskelkraft aufladen lässt; einen Hydrolat-Zerstäuber mit essenziellen Ölen für Personen in Alters- und Pflegeheimen und eine Seife aus gebrauchtem Maschinenöl.

Mehrere Monate lang konnten die Lernenden unter der Leitung ihrer Ausbilder/innen ihren Kompetenzbereich erweitern und in interdisziplinärer Arbeit andere Handwerksberufe entdecken. So etwa arbeiteten Möbelschreiner/innen mit Goldschmiedinnen und Goldschmieden sowie Mechanikerinnen und Mechanikern zusammen und verwendeten dabei natürliche Werkstoffe und Recycling-Materialien wie PET-Flaschen, Kaffeesatz, Altöl, Pflanzen usw.

Der Souk ist ein Tag zur Evaluierung des Moduls über interdisziplinäre Ansätze von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern im Hauptberuf, die den Zertifikatsstudiengang absolvieren. **ldu**

► www.iffp.swiss/le-souk-2018

Die Berufslehre in der Romandie

Ein zu wenig bekannter oder zu unbeliebter Ausbildungsweg?

Von **Isabelle Caprani** und **Christian Wurlod**

Unser duales System geniesst weltweit hohes Ansehen: Dutzende ausländische Delegationen besuchen Jahr für Jahr die Schweiz, um seine Besonderheiten kennenzulernen. Je nach Gesellschaftsschicht, Region und Kanton hat die duale Berufsbildung in der Schweiz selber aber einen weniger guten Ruf.

Oft heisst es, die Berufslehre sei in der Deutschschweiz besser anerkannt. In der Romandie hingegen sei es eher die Standardoption für diejenigen, die keinen akademischen Weg einschlagen wollen. An einem Spezialtag zum Thema «Die Berufslehre: unbeliebt oder unbekannt?» («L'apprentissage: mal aimé ou mal connu?») ging es darum, Wahres von Falschem zu trennen und mit einem zugleich historischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Ansatz die aktuelle Situation vorurteilslos zu klären.

Industrialisierung

Einige Faktoren für die unterschiedliche Wahrnehmung könnten historisch bedingt sein. Vom Mittelalter bis gegen Ende des 19. Jahrhunderts regelten Zünfte die Berufswelt. Diese hatten verschiedene Aufgaben; so organisierten sie etwa, wer welches Gewerbe ausübte und wer wie am Gemeinwesen teilnahm. Diese traditionellen Strukturen hielten der aufkommenden Industrialisierung und dem steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften jedoch nicht mehr Stand. Ein Zusammenschluss von Berufsverbänden, gemeinnützigen Vereinen und öffentlichen Einrichtungen setzte sich deshalb dafür ein, dass Berufsfachschulen geschaffen wurden. Nach und nach entstanden Handwerksordnungen. Im Berufsbildungsgesetz von 1930 wurden die Rollen aller Akteure schliesslich klar definiert.

Föderalismus

Aber wie ist es zu der offensichtlich unterschiedlichen Sicht auf die Berufslehre in unserem Land gekommen? Ein ein-

ziger Grund dafür ist schwer zu finden. Viele Faktoren könnten dabei mitgespielt haben: das nicht sehr verbindliche Bundesgesetz, die regierenden Parteien, die Bedeutung der Interessengruppen sowie private Initiativen.

Ein Beispiel: Während der Kanton Zürich das duale Berufsbildungssystem massgeblich vorangetrieben hat, um dem wachsendem Bedarf der Wirtschaft Rechnung zu tragen und besonders gute Arbeitskräfte zu liefern, versuchte man im Kanton Genf schon früh, Personen, die schwierige Ausgangsbedingungen hatten, durch eine Berufslehre zu integrieren. Diese soziale Sicht auf die Berufsbildung könnte zu einer Stigmatisierung dieser Ausbildung beigetragen haben, die als Weg der «Schwachen» angesehen wurde. Dies ist eine der Hypothesen, die der EHB-Forscher Lorenzo Bonoli und Professor Philipp Gonon von der Universität Zürich derzeit untersuchen.

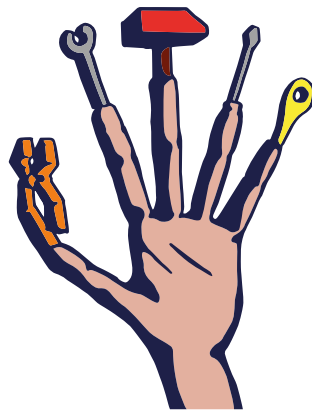
Um den Mangel an Lernenden zu bekämpfen, haben die Kantone Massnahmen eingeleitet, mit denen sie die Berufslehre fördern. Dazu gehören ein Lehrbetriebsverbund, die Organisation von Veranstaltungen (Cités des Métiers), Imagefilme, Partnerschaften sowie Informationen in der obligatorischen Schule.

Zwar ist das Rätsel noch nicht gelöst, derzeit wird aber ein breites Spektrum von Fördermassnahmen aufgebaut, um das Image der Berufslehre wieder aufzupolieren.

▪ Prof. Dr. Isabelle Caprani, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB ▪ Christian Wurlod, Regionalverantwortlicher Sparte Weiterbildung, EHB

Spezialtag:
▶ www.iffp.swiss/lapprentissage-mal-aime-ou-mal-connu

Forschungsprojekt Bonoli/Gonon:
▶ www.ehb.swiss/project/entwicklung-berufsbildung



↑ Illustration von **Léo Weissmüller**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders

Nationales Austauschprogramm Swiss Mobility

«Brücken bauen zwischen den Sprachen und Kulturen»

Von **Luca Dorsa**

Über einen ihrer Berufsfachschullehrer hat Vanessa Dubach vom Austauschprogramm Swiss Mobility erfahren und sofort beschlossen, sich zu bewerben. «Italienisch ist schliesslich eine Landessprache», erklärt sie. «Und die Sprache gefällt mir, weil ich so besser mit meinen Verwandten in Sizilien kommunizieren kann.»

