



EHB

skilled



N°1/2022

Das Magazin der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung



Lernkulturen



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung



SustainableSkills

31.05.2022 | Bern

Jetzt anmelden!



skilled 1/22

Editorial

Ein grosser Schritt



↑ Barbara Fontanellaz

«Lernen ist ein spannender, vielfältiger und oft auch herausfordernder Prozess. Wir lernen längst nicht alle gleich und in den gleichen Settings gleich gut – manches ist dabei auch eine Generationenfrage.»

Liebe Leserin, lieber Leser

Wenn ein kleines Kind laufen lernen will, dann übt es und übt und übt und übt. Manchmal ist es froh um eine elterliche Hand – aber es übt vor allem selbst und von sich aus. Immer wieder. So lange, bis ihm seine ersten Schritte gelingen. Irgendwann kommt vielen von uns diese Art des stark selbstgesteuerten und selbstmotivierten Lernens abhanden.

Schweizer Lehrbetriebe, in denen sich innovative Lernkulturen etablieren, versuchen just diese Formen des Lernens zu fördern: Lernende werden so betreut und begleitet, dass sie vieles selber entdecken und erfahren und rasch Verantwortung übernehmen können. Dass es auf dem Weg hin zu einer solchen Lernkultur auch Stolpersteine gibt, aber warum er sich trotzdem lohnt: Das erfahren Sie im Einstiegsartikel dieser «skilled»-Aus-

gabe, die dem Thema Lernkulturen gewidmet ist.

Lernen ist ein spannender, vielfältiger und oft auch herausfordernder Prozess. Wir lernen längst nicht alle gleich und in den gleichen Settings gleich gut – manches ist dabei auch eine Generationenfrage. Wir wollten von einem Experten für die Generation Z wissen, was den jungen Menschen im Arbeitsleben besonders wichtig ist.

Sie halten auch ein Jubiläumsheft in der Hand. Wir dürfen an der EHB diesen Frühling das 50-jährige Bestehen unserer Institution feiern. Am 17. Mai 1972 fasste der Bundesrat den Beschluss «über die Errichtung des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik» – diesem ging eine über Jahrzehnte hinweg immer wieder geführte Debatte voraus, wie die Ausbildung von Lehrpersonen für die Berufsbildung in der Schweiz zu organisieren sei – aber lesen Sie selbst.

Wir freuen uns sehr, dass wir die Berufsbildung seit 50 Jahren wesentlich unterstützen und mitprägen dürfen. Zu unserem 50. Geburtstag haben wir einen Jubiläumsband gestaltet, in dem sich EHB-Autorinnen und -Autoren aus allen Landesteilen mit der Didaktik der Berufsbildung auseinandersetzen. Das Werk erscheint auf unsere SustainableSkills-Jubiläumstagung vom 31. Mai hin. Es freut mich, wenn Sie mit uns an dieser Tagung Neues lernen und auch mit uns feiern.

PS: Was ist das Beste, das Sie bei uns gelernt haben? Sieben Ehemalige erzählen davon in unserer «skilled»-Umfrage.

Dr. Barbara Fontanellaz,
Direktorin EHB

Schwerpunktthema

Lernkulturen

- 4 Betriebliche Berufsbildung
Der Wandel als Nährboden für neue Formen des Lernens



- 8 Berufsbildner/innen im Lehrbetrieb
Über die Ausbildungsbedingungen ist erst wenig bekannt
- 10 Die Beziehung zwischen Ausbildenden und Lernenden
Die Rolle der Empathie in der Lehre
- 12 Nachgefragt
Was ist das Beste, das Sie bei uns gelernt haben?
- 14 Technologische Innovation und Nachhaltigkeit
Möglichkeiten des Lernens im Unternehmen
- 16 Entwicklung von Fähigkeiten
Die Lehre im Betrieb fördert überfachliche Kompetenzen
- 17 Lernendenteams
Die gemeinsame Arbeit motiviert
- 18 Interdisziplinarität üben
Mission Weltraum

- 19 Berufsentwicklung
So werden Bildungspläne werkstatttauglich

- 20 Für die Praxis: Lernpsychologie
Wie sich erfolgreich lernen lässt



- 22 Transversale Kompetenzen
Der Faktor Mensch
- 23 Berufsbezogene Berichte
Zurück zum eigenen Werdegang
- 24 50 Jahre EHB: Jubiläumsband
Die Suche nach einem didaktischen Kompass

Weitere Themen

- 26 50 Jahre EHB
Der lange Weg zu einer nationalen Ausbildungsstätte
- 28 In Ausbildung: Aleyna Demir, angehende Tänzerin
Tanzen ist Kunst – und auch ein Beruf



- 30 Nachrichten
News aus der EHB

- 32 Begegnung: Yannick Blättler, Jungunternehmer
«Die Generation Z weiss sehr genau, wie sie am besten lernt»