Junge Menschen, die ihre berufliche Grundbildung abgeschlossen haben, sollen die Möglichkeit haben, mit einem bezahlten Betriebspraktikum in einen anderen Sprachraum des Landes einzutauchen: Dies ist eines der Ziele des Austauschprogramms Swiss Mobility, das die Ämter für Berufsbildung der Kantone Luzern und Tessin 2015 gestartet haben. Seit einigen Monaten bietet auch das Amt für Berufsbildung des Kantons Waadt das Programm an. Der Regionalsitz des EHB für die italienischsprachige Schweiz in Lugano hat mitgemacht und Vanessa Dubach, Kauffrau EFZ, als Praktikantin aufgenommen.

Intensivsprachkurs

Anfang Januar kam Vanessa Dubach in Lugano an. «Ich war davor erst einmal im Tessin», erzählt sie. «Ich war froh, dass ich ausgewählt wurde, denn ich finde, der Austausch ist eine echte Chance.» Zum Swiss-Mobility-Programm gehört, dass die Lernenden einen Intensivsprachkurs absolvieren, bevor sie ihr Praktikum starten. «Der Kurs war sehr wichtig, um die sprachlichen Grundlagen zu lernen. Er war auch gut organisiert: Wir waren in kleine Gruppen aufgeteilt, und die Lehrpersonen verstanden sich gut untereinander. So hatten wir sehr abwechslungsreiche Lektionen, die sich gut ergänzten.»

Drei Monate Praktikum am EHB

Am ersten Montag im März stellte sich Vanessa Dubach am EHB in Lugano vor. «Ich war sehr aufgeregt und hatte Angst, ich würde mich nicht ausdrücken können. Zu-

erst erfuhr ich alles über das Praktikumsprogramm und lernte die Mitarbeitenden kennen. Ich habe dann für den Sprachdienst gearbeitet, aber auch in den Sparten Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie für die Bibliothek. Einige Aufgaben konnte ich auch für das Zentrum für Berufsentwicklung erledigen. So bekam ich einen Einblick in sehr verschiedene Bereiche.»

Vanessa Dubach zieht eine sehr positive Bilanz: «Mittlerweile kann ich einem Gespräch auf Italienisch folgen und mich recht gut verständlich machen. Ich glaube, das hat mir auch geholfen, meine erste Stelle zu finden, die ich Mitte Juli in einem Hotel in Luzern angetreten habe. Zugleich habe ich die italienische Schweiz besser kennengelernt und konnte eine Brücke zu einem anderen Kulturraum südlich der Alpen schlagen.»

Bereicherung für das Institut

Auch die Organisationen und Betriebe, welche die Praktikantinnen und Praktikanten aufnehmen, profitieren. Sandra Rossi, Verantwortliche für den Sprachdienst am EHB, formuliert es so: «Die Aufnahme von Vanessa Dubach war für den Regionalsitz des Instituts

in Lugano eine grosse Bereicherung. Wir hatten einen fruchtbaren Austausch mit einer Person aus einem anderen Kultur- und Sprachraum, und Vanessa Dubach hat mit den von ihr übernommenen Aufgaben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wertvoller Art und Weise unterstützt.»

▪ Luca Dorsa, MA, regionaler Koordinator, Kommunikation EHB

▶ beruf.lu.ch/grundbildung/MobiLingua/Praktikum_im_Inland



↑ Illustration von **Baptiste Torrent**, 1. Ausbildungsjahr Grafik, Walliser Schule für Gestaltung, Siders



↑ Vanessa Dubach

Andri Rüesch, Swisscom-Manager

«In 20 Jahren lernt man keinen Beruf mehr»

Von Peter Bader

Andri Rüesch macht Swisscom fit für die digitale Zukunft. Was bedeutet das für Lernende und Berufsleute? Ein Gespräch über agile Organisationen, Skill Sets und eine KV-Lehre in den 80er-Jahren.

Herr Rüesch, Sie haben eine Lehre in einer Grossbank gemacht. Haben Sie gute Erinnerungen daran?

Ja, eigentlich schon. Natürlich war es manchmal langweilig. Anders als heute hatte man einen Plan in der Hand und wusste, dass man ein halbes Jahr in einer Abteilung bleiben musste – unabhängig davon, ob es dort viel zu tun gab oder nicht.

Was können Sie heute von dem noch brauchen, was Sie damals gelernt haben?

Einiges. Ich habe gelernt, was Zuverlässigkeit heisst. Ich habe gelernt mich durchzubeissen, an einer Sache dran-zubleiben. Die Fremdsprachen brauche ich natürlich heute noch, auch die Grundlagen der Buchhaltung. Die Lehre hat mir eine solide Basis verschafft, mit der mir viele Wege offenstanden.

Heute befassen Sie sich bei Swisscom mit der Frage, was ein Unternehmen tun muss, um angesichts der digitalen Veränderungen nicht abgehängt zu werden.

Was ist das Wichtigste?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, die offen sind für neue Herausforderungen. Wir müssen immer die besten Fachkräfte suchen. Früher schaltete man ein Inserat und wählte unter den Bewerberinnen und Bewerbern die beste Person aus. Heute muss man die Leute aufspüren. Dafür organisieren wir Events, pflegen den Kontakt zu Universitäten. Nicht nur von der Swisscom suchen hochspezialisierte Software-Entwicklerinnen und -Entwickler. Heute ist ja auch ein Auto im Wesentlichen ein Computer.

Auf welche Neuerungen müssen sich Mitarbeitende einstellen?

Früher wurde die Entwicklung der Mitarbeitenden hauptsächlich von oben gesteuert. Künftig wird die Eigenver-

antwortung sehr viel wichtiger. Damit werden auch die Chancen grösser: Wer wirklich will, findet einen erfolgreichen Berufsweg. Wir thematisieren mit unseren Mitarbeitenden, wie arbeitsmarktfähig sie sind und wie die Jobprofile der Zukunft aussehen könnten. Neu ist die individuelle Weiterentwicklung in unserem Gesamtarbeitsvertrag verankert; jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter stehen jährlich fünf Arbeitstage für Aus- und Weiterbildung zur Verfügung.

Inwiefern ist die tägliche Arbeit betroffen?

Es gibt ein Marktplatzsystem, auf dem sich die Mitarbeitenden für einzelne Swisscom-Projekte bewerben, in denen sie sich in eine bestimmte Richtung entwickeln können. So gestalten wir auch die Ausbildung der Lernenden: Sie entscheiden sich für einzelne Projekte und bestimmen so einen grossen Teil ihrer Lerninhalte selbst.

Dieses projektbezogene Arbeiten ist Teil der sogenannten agilen Organisation, über die Sie an der DigitalSkills-Tagung des EHB vom 22. Oktober referieren werden. Was bringt das der Kundschaft?

Sie erhält sehr viel schneller Lösungen und Resultate. Heute arbeitet man nicht mehr drei Jahre lang an einem Projekt und präsentiert dann die Lösung. Die Kundschaft erhält schrittweise Verbesserungen. Lassen Sie mich ein einfaches Beispiel machen: Hat ein Kunde das Bedürfnis nach Mobilität, stellen wir ihm erst ein Trottinett hin, dann ein Fahrrad, ein Motorrad und schliesslich ein Auto.

Wird die Digitalisierung alle Branchen umkrepeln?

Ja, ich bin überzeugt, dass die grosse Kraft der digitalen Veränderungen alle Branchen dazu zwingen wird, sich grundsätzlich in Frage zu stellen und verstärkt projektbezogen zu organisieren. Das heisst: Es werden immer neue und zum Auftrag passende Teams zusammengestellt. Dabei fallen auch die gängigen Hierarchien weg; es wird zum Beispiel unterschieden zwischen fachlicher und personeller Führung.

«Längerfristig braucht es Mitarbeitende, die keine Angst vor der dynamischen Welt haben.»



↑ «Das lebenslange Lernen wird eine noch viel stärkere Bedeutung bekommen»: Andri Rüesch.

Machen Ihnen die rasenden Veränderungen der Arbeitswelt manchmal selbst Angst?

Nein, ich sehe viel mehr die Chancen. Aber man muss beweglich bleiben; das lebenslange Lernen wird in Zukunft eine noch viel stärkere Bedeutung bekommen.

Was macht man mit Mitarbeitenden, die mit dem Tempo nicht mithalten können?

Wir befinden uns in einer Übergangsphase, in der es die klassischen Arbeitsplätze immer noch gibt. Längerfristig braucht es aber natürlich immer mehr Mitarbeitende, die sich in dieser dynamischen Welt bewegen können und keine Angst davor haben. Das wird vor allem die jüngeren Generationen betreffen. Von diesen wissen wir, dass sie ein starkes Selbstbewusstsein, eine hohe Flexibilität und eine geringe Machtdistanz haben.

Als Mitglied des EHB-Rats beschäftigen Sie sich auch mit der dualen Berufsbildung. Ist sie ein Auslaufmodell angesichts der anstehenden Herausforderungen?

Nein, ganz im Gegenteil! Eine ihrer grossen Stärken ist es, dass Inhalte und Form regelmässig überprüft und neuen Gegebenheiten angepasst werden. Was sich in Zukunft allerdings dramatisch verändern wird, ist der Umgang mit Knowhow und Wissen. Das wird man sich vermehrt

kurzfristig holen, wenn man es gerade braucht. Deshalb ist es uns bei Swisscom wichtig, vor allem überfachliche Kompetenzen zu vermitteln: Methodik, Problemlöseverhalten, soziale Kompetenzen – also vieles, was den Menschen vom Computer unterscheidet.

Wie sieht die Berufswelt in 20 Jahren aus?

Ich kann mir gut vorstellen, dass man dereinst nicht mehr einfach einen Beruf erlernt, sondern zu einem Berufsmann oder einer Berufsfrau wird, mit einem Bündel an selbst zusammengestellten Kompetenzen. Mit diesem Skill Set sucht man sich danach projektbezogene Herausforderungen, vielleicht sogar als Freelancerin oder Freelancer.

▪ Peter Bader, freier Mitarbeiter, Kommunikation EHB

«Unsere Lernenden bestimmen ihre Lerninhalte weitgehend selbst.»

Lehre und Studium

Andri Rüesch, 49, absolvierte nach einer KV-Lehre ein Studium in Betriebsökonomie und ein Masterstudium in «Brand and Marketing Management». 2000 stiess er zur Swisscom, heute ist er dort Head of Sourcing, Skills & Talents und Mitglied des Kaders. Seit Herbst 2017 ist er zudem Mitglied des EHB-Rats.

Seine drei Kinder (24, 23, 18) haben sich alle für eine Berufslehre entschieden, für Rüesch der «beste Start ins Berufsleben».

Jana Burri, Ausbildungsverantwortliche

«Ich bin jetzt vielmehr Coach als Lehrerin»

Von **Stefanie Lüscher**

Jana Burri liegt die Ausbildung von jungen Menschen am Herzen. Sie arbeitet als Leiterin von überbetrieblichen Kursen und Fachbereichsleiterin Pflege & Betreuung bei der Oda Gesundheit Bern. Seit einem Jahr unterrichtet die diplomierte Pflegefachfrau nach dem vom EHB entwickelten Modell der Situationsdidaktik. Dieses ermöglicht es ihr, ganz gezielt auf die Bedürfnisse der Lernenden einzugehen.

Zwei junge Frauen, beide angehende Fachfrauen Gesundheit (FaGe), hantieren mit sterilen Kompressen und Natriumchlorid-Lösung. Jana Burri steht daneben, aufmerksam beobachtend. Die eine Lernende ist im Begriff, an ihrer Kollegin die Augenpflege zu üben. «Moment mal – haben Sie nicht noch etwas vergessen?», fragt Jana Burri. «Muss ich... Handschuhe tragen?», fragt die Lernende zurück. «Ja, unbedingt», antwortet die Kursleiterin. «Zu Ihrem eigenen Schutz. Sie wissen ja nicht, ob Ihre Kollegin eine Augeninfektion hat.»