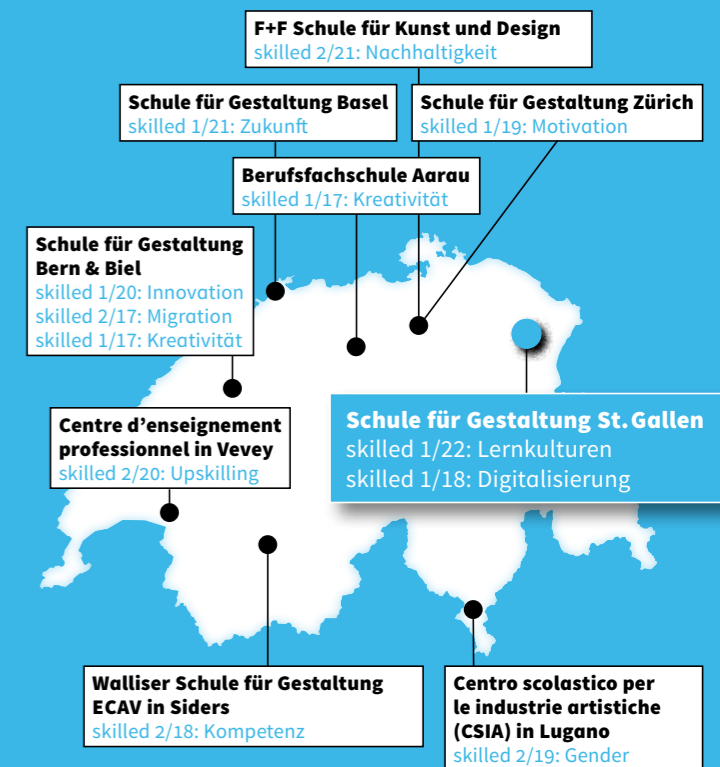
- 34 Bachelor of Science in Berufsbildung
«Ein Studium war immer mein Ziel»
- 35 Diplomiert: Simon von Martini, CAS-Absolvent
«Es gefällt mir zu sehen, wie sich Lernende weiterentwickeln»
- 36 Aus der Praxis: Patricia Gander, Bildungsnetz Zug
«Ohne unsere Arbeit gingen viele gute Berufsleute verloren»



- 38 Carte Blanche: Bundesrat Guy Parmelin
Eine lernfähige Errungenschaft
- 39 7 Fragen an: Luca Bausch, Dozent EHB
«Ich liebe das Bodenständige»
- 40 Der Rat: Adrian Wüthrich
Berufsbildung – durch die EHB nachhaltig gestaltet

Fotowettbewerb

Szenarien des Lernens



Wie und wo lernen wir heute? Was braucht es für einen guten Lernprozess? 16 Studierende des Lehrgangs zur/zum diplomierten Gestalter/in Höhere Fachschule Fotografie an der Schule für Gestaltung St. Gallen haben sich im fünften Semester ihrer Ausbildung damit auseinandergesetzt und für «skilled» ganz unterschiedliche Szenarien und Aspekte des Lernens fotografisch umgesetzt.

Das Coverbild dieser Ausgabe zum Thema «Lernkulturen» stammt von Selina Slamanig. Ihr Sujet, das Theorie und Praxis des Lernens gekonnt vereint, hat die «skilled»-Redaktion besonders überzeugt. Herzliche Gratulation zu diesem Erfolg!

Unser grosser Dank gilt allen Studierenden, die am Fotowettbewerb für dieses «skilled» mitgewirkt haben, sowie Lehrgangsleiter Christian Schnur, der das Projekt betreut hat und gemeinsam mit seiner Co-Lehrgangsleiterin Désirée Good möglich gemacht hat.

► www.gbssg.ch/gestaltung

Betriebliche Berufsbildung

Der Wandel als Nährboden für neue Formen des Lernens

Von **Patric Raemy** und **Antje Barabasch**

Visionen und eine zukunftsorientierte Haltung sind in praktisch allen Branchen und Unternehmen gefragt, denn die technischen und gesellschaftlichen Veränderungen sind gross. Das wirkt sich auch auf die betriebliche Berufsbildung aus. Wer auf eine neue Lernkultur setzt, fördert den Erfolg der Lernenden. Wie durch angepasste, flexible Lernkulturen in verschiedenen Kontexten des betrieblichen Lernens eine innovative Ausbildung möglich ist und wo die grössten Stolpersteine liegen, zeigt eine breit angelegte Studie der EHB zu Schweizer Lehrbetrieben auf.

«Wir stellen fest, dass wir in Zukunft Leute brauchen, die mitdenken. Es entwickeln sich neue Funktionen. Bisher haben wir eher die Lernenden gefördert, die nett und lieb waren und gut gearbeitet haben. Die sind zwar auch wichtig, aber für gewisse Funktionen brauchen wir nicht nur die fleissigen Bienen, sondern auch solche mit anderen Profilen.» Die Erkenntnis einer Berufsungsverantwortlichen im Detailhandel ist sinnbildlich für den Umbruch, den viele Unternehmen zurzeit erleben.