Wir befinden uns in einem Kursraum der Oda Gesundheit in Bern. Acht FaGe-Lernende im ersten Lehrjahr – sieben Frauen, ein Mann – besuchen bei Jana Burri einen überbetrieblichen Kurs (üK) zum Thema Körperpflege. In Zweiergruppen haben sie heute das Wissen erarbeitet, das sie brauchen, um Situationen wie Fuss-, Hand-, Nasen-, Ohren- oder Au-

genpflege erfolgreich zu bewältigen. Danach haben sie ihre Ergebnisse in der Klasse präsentiert und diskutiert. Nun wenden sie das erworbene Fachwissen sogleich praktisch an.

Erlebtes im Schulzimmer reflektieren

Jana Burri unterrichtet nach der vom EHB entwickelten Situationsdidaktik – nicht nur in den üK, sondern auch in ihrer Tätigkeit als Ausbildungsverantwortliche im Haus für Pflege in Bern. Ziel dieses pädagogisch-didaktischen Ansatzes ist es, Situationen aus dem Berufsalltag ins Klassenzimmer zu transportieren. So lernen die Schülerinnen und Schüler, diese beruflichen Situationen und die damit verbundenen Anforderungen zu meistern.

Die Situationsdidaktik wurde mit der dritten FaGe-Bildungsverordnung auf Beginn des Schuljahres 2017/2018 eingeführt. Alle Berufsbildner/innen üK der Oda Gesundheit Bern nahmen zuvor an einer Schulung des EHB teil.

«Zu Beginn einer Unterrichtseinheit beschreiben wir in der Klasse die ausgewählten Situationen», erklärt Jana Burri. «Dann erfrage ich, was die Lernenden zu diesen Situationen bereits wissen – und identifiziere gleichzeitig, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen noch zu erarbeiten sind.» Das Ergebnis falle von Klasse zu Klasse ganz unterschiedlich aus. «Darum ist von mir als Lehrperson viel Flexibilität gefragt. Aber ich

finde es nicht nur sinnvoll, sondern auch sehr spannend, gezielt auf die Bedürfnisse der Lernenden einzugehen.»

Lernende gestalten den Unterricht mit

Sowieso gefällt Jana Burri der Rollenwechsel, den die Einführung der Situationsdidaktik mit sich gebracht hat: «Ich bin jetzt für die Lernenden eine Art Coach, und nicht mehr die Lehrerin vorne an der Wandtafel.» Frontalunterricht gebe es bei ihr nicht mehr. «Die Lernenden erarbeiten die Inhalte mehrheitlich selbst und vermitteln sie an ihre Klassenkameradinnen und -kameraden weiter. Ich begleite sie dabei und ergänze wenn nötig.» Es ist ein partizipatives, gemeinsames Lehren und Lernen.

Im Kursraum neigt sich der üK dem Ende zu. Die Lernenden fassen mündlich zusammen, was sie heute gelernt haben, Jana Burri moderiert. Zum Schluss geben die Lernenden via Handy eine Kursbewertung ab. «Alle sehr positiv», sagt Jana Burri strahlend, als sie sich die Bewertungen wenig später anschaut. «Das motiviert mich. Und zeigt mir, dass die Situationsdidaktik auch bei den Lernenden gut ankommt.»

▪ lic. phil. Stefanie Lüscher, freie Mitarbeiterin, Kommunikation EHB

► www.ehb.swiss/situationsdidaktik

→ Kursleiterin Jana Burri beobachtet ihre Lernenden bei der Augenpflege und korrigiert wenn nötig.



Ben Zurbriggen/EHB

Miriam Pfister, Absolventin des Diplomstudiengangs Allgemeinbildung am EHB

«Ideen habe ich noch viele im Kopf»

Aufgezeichnet von Lucia Probst



↑ «Ich habe sehr profitiert und bin heute von Didaktik total begeistert»: Miriam Pfister

Die Lernenden dort abzuholen, wo jede und jeder von ihnen steht: Das ist Miriam Pfister wichtig. Sie unterrichtet allgemeinbildenden Unterricht. Das Rüstzeug dafür holte sie sich im Diplomstudiengang Allgemeinbildung am EHB – ebenso ihre Begeisterung für Didaktik.

«Wie bringe ich Lernenden am besten bei, was unter Preisbildung zu verstehen ist? Früher habe ich ihnen dafür Angebots- und Nachfragekurven vorgelegt. Heute backe ich Kuchen und biete ihn den Lernenden zum Kauf an. So spielen wir durch, wie ein Preis für ein Produkt entsteht.

Lange war mir die Methodik sehr wichtig. Ich wollte abwechslungsreich unterrichten, setzte dabei aber eher auf Theorie und darauf abgestützte Anwendung. Doch die Didaktik ist viel zentraler. Ein Thema möglichst alltagsnah zu situieren und in sinnvollen Lernschritten aufzubauen, bringt enorm viel. Am EHB ist mir das so richtig bewusst geworden.

Dabei war ich kritisch, als ich 2015 den Diplomstudiengang Allgemeinbildung begann. Wie viel Neues kann mir die Ausbildung nach elf Jahren Unterricht an einer Oberstufe bieten? – fragte ich mich. Doch ich habe sehr profitiert. Fachlich habe ich viel über Recht, Wirtschaft, Politik und Sprachförderung gelernt. Und ich bin heute von Didaktik total begeistert. So sehr, dass ich fürs EHB bereits eine Weiterbildung zur Sprachförderung mit digitalen Hilfsmitteln gegeben habe.

Eigentlich wollte ich weg von der Schule und habe Geografie studiert. Doch ich merkte, wie gerne ich unterrichte. Im Schulhotel Regina von Hotelleriesuisse in Matten bei Interlaken gebe ich seit ein paar Jahren allgemeinbildenden Unterricht (ABU). Ich finde die Themen spannend und lebensnah. Lustigerweise habe ich schon als Oberstufenlehrerin mal ein ABU-Lehrmittel gekauft und damit gearbeitet.