Ausbildungsbetriebe sind gefordert, mit den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen Schritt zu halten. Phasen des Umbruchs stehen dabei oft auch im Zeichen des Aufbruchs: Wenn sich Unternehmen fragen, wie sie sich dem zukünftigen Markt anpassen müssen, sind damit auch Fragen, Visionen und Ideen dazu verbunden, wie sich die Firmen ihren Nachwuchs sichern und wie sie ihre Arbeitskräfte aus- und weiterbilden können.

Eine Herausforderung ist es für die Unternehmen auch, die Erwartungen der Industrie und der Berufsverbände an die betriebliche Berufsbildung zu erfüllen. Neben den berufsrelevanten Fähigkeiten gilt es zunehmend, die transversalen Kompetenzen der Lernenden wie zum Beispiel Selbstständigkeit, Autonomie, Kreativität und Verantwortungsbewusstsein zu fördern. Allerdings ist bisher wenig darüber bekannt, wie dies in den Ausbildungsbetrieben umgesetzt werden soll.

«Wir haben zwei bis drei Personen, die noch nicht ganz drin sind, aber der Rest beginnt jetzt richtig mitzumachen.»

Solche Erkenntnisse sind Nährboden für neue Lernkulturen, wie es der Arbeitspsychologe Karlheinz Sonntag beschreibt. Die neuen, innovativen Ansätze und Lernkonzepte gehen oft mit einem drastischen Wandel der Lernkultur in den Ausbildungsbetrieben einher. Diese Ideen in der Praxis umzusetzen und die beteiligten Akteurinnen und Akteure davon zu überzeugen, ist für die Betriebe eine intensive und oft schwierige Aufgabe.

Fünfmal genau hingeschaut

Ausserhalb der Unternehmen ist wenig bekannt über solche neuen, innovativen Lernkulturen. Eine breit angelegte Studie der EHB bietet neue Erkenntnisse dazu, welche Ideen und Werte hinter den neuen Ausbildungskonzepten stecken, und wie die Beteiligten mit den neuen Anforderungen umgehen.

Von 2017 bis 2021 haben EHB-Forschende fünf explorative Fallstudien in Unternehmen durchgeführt, die innovative Ausbildungskonzepte umsetzen und zu den grössten Lehrbetrieben der Schweiz gehören. Es sind Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche, dem Transport- und Verkehrswesen, dem Post- und Bankenwesen, der Pharmabranche und aus dem Detailhandel.

Über 200 halbstrukturierte Interviews mit Lernenden, betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern, Coaches und mit dem Berufsmanagement verschiedener Hierarchiestufen wurden durchgeführt. Die Forschenden fragten nach den Erfahrungen im Arbeitsalltag, der Organisation der Ausbildung, der Unterstützung beim Lernen sowie nach den Einstellungen, Werten und Überzeugungen bezüglich der Ausbildung am Arbeitsplatz.

Neues wagen

Die Fallstudien zeigen Aspekte auf, die für die Zukunft der betrieblichen Berufsbildung bedeutend sind. Dazu gehört zunächst ein starkes Commitment des Managements, sich von gewohnten Wegen zu lösen und damit bei sich selbst zu beginnen. Eine Person aus dem Ma-



↑ Fotografie von **Selina Slamanig**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

nagement in der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche erklärt: «Extrem wichtig ist, nicht nur davon zu reden, sondern zu sagen: «Okay, aber dann...» Man muss nicht sagen, die Lernenden sind verantwortlich, und dann reden wir immer dazwischen. Dann lassen wir ihnen freie Hand und nehmen das, was kommt. Weil, das ist gut, was kommt.»

Berufsbildner/innen sollten auf jeden Fall flexibler und offener werden für individuelle Interessen, Stärken und Schwächen der Lernenden, um diese ressourcenorientierter begleiten zu können. Zentral ist es, die intrinsische Motivation der Lernenden zu steigern. Dazu gehört, sie im Team zu integrieren und zu fordern, ohne sie zu überfordern, wie ein Berufsbildner aus der Pharmabranche erklärt: «Für mich sind Lernende ein Teil des Teams mit den gleichen Rechten und Pflichten.» Das heisst für ihn, dass er den Lernenden viel Wertschätzung

entgegenbringt und Verantwortung überträgt. Er erwartet aber dann auch, dass sie mitdenken. «Vielleicht erwarte ich manchmal zu viel, ich weiss es nicht; bei jungen Leuten ist es mit der Verantwortung manchmal etwas schwierig.»

Wird ihnen Verantwortung übergeben, löst dies bei vielen Lernenden einen wichtigen Lerneffekt aus. Eine Lernende aus der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche erklärt: «Du musst sicher wollen, also Eigeninitiative zeigen. Wenn du arbeiten gehst, damit du arbeitest, dann bist du am falschen Ort. Wenn du etwas Grösseres erreichen möchtest, kannst du das auch.»

In den Unternehmen, in denen sich innovative Ansätze etabliert haben, prägen oft einzelne oder mehrere visionäre Personen die Lernkultur. Zu diesem Geist gehören «viel Optimismus und der Glaube, dass die nächste Generation diese Welt verändern wird und jetzt die Ver-



↑ Fotografie von **Dario Hässig**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

antwortung übernehmen kann, darf, soll, muss», wie eine Person aus dem Management in der IT-Branche beschreibt. Neue Ideen und Konzepte entstehen oft auf Managementebene und finden erst allmählich den Weg zu allen an der betrieblichen Berufsbildung Beteiligten.

Überzeugungskraft ist gefragt

Lernkulturen sind aber erst dann erfolgreich, wenn sie von allen nachhaltig und langfristig mitgetragen werden. Es gilt, den Veränderungsbedarf umfassend wahrzunehmen, Anpassungen konstruktiv auszuhandeln und umzusetzen. Ein Berufsbildner im Detailhandel sagt dazu: «Wir haben noch zwei bis drei Personen, die noch nicht ganz drin sind, aber der Rest beginnt jetzt richtig mitzumachen. Dann tragen sie es auch hinaus. [...] Wir sind uns bewusst, dass es noch drei Jahre braucht, bis das wirklich festsetzt. Ein solches Projekt braucht Begleitung, und die gewährleisten wir.»

Eine Strategie kann sein, dass Personen, welche die neuen Ideen besonders einfach und konstruktiv umsetzen, als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eingesetzt werden. Je nach Branche wird dieses Potenzial unterschiedlich ausgeschöpft. In der IT-Branche funktioniert diese Strategie gut, während andere Branchen mehr Mühe mit solchen Bottom-up-Ansätzen haben. Unternehmenskulturen und Lernkulturen beeinflussen sich somit bis zu einem gewissen Grad.

Lernkulturen als Katalysatoren

Im Betrieb gilt es die Umsatzziele zu erfüllen. Damit einhergehend ist die produktive Arbeit aller Mitarbeitenden, auch der Lernenden, mit den Bildungsvorgaben der Verbände nicht einfach zu vereinbaren. Pädagogische Freiräume, sprich Betreuungsaufgaben, gilt es immer wieder neu auszuhandeln. Hinzu kommen persönliche Überzeugungen und Ziele, welche die Umsetzung von neuen Lernkulturen erschweren können. Zum Beispiel findet ein Ausbildungsleiter aus der Branche des öffentlichen Verkehrs: «Aber was heisst das in der konkreten Umsetzung für mich und mein Unternehmen? Es gibt viele Sachen, die cool klingen, aber in der Umsetzung dann gar nicht funktionieren. [...] Irgendwann will man etwas zurück von dem, was man investiert.»

Der Prozess kann recht zäh sein. «Wenn du irgendwo etwas umsetzen willst, dann sehen wir schon häufig, dass die Kultur der Branche ist, zuerst einmal herauszufinden, warum etwas nicht geht, und nicht, wo die Chancen liegen», sagt ein Berufsbegleiter.

Neue Lernkulturen sind aber nicht nur Ursache solcher Spannungen – sie können auch Lösungswege dafür bieten, denn sie fördern die Selbstständigkeit, Verantwortung und Flexibilität der Arbeitskräfte. Lernende werden besser auf das lebenslange Lernen vorbereitet – in



der Annahme, dass sie sich einfacher an rasche Veränderungen anpassen können.

Dass sich dieser Aufwand für fast alle Branchen lohnt und auch bei vermeintlich einfacheren Arbeiten relevant ist, zeigt die folgende Aussage eines Berufsbildners: «Frü-

«Wenn du irgendwo etwas umsetzen willst, dann sehen wir häufig, dass die Kultur der Branche ist, zuerst einmal herauszufinden, warum etwas nicht geht, und nicht, wo die Chancen liegen.»