Es ist sinnvoll, dass das Studium berufs begleitend ist, so lässt sich Ge-

lerntes direkt anwenden. Die Diplomarbeit schrieb ich mit einer Kollegin über Sprachförderung. Speziell die Verbindung der Lernbereiche Sprache und Gesellschaft ist mir ein Anliegen. Zu zeigen, wie sie gelingen kann, war ein Teil unserer Arbeit. Zudem haben wir ein didaktisches Instrument entwickelt, das hilft, die Arbeiten im Sprachbereich dem Niveau der Lernenden anzupassen.

Seid kritisch – das will ich den jungen Leuten unbedingt mitgeben. Ideen für meinen Unterricht habe ich aus dem Studium noch viele im Kopf. So möchte ich beispielsweise eine Instrumentensammlung zusammenstellen oder den Gesetzgebungsprozess anhand des neuen Tabakgesetzes aufzeigen. Nur zu gerne hätte ich mal ein halbes Jahr Zeit, um solche Ideen aufzubereiten.»

• lic. phil. Lucia Probst, Redaktions- und Projektleiterin, Kommunikation EHB

► www.ehb.swiss/lehrperson-abu

Berufsfachschulen

EHB-Weiterbildungsinitiative für die digitale Transformation

Von Denise Felber

Die digitale Transformation erfordert ein Changemanagement und eine neue Lehr-Lernkultur in der Bildungswelt. Mit finanzieller Unterstützung des Bundes lanciert das EHB unter dem Titel trans:formation eine umfassende Weiterbildungsinitiative für digitale Kompetenzen. Im Angebot stehen der Digi-Check für Berufsfachschulen, Kurse und eine Vernetzungsplattform.

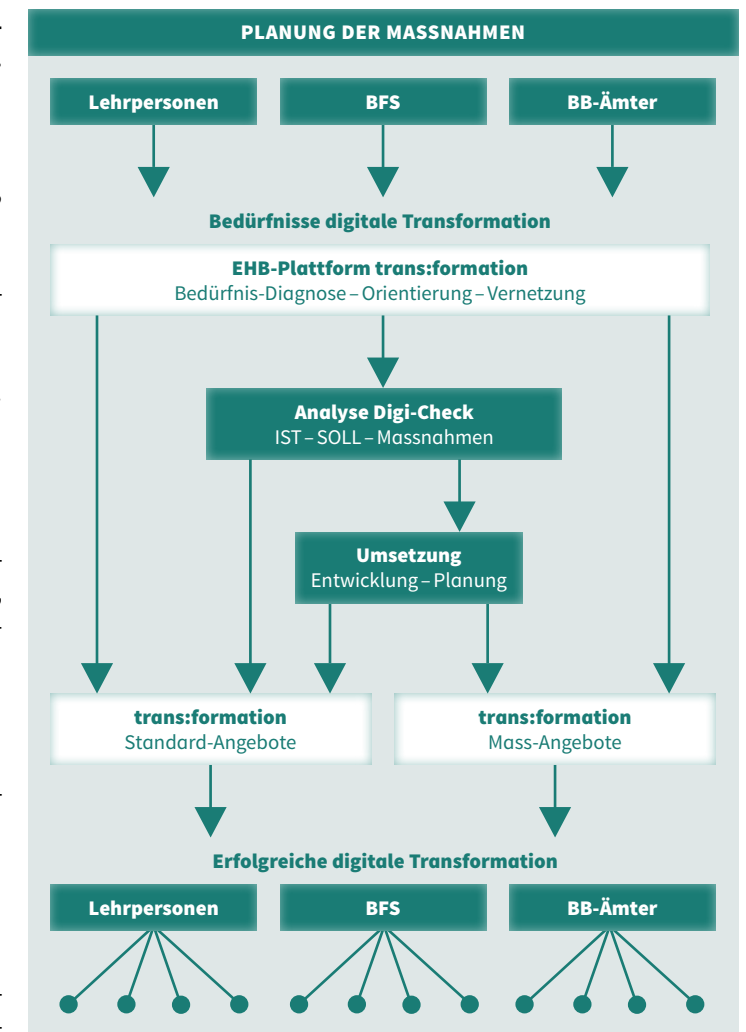
In seinem Aktionsplan zu den Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung hält der Bund fest: Es gilt die digitalen Kompetenzen zu stärken, wenn die Schweiz weiterhin eine führende Rolle einnehmen soll. Dies ist die Grundlage für die Weiterbildungsinitiative, mit der das EHB unter dem Titel trans:formation die digitale Transformation der Berufsbildung unterstützen will.

«Der Auftrag des Bundes zeugt vom Vertrauen, das dem EHB als Kompetenzzentrum für die digitale Transformation entgegengebracht wird», erklärt Jean-Pierre Perdrizat, stellvertretender EHB-Direktor und Leiter der EHB-Task-Force Digitale Transformation.

Plattform und Analysen

Eine Online-Plattform soll die digitale Transformation der Berufsbildung in der Schweiz fördern, indem sie die Akteure vernetzt und zum Beispiel den Austausch und die Diskussion von Good Practices erleichtert. Bis 2022 sollen Schulleitungen der Berufsfachschulen in der Schweiz mit dem neuen EHB-Analyse-Instrument Digi-Check bei der digitalen Transformation begleitet werden. Damit sollen die Berufsfachschulen insbesondere den konkreten Weiterbildungsbedarf ermitteln, um danach bei den Lehrpersonen mit massgeschneiderten Kursen oder Standardangeboten die Lücken schliessen zu können. Ziel ist es, dass alle Beteiligten in der Berufsbildung professionell mit den Herausforderungen der Digitalisierung umzugehen wissen und diese aktiv mitgestalten können.