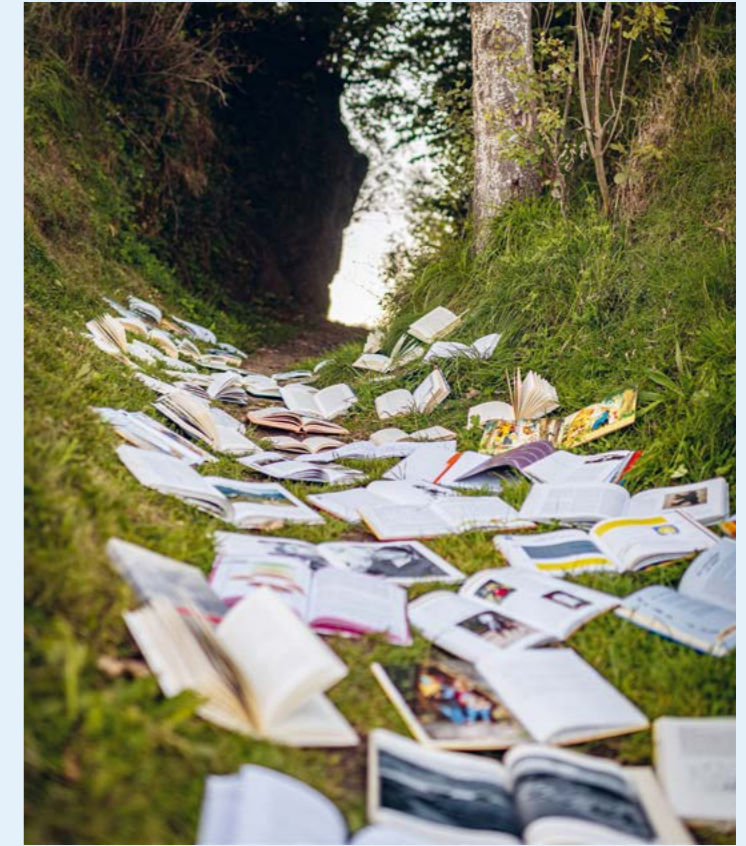
her waren Lernende nur zum Auffüllen da. So, wie man sich Detailhandel vorstellt – einfach Ware einräumen, ohne den gesamten Hintergrund zu beachten.» Heute gehört es zum Auffüllprozess, sich auch um den Bestand der Waren zu kümmern. «Es ist wichtig, zu schauen, wenn ein Produkt nicht da ist, ob es hinten noch hat oder im Keller. Warum hat es keines mehr, wenn es doch bestellbar ist?»

Lernen funktioniert nicht überall gleich

Es gibt nicht die eine ideale Lernkultur. Vielmehr sollten sich Betriebe und Branchen fragen, welche Lernkultur zu ihren Bedürfnissen passt. Zum Beispiel kann in der Informatik ein Lernen durch Ausprobieren ideal sein, denn es fördert auch die Kreativität. In dieser schnelllebigen und innovativen Branche kann man Lernende gut auch einfach mal etwas ausprobieren lassen. Beta-Versionen und Trial & Error gehören ja quasi zum Berufsstandard. Im Gleisbau stehen hingegen andere Themen im Vordergrund. Wenn ein Zug mit fast 200 Stundenkilometern über die Gleise fährt, dann geht es primär um Sicherheit und Zuverlässigkeit.

Die Rahmenbedingungen einer Branche sind daher zentral dafür, wie sich neue Ausbildungsformate oder -ansätze gestalten lassen. Manche Unternehmen haben zum Beispiel praxisnahe Lernaufträge kreiert. Andere versuchen, Lernmomente im Arbeitsprozess zu schaffen. Ein Berufsbildner aus dem Detailhandel erklärt, dass man von der reinen Vermittlung des Wissens wegkommen will, hin zu einem handlungsbezogenen Lernen, «damit die Lernenden zum Beispiel wirklich eine Aktionsausstellung machen können und nicht nur davon erzählen können, wie man eine solche machen würde».

In der EHB-Studie wurden ausschliesslich Lernkulturen bei Grossunternehmen untersucht. Diese können aber wichtige Vorreiter für kleinere Unternehmen sein. Und obwohl sich nicht alle Ideen auf KMU übertragen lassen, ist es in allen Lehrbetrieben wichtig, dass gemeinsame Werte in der Ausbildung definiert werden und laufend geprüft wird, was den Lernenden neben der fachlichen Ausbildung mit auf den Weg gegeben werden soll. Wo diese Frage gestellt wird, ist bereits ein erster Schritt in Richtung einer neuen Lernkultur getan.



↑ Fotografie von **Rahel Manser**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

- Dr. Patric Raemy, wissenschaftlicher Mitarbeiter Forschungsfeld Lernkulturen und Didaktik, EHB (bis Ende Januar 2022) ▪ Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB

Literatur

- Barabasch, A., Keller, A. & Marthaler, M. (2020). *Next Generation. Selbstgesteuert und projektbasiert lernen und arbeiten bei Swisscom*. Bern: hep.
- Sonntag, K., Stegmaier, R., Schaper, N. & Friebe, J. (2004). *Dem Lernen im Unternehmen auf der Spur. Operationalisierung von Lernkultur*. In: *Unterrichtswissenschaft*, 32, 104–127.
- Raemy, P., Keller, A., Walker, G. & Barabasch, A. (2022, im Druck). *Nachhaltige Lernkulturen in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt. Berichte zur Beruflichen Bildung AG BFN*.

► www.ehb.swiss/project/berufspraktische-ausbildung-heute



Neuerscheinung

Barabasch, A., Keller, A. & Schumacher, B. (2022). *Jump in. Verantwortungsvoll lernen und arbeiten bei der Schweizerischen Post*. Bern: hep (erscheint im Mai 2022).

NEU

Berufsbildner/innen im Lehrbetrieb

Über die Ausbildungsbedingungen ist erst wenig bekannt

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

Trotz des Forschungsinteresses an der dualen Berufsbildung beschäftigen sich nur wenige Arbeiten mit den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Lehrbetrieben – und noch weniger mit den Bedingungen, unter denen diese täglich ihr Wissen vermitteln. Dabei ist es zentral, der Frage nachzugehen, wie sich die praktischen Ausbildungsbedingungen auf die Entscheidungen bezüglich Wissensvermittlung, Pädagogik oder Berufsdidaktik auswirken. Diese Frage zu beantworten hilft, Schwierigkeiten bei der praktischen Ausbildung im Lehrbetrieb offenzulegen.

Ausbildner/innen in Lehrbetrieben meistern eine Vielzahl von Rollen und Aufgaben. Sie müssen rasch von einer Rolle in die andere schlüpfen können und stehen unter dem doppelten Druck, zu produzieren und auszubilden. Die Zeit reicht oft nicht aus, um alle Aufgaben zu erledigen, was zu einer Diskrepanz zwischen der vorgeschriebenen und der tatsächlich gemachten Arbeit führt.

Zu diesen Erkenntnissen über die Ausbildungsbedingungen am Arbeitsplatz ist ein Forschungsteam der EHB gekommen. Die Forschenden führten in der Westschweiz eine Studie durch, in der sie 35 Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben befragten und anschliessend einer halb- bis zweitägigen Beobachtung unterzogen. Die Kurzzeitbeobachtungen umfassten ihre Tätigkeit als Gesamtes: von der Interaktion mit den Lernenden über ihre beruflichen Aufgaben und diversen Funktionen bis hin zum administrativen Teil ihrer Tätigkeit als Berufsbildner/innen in einem Lehrbetrieb. Die Analyse der Feldnotizen und der Befragungen machte die Komplexität dieser Tätigkeit und die damit verbundenen Belastungen ersichtlich.

Der Arbeitsalltag unter der Lupe

Verglichen mit den Befragungen ermöglichten die Beobachtungen ein noch präziseres Erfassen der Aktivitäten der Berufsbildner/innen – einer Realität, die stark durch die Vorrangstellung der Produktion geprägt ist. Deutlich wird dies dadurch, dass die Produktionskosten immer wieder in den Vordergrund rücken, etwa in Form des Stückpreises, der Arbeitsgeschwindigkeit oder der Rechnungsstellung an die Kundschaft. Das Primat der Produktion lässt sich auch an der Ausbildungsorganisation erkennen, die sich weitgehend aus der Arbeitsorganisation und der Auftragslage ableitet: Der wechselnde Einsatz in verschie-

denen Abteilungen oder die tägliche Zuweisung von Aufgaben an die Lernenden scheinen oft mehr von den Bedürfnissen der Produktion als von Ausbildungskonzepten oder pädagogischen Grundsätzen abzuhängen.

Die in den Gesprächen vielfach erwähnte Zeitnot zeigt sich in den Beobachtungen als besonders akut. Dieser Aspekt kann einerseits mit der Grösse des Unternehmens zusammenhängen: Kleine Betriebe stehen oft unter erhöhtem Rentabilitätsdruck. Zum anderen hängt es von der Branche ab, wie ausgeprägt Zeitmangel oder die Zerstückelung der Arbeitszeit sind: Häufiger betroffen sind insbesondere Berufe mit starker Kundenorientierung oder solche, die von einem rhythmisierten Ablauf mit «Arbeitsschüben» geprägt sind.

Beobachtete Ausbildungsstrategien

Diese Praxisbedingungen erschweren es den betrieblichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern oft, ihre Ausbildungstätigkeiten zu planen. Zudem ist es im Bereich der Güterproduktion, in dem die Werkstückqualität, die Produktionskosten und damit die Arbeitsgeschwindigkeit oder auch die Abfallminimierung wichtig sind, manchmal zu teuer, die Arbeit den Lernenden zu überlassen.

Aus den Beobachtungen ergeben sich verschiedene Strategien der Berufsbildner/innen, mit den produktionsbedingten Einschränkungen umzugehen. Beispielsweise weisen sie unerfahrenen Lernenden einfache und/oder repetitive Aufgaben zu, die diese ohne Aufsicht ausführen können. Eine andere Strategie ist es, im Tandem zu arbeiten: Die ausbildende Person führt eine Aufgabe aus und zeigt dabei einer/einem zuschauenden Lernenden die Arbeitsschritte, die sie oder er dann nachzuahmen hat. Möglich ist auch, dass sich die Lernenden gewisse Dinge selbst beibringen. Wenn es die Grösse des Betriebs



↑ Fotografie von **Tobias Hug**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

zulässt, können erfahrene Lernende die jüngeren anleiten – eine Peer-to-Peer-Ausbildung also. Diese Strategien ermöglichen es den ausbildenden Personen und dem übrigen Arbeitskollektiv, die Spannung zwischen Produktion und Ausbildung bestmöglich zu bewältigen, ohne die eigene Produktionstätigkeit zu unterbrechen.