Jean-Pierre Perdrizat ist überzeugt: «Diese Kampagne, die sich stark an den Bedürfnissen und Erwartungen der Schulleitungen von Berufsfachschulen und ihren Lehrpersonen orientiert, wird ihren Teil zur digitalen Transformation in Wirtschaft und Bildung beitragen.»



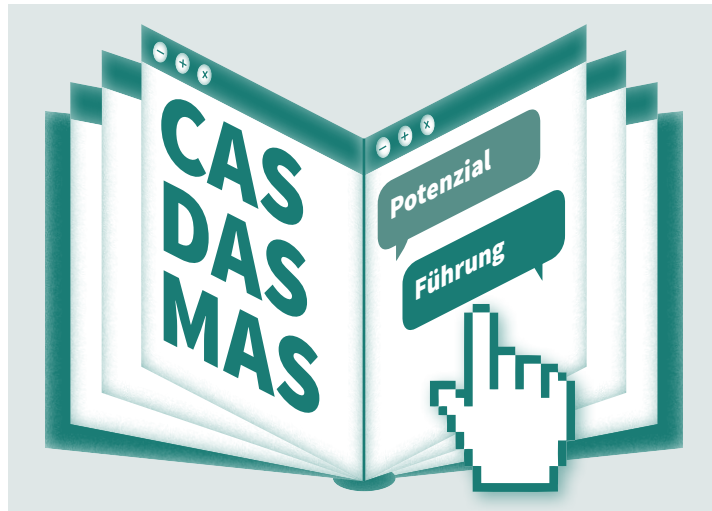
BFS = Berufsfachschulen BB-Ämter = Berufsbildungsämter

• lic. phil. Denise Felber, MA, Digitalisierungsmanagerin und Senior Projektverantwortliche Weiterbildung, EHB

Weiterbildungsangebote am EHB

Die richtige Wahl mit Hilfe des neuen Bildungsplaners

Von **Leo Held**



Die Weiterbildung zu finden, die wirklich zu einem passt und einen weiterbringt, ist gar nicht immer so einfach. Am EHB wird das einfacher – durch den neu entwickelten Bildungsplaner, der zugleich ein Bildungsberater ist.

Lebenslang zu lernen und sich stetig weiterzuentwickeln: Das gilt heutzutage als unabdingbar. Gefragt ist dabei auch viel Eigeninitiative. Ist es auch Ihnen ein grosses Anliegen, sich weiterzubilden? Suchen Sie nach guten Möglichkeiten dafür und wollen sich vernetzen, um sich mit anderen «Lernern» austauschen zu können, wie dies Psychologieprofessorin Carol Dweck aus den USA in ihrem Buch «Selbstbild» beschreibt? Dweck unterscheidet nicht zwischen Talent und Nicht-Talent, sondern zwischen «Lernern» und «Non-Lernern».

Einfacherer Überblick

Das EHB bietet auf seiner Webseite mit dem Bildungsplaner künftig ein Instrument an, das dabei hilft, sich in der komplexen Bildungslandschaft zu orientieren. So wird es einfacher, sich über aktuelle Bildungsangebote zu informieren und sich einen individuellen Bildungsplan zusammenzustellen. Ein Erklärvideo hilft Ihnen, die für Sie wichtigen Informationen einfach zu finden.

Der Bildungsplaner ist zugleich auch ein Bildungsberater, der Benutzerinnen und Benutzern verschiedene

Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigt. Mit seiner Hilfe können sich Interessierte sicher und direkt für Lehrgänge und Kurse des EHB anmelden. Der Weg dorthin kann unterschiedlich sein.

Weg 1: Suche nach Abschluss

Ist Ihr Ziel ein Abschluss – ein Certificate (CAS), ein Diplom (DAS) oder sogar ein Master of Advanced Studies (MAS), zum Beispiel im Bereich Leadership oder Digitalisierung? Klicken Sie einfach auf den entsprechenden Themen-Button. So gelangen Sie direkt zum jeweiligen Angebot.

Weg 2: Suche nach Thema

Suchen Sie nach einem bestimmten Thema im EHB-Angebot? Wollen Sie zum Beispiel neue Kompetenzen erwerben, um Potenzial besser zu erkennen und fördern zu können? Oder möchten Sie Menschen gezielter führen und leiten? Diese und weitere Themen finden Sie im Bildungsplaner.

Weg 3: Suche nach Expertinnen und Experten

Möchten Sie einen Lehrgang oder Kurs bei einer bestimmten Dozentin oder einem bestimmten Referenten absolvieren? Über den Button Expertennetzwerk im Bildungsplaner lassen sich alle Angebote nach Expertinnen und Experten abrufen.

Weg 4: Das EHB berät Sie

Ihnen sagt keiner dieser drei Wege zu, aber Sie möchten sich trotzdem weiterbilden – es fehlt Ihnen nur die zündende Idee: Dann wenden Sie sich direkt an uns, und wir finden mit Hilfe Ihres Portfolios heraus, wo Ihr persönliches Entwicklungspotenzial steckt.

• Leo Held, Senior Projektverantwortlicher Weiterbildung, EHB

Literatur

Dweck, C. (2017). *Selbstbild*. München: Piper.

► www.ehb.swiss/bildungsplaner (vollständig aufgeschaltet ab Dezember 2018)

Beste Promotion für die Berufslehre

Von **Reto Wyss**



Das Image der Schweizer Berufslehre fördern und die Durchlässigkeit und Chancen besser bekannt machen: Unter diesem Motto wurde im Frühjahr 2017 im Rahmen eines Public-Private-Partnership-Projekts die Initiative SwissSkills lanciert. Dabei setzen wir auf drei Plattformen:

- das SwissSkills Team, unsere Nachwuchs-Berufsnationalmannschaft;
- die zentralen Berufs-Schweizermeisterschaften SwissSkills 2018;
- die neu lancierte Plattform SwissSkills Career.