Paradoxe Situation im Lehrbetrieb

Die Beobachtungen zeigen, dass sich die betriebliche Ausbildung sowohl bei der Tagesorganisation als auch bei der Auswahl der beteiligten Personen oft an der Arbeitsorganisation orientiert. Diese Einschränkungen führen manchmal zur paradoxen Situation, dass die Lernenden von der eigentlichen Arbeit, dem Kernprinzip des dualen Systems, ausgeschlossen werden.

Die Beobachtungen verdeutlichen also die Diskrepanz zwischen dem Arbeitsalltag und den pädagogischen Modellen, welche die Ausbilder/innen in den Gesprächen

erwähnen und die sie anstreben. Gleichzeitig veranschaulichen sie das starke Engagement sowie die Kreativität der Berufsbildner/innen, um ihren Ausbildungsauftrag trotz allem erfolgreich erfüllen zu können.

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

Literatur

- Lamamra, N. & Duc, B. (2021). *Une perspective décentrée sur l'apprentissage en situation de travail: les conditions d'exercice des personnes formatrices en entreprise*. In: *Éducation et Socialisation*, 62. <https://doi.org/10.4000/edso.17040>
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Au cœur du système dual: les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs de la formation professionnelle*. Lausanne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP. <https://doc.rero.ch/record/329063?ln=de>

► www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerInnen-schlueselrolle

Die Beziehung zwischen Ausbildenden und Lernenden

Die Rolle der Empathie in der Lehre

Von **Marina Fiori**, **Laure Tremonte** und **Florinda Sauli**

Die Beziehung zwischen Ausbilder/in und Lernender/m ist zentral und gilt als Schlüssel für eine erfolgreiche Berufsbildung. Lernende in einem neuen Arbeitsumfeld zu betreuen, steht dabei im Mittelpunkt und ist es wert, genauer betrachtet zu werden. Eine Studie der EHB beleuchtet den Stellenwert der Empathie in dieser Beziehung, die den Alltag einer Berufslehre prägt.

Grundsätzlich sollte es Ausbilderinnen und Ausbildern, die sich in die Lernenden hineinversetzen können, leichter fallen, ihre Führungs- und Aufsichtsrolle wahrzunehmen. Aber: Gibt es auch Situationen, in denen zu viel Empathie effizientes Arbeiten verhindert und sogar schädlich ist für die Gesundheit der Ausbilder/innen?

Empathie – auf den Punkt gebracht

Die Definition von Empathie ist nach wie vor umstritten. Die Grundlage für Empathie ist die Fähigkeit, sich in ei-

ne andere Person hineinzuversetzen, ihre Emotionen zu erkennen und nachzuempfinden. In der Literatur herrscht Einigkeit darüber, dass Empathie ein positives Phänomen ist, dessen Fehlen schon fast als pathologisch bezeichnet werden kann. Allerdings wird der Begriff oft mit anderen Begriffen wie Mitgefühl und Gefühlsansteckung – also den positiven und negativen Aspekten der Empathie – verwechselt. Mitgefühl lässt sich als Verständnis für die emotionale Reaktion eines anderen Menschen beschreiben, jedoch ohne persönlich involviert zu sein: Man leidet um der anderen Person willen, aber nicht mit ihr. Mitgefühl geht mit prosozialem Verhalten und der Motivation einher, einer anderen Person zu helfen.

Gefühlsansteckung hingegen ist durch mangelnde Differenzierung zwischen sich selbst und einer anderen Person geprägt; man merkt also nicht, dass die Emotion, auf die man sich einlässt, tatsächlich nicht die eigene ist. Gefühlsansteckung entsteht oft verbunden mit dem Wunsch, sich aus einer Situation zurückzuziehen, um sich vor zu intensiven negativen Gefühlen zu schützen.

Grundvoraussetzung für eine gute Arbeitsbeziehung

Forscherinnen der EHB haben zehn betriebliche Berufsbildner/innen – je fünf Frauen und Männer – zu ihren Vorstellungen von Empathie und zur Rolle der Empathie zwischen Berufsbildnerinnen und -bildnern sowie Lernenden befragt. Die Befragten stammten aus dem Gesundheitswesen, der Dienstleistungsbranche und dem Baugewerbe. Mithilfe von halbstrukturierten Interviews versuchten die Forscherinnen, Antworten auf die nachfolgend beschriebenen Fragen zu erhalten.

Wie entsteht Empathie in der Beziehung zwischen Lernenden und Ausbildenden? Aus den Interviews geht hervor, dass Empathie eine spontane Regung ist. Die Befragten beschreiben ihre empathischen Reaktionen als natürlich und sagen, Empathie sei eine Grundvoraussetzung, um eine gute Arbeitsbeziehung zu den Lernenden zu entwickeln.