Unser SwissSkills Team überzeugte im Herbst 2017 an den WorldSkills in Abu Dhabi mit der besten Teamleistung aller Zeiten (20 Medaillen, davon 11 goldene). Die Schweizer Berufsnationalmannschaft war nicht nur so erfolgreich wie noch nie, sie wurde auch so stark wahrgenommen wie nie zuvor. Von «Berufshelden» war zu lesen, oder davon, dass «unsere Berufslehre 11 Mal Gold wert» ist.

Parallel dazu konnten wir SwissSkills Career, das die Vielfalt der persönlichen Stärken und die Durchlässig-

keit des Schweizer Berufsbildungssystems propagiert, toll lancieren. In den letzten 12 Monaten waren wir mit unserem SwissSkills Career Visual Tool an allen grossen Berufsmessen präsent und erhielten zu unserem Auftritt sehr positive Feedbacks von Lehrpersonen, Berufsberaterinnen und Berufsberatern, aber auch von Eltern und Jugendlichen.

Als noch grösseren Meilenstein betrachte ich die SwissSkills 2018. Nirgends sonst auf der Welt kann die Vielfalt von 135 Berufen im Format 1:1 erlebt und grösstenteils selber ausprobiert werden. Dass Schulklassen mit über 50 000 Schülerinnen und Schülern nach Bern reisen oder dass die SRG in einer landesweiten Themenwoche und mit einer grossen Live-TV-Sendung berichtet, zeigt, was für ein tolles Promotions-tool SwissSkills für die Berufslehre sein kann. Möglich macht dies ein einzigartiges Zusammenspiel zwischen öffentlicher Hand und Privatwirtschaft: Bund, Kanton und Stadt Bern, eine grosse Zahl von privaten Sponsoren und Gönnern, die 66 be-

teiligten Berufsverbände, nationale und kantonale Wirtschaftsverbände sowie Bildungsinstitutionen engagieren sich ebenso wie ganz viele Unternehmen und Berufsbildner/innen, die ihre Lernenden fit für die SwissSkills 2018 machen.

Zu den Bildungspartnern der SwissSkills 2018 zählt auch das EHB. Gemeinsam mit dem EHB durften wir Berufsbildungsexpertinnen und -experten in unseren Treffpunkt Formation einladen. Zukünftig möchten wir gemeinsam ein Ausbildungsmodul anbieten, in dem Expertinnen und Experten anhand von Best-Practice-Beispielen aufgezeigt wird, wie sie ihre Lernenden erfolgreich auf Berufsmeisterschaften vorbereiten können.

SwissSkills als Promotionstool für die Berufslehre: Wir bleiben auch nach den SwissSkills 2018 am Ball!

• Regierungsrat Reto Wyss ist Bildungs- und Kulturdirektor des Kantons Luzern und Präsident der Stiftung SwissSkills.

► www.swiss-skills.ch

Prof. Dr. Jean-Louis Berger, Leiter Forschungsfeld Berufsprofile, EHB

Auf dem Weg zur Professionalisierung von Ausbilder/innen

Interview: **Janick Pelozzi**



↑ Jean-Louis Berger

Jean-Louis Berger forscht am EHB im Bereich Lehr- und Lernprozesse in der Berufsbildung. Zu seinen Schwerpunkten gehören die Verbesserung der Ausbildungspraxis und die Professionalisierung jener Personen, die Lernende ausbilden.

1 Jean-Louis Berger, warum lieben Sie Ihre Arbeit?

Wir gehen von Schwierigkeiten aus, die sich in der Praxis stellen, und verbinden sie mit den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen, um Antworten auf diese Probleme zu finden. Wenn wir unsere Resultate dann wieder auf praktische Instrumente anwenden können, finde ich, das gibt unserer Arbeit viel Sinn. Wir können uns so aktiv an der Entwicklung von Ausbildungsmethoden beteiligen. Am EHB arbeiten Forschende mit unterschiedlichem Hintergrund, die viele Freiheiten haben, um ihre Projekte verfolgen zu können – das gefällt mir.

2 Wie tragen Sie dazu bei, dass sich die Berufsbildung weiterentwickelt?

Auf praktischer Ebene entwickeln wir Instrumente für die Lehrpersonen, machen Bildungsangebote und schreiben populärwissenschaftliche Artikel. Auf wissenschaftlicher Ebene veröffentlichen wir unsere Forschungsergebnisse und nehmen an internationalen Kolloquien teil. Diesen Herbst

erscheint zudem ein Buch von uns. Es beleuchtet die Herausforderungen, die es in unserem Schweizer Berufsbildungssystem zu meistern gibt, obwohl es als sehr leistungsfähig gilt.

3 Wie drückt sich für Sie Innovation in der Berufsbildung aus?

Viele Länder beneiden uns um unser duales Berufsbildungssystem, aber seine Qualität muss ständig weiterentwickelt werden. Das EHB setzt sich für eine Professionalisierung der Berufsbildner/innen ein, damit sie Lernende optimal begleiten können. Ich trage dazu bei, indem ich mit Hilfe von wissenschaftlichen Methoden einen genaueren Blick auf die Ausbildungspraxis und auf die Professionalisierung der Ausbilder/innen werfe.

4 Im Rahmen Ihrer Arbeit am EHB befassen Sie sich vor allem mit den Lehrpersonen an Berufsfachschulen. Was macht eine gute Lehrperson aus?

Das ist schwierig, da gibt es viele Qualitäten. Ich finde vor allem wichtig, dass die Lehrenden Lust haben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten ständig weiterzuentwickeln, indem sie sich laufend an die Veränderung der Berufe und an die neuen Generationen anpassen. Es gehört aber auch dazu, dass man von sich abstrahieren und sich in die Position der Lernenden hineinversetzen kann.

5 Engagiertere Jugendliche im Unterricht, so lautet das Motto einer Fotoausstellung von Ihnen. Was ist Ihr Rezept dafür?

Es ist besonders wichtig, die Bedürfnisse der Lernenden zu erkennen. Die Ausstellung FOCUS erlaubt es, sich in eine Lehrperson hineinzusetzen und zu erfahren, wie ein virtuelles Publikum auf den eigenen Unterricht reagiert.

6 Sie sind gerade daran, ein Instrument zu entwickeln, um die Unterrichtsqualität zu erfassen. Was ist Ihr Hauptziel dabei?

Wir wollen den Lehrpersonen und den Berufsbildnerinnen und -bildnern in den Betrieben zeigen, wie ihre Betreuung und Begleitung von den Lernenden wahrgenommen wird.

7 Was war als Kind Ihr Traumberuf?

Ich wollte schon immer wissen, wie die anderen Menschen denken und warum sie sich so verhalten, wie sie sich verhalten. Dann habe ich irgendwann die Erziehungswissenschaften entdeckt und wusste: Genau das ist es.

▪ Janick Pelozzi, regionale Koordinatorin, Kommunikation EHB

Bonoli, L., Berger, J.-L., Lamamra, N. (Hg.): *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le «modèle» suisse sous la loupe.* Zürich. 2018. Seismo.

Informationen zur Ausstellung: www.iffp.swiss/exposition_focus

Agenda Sept. 18 → April 19

- September 2018–Juni 2019 Wanderausstellung: MENU à l'empporter**
▶ Lausanne und weitere Orte
- September 2018–Juni 2020 Wanderausstellung FOCUS: Ein Blick auf die Unterrichtsmethoden und das Engagement der Schüler/innen**
▶ Lausanne und weitere Westschweizer Städte
- 6. September 2018 Alumni-EHB-Anlass: Besuch «capacité des métiers»**
▶ Neuenburg
- 6. September 2018 Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen**
▶ Olten
- 6. September 2018 Informationsveranstaltung zum MSc in Berufsbildung**
▶ Olten
- 12.–16. September 2018 Das EHB an den SwissSkills 2018**
Bern, BernExpo
- 13. September 2018 Die Weiterbildung der Zukunft**
▶ EHB Lugano
- 13. September 2018 Vortragsreihe Innovation in der Berufsbildung EHB/CFC**
▶ EHB Lugano
- 19.–20. September 2018 Seminar Wirtschaftspolitik**
▶ EPAC Bulle
- 20. September 2018 Diplomfeier Weiterbildung französische Schweiz**
▶ EHB Lausanne
- 12. Oktober 2018 Fachtagung Bildungsinformation und -kommunikation**
▶ EHB Lausanne

- 18. Oktober 2018 14.15–19.15 Uhr Diplomfeier italienische Schweiz inklusive Studiennachmittag zum Thema «Migration und Digitalisierung»**
▶ SPSE Tenero
- 22. Oktober 2018 9–19 Uhr DigitalSkills: die EHB-Tagung zur digitalen Transformation der Berufsbildung in der Schweiz**
▶ Kursaal in Bern
- 25. Oktober 2018 18.30 Uhr Vortragsreihe Innovation in der Berufsbildung EHB/CFC**
▶ EHB Lugano
- 25. Oktober 2018 17–19 Uhr Masterkolloquium – Diplomfeier MSc in Berufsbildung**
▶ EHB Zollikofen
- 1. November 2018 17–19 Uhr Netzwerk Berufsmaturität**
▶ Gewerblich-Industrielle Berufsschule (gibb) Bern
- 6. November 2018 18–20 Uhr Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen**
▶ Olten
- 6. November 2018 18–20 Uhr Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung**
▶ Olten
- 8.–9. November 2018 Konferenz: Wenn Soziologie auf die Arbeitswelt trifft: Der Übergang Schule-Arbeitswelt und die Arbeit in den Bildungsinstitutionen**
▶ PH Lausanne
- 15. November 2018 Regionaler Vernetzungsanlass Alumni EHB: Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II**
▶ Allgemeine Gewerbeschule Basel
- 19. November 2018 18–20 Uhr Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen**
▶ Zürich
- 19. November 2018 18–20 Uhr Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung**
▶ Zürich
- 23. November 2018 9–16 Uhr EHB-SGAB-Tagung: Die Situation der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Betrieben**
▶ EHB Zollikofen
- 28. November 2018 8.30–16.30 Uhr Jahrestreffen Allgemeinbildung**
▶ EPCA Sion
- 29. November 2018 18.30 Uhr Vortragsreihe Innovation in der Berufsbildung EHB/CFC**
▶ EHB Lugano
- 10. Januar 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen**
Region Bern
- 10. Januar 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung**
Region Bern
- Februar–März 2019 17.30–19.30 Uhr Informationsveranstaltung für neue Studierende**
▶ EHB Lausanne und weitere Orte
- 26. Februar 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen**
▶ Olten
- 26. Februar 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung**
▶ Olten
- 4. März 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung zum MSc in Berufsbildung**
▶ EHB Lausanne
- 4.–6. März 2019 Internationaler VET-Kongress: The end of VET as we know it? Skills development in times of technical and social change**
▶ EHB Zollikofen
- 19. März 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen**
▶ Zürich
- 19. März 2019 18–20 Uhr Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung**
▶ Zürich
- 26. März 2019 Diplomfeier Weiterbildung französische Schweiz**
▶ EHB Lausanne
- 26.–27. März 2019 8.30–17 Uhr Forum Berufsmaturität FOMAP**
▶ Hotel Vatel, Martigny



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

inklusive Ausstellung
**Digital
Bubbles**
DIGITAL---KONKRET---LIVE

DigitalSkills
22. Oktober 2018
Kursaal Bern

WIE GESTALTEN SIE DIE DIGITALE TRANSFORMATION DER BERUFSBILDUNG AM WIRKSAMSTEN MIT?

Im Beisein von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann erhalten Sie aus erster Hand konkrete Orientierungshilfen: den Trendbericht des Observatoriums und das Positionspapier des EHB zur Digitalisierung der Berufsbildung, Best Practices in den Break-Out-Sessions und sprudelnde Projekte der digitalen Entwicklung in den „Digital Bubbles“.

MONTAG, 22. OKTOBER 2018 --- 09.00 UHR BIS 17.30 UHR --- EHB.SWISS/DIGITALSKILLS