↑ Fotografie von **Andri Vöhringer**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

Eine weitere Frage bezog sich auf die Wirksamkeit von Empathie für die Gestaltung der Beziehung. Die Befragten halten Empathie grundsätzlich für hilfreich. Dies sei aber nicht der Fall, wenn Empathie nicht auf Gegenseitigkeit beruhe und die Lernenden ihr Verhalten nicht hinterfragten. Empathie ist auch dann nicht hilfreich, wenn die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner sie nicht kontrollieren kann – sie also in Gefühlsansteckung übergeht – oder wenn dadurch die berufliche Rolle als Berufsbildner/in beeinträchtigt wird.

Wenn sich Empathie als nicht zielführend erweist, stellt sich die Frage, welche Beziehungsstrategien sonst angewandt werden können. Die Teilnehmenden der Studie setzten verschiedene Strategien ein. Insbesondere fragen sie andere Personen wie Kolleginnen und Kollegen oder Berufskommissarinnen und -kommissare um Rat, oder aber

sie nutzen persönliche Ressourcen: Sie relativieren das Problem oder nehmen Abstand von einer Problemsituation mit einer/m Lernenden. Eine zusätzliche hilfreiche Strategie besteht darin, die Haltung gegenüber der/m Lernenden zu ändern, also beispielsweise die eigene Führungsrolle stärker wahrzunehmen oder zum formalen Rahmen zurückzukehren und sich dabei auf objektive Elemente aus den Bildungsplänen zu stützen.

Manchmal eine zu grosse Bürde

Befragte, die ihr empathisches Verhalten als «ausbaufähig» beschreiben, geben an, mehr in die Pflege ihrer Beziehung zu den Lernenden investieren zu müssen. Personen, die ihr empathisches Verhalten als natürlich beschreiben, beschwerten sich hingegen nicht über den Aufwand für die Beziehungspflege. Sie investieren sogar zusätzlich Ressourcen und Zeit – auf Kosten ihres Privatlebens. Dieser Aspekt sollte unbedingt berücksichtigt werden, wenn es darum geht, das Wohl von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Lernenden zu gewährleisten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Studie die wichtige Rolle der Empathie in der Beziehung zwischen Ausbilderinnen und -bildnern sowie Lernenden in der Berufsbildung aufgezeigt hat. Dies sollte bei der Entwicklung künftiger Ausbildungsangebote berücksichtigt werden. Unter anderem

förderten die Interviews den tiefen Wunsch zutage, die Lernenden, «die einmal das Ruder übernehmen werden», optimal zu begleiten und ihre beruflichen Erwartungen bestmöglich zu erfüllen.

Weitere Untersuchungen werden sich damit befassen, wie sich die empathische Anteilnahme der Ausbilderinnen und Ausbilder auf das Wohlbefinden und den beruflichen Erfolg der Lernenden auswirkt.

▪ Prof. Dr. Marina Fiori, Leiterin Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB
 ▪ Dr. Laure Tremonte, Senior Researcher Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB
 ▪ Florinda Sauli, MSc, Junior Researcher Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB

► www.ehb.swiss/forschung/feld-12



Nachgefragt

Was ist das Beste, das Sie bei uns gelernt haben?

Umfrage: **Luca Dorsa**, **Janick Pelozzi** und **Lucia Probst**, Kommunikation EHB

Didaktik, Pädagogik, Ethik, Ökonomie, Arbeitspsychologie und vieles mehr: Seit 50 Jahren absolvieren in der Berufsbildung tätige Personen Aus- und Weiterbildungen an der EHB, die früher Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik SIBP hiess. So holen sie sich Know-how fürs Unterrichten und Ausbilden und erweitern ihre Kenntnisse über die Berufsbildung. Wir wollten von sieben Ehemaligen wissen, was ihnen aus ihrer Ausbildungszeit in Erinnerung geblieben ist und heute im Berufsalltag am meisten hilft.



«Wenn ich nach 18 Jahren Unterrichten auf meine Ausbildung am SIBP zurückblicke, die mich bis heute inspiriert, ist die stärkste Erinnerung jene an Daniel Pastore. Er war ein ruhiger, wohlwollender und erfahrener Mentor, der uns in seinen Bann zog. Er unterrichtete mit Humor und Leidenschaft Allgemeine Didaktik und wollte uns zu bewussten und verantwortungsvollen pädagogischen Entscheidungsträgern machen. Er wollte uns da-

zu befähigen, das Spektrum der Lehrmittel individuell zu nutzen. Wenn ich heute die Schüler/innen an Projekten und Abschlusspräsentationen arbeiten lasse und dabei versuche, den Unterricht humorvoll wohlwollend und abwechslungsreich zu gestalten, verdanke ich dies Daniel Pastore.»

Max-Olivier Bourcoud ist Dozent an der Berufsfachschule Lausanne, kantonaler Experte für die Validierung von Berufsabschlüssen und Gründer der «Swiss Cetacean Society», einer Nichtregierungsorganisation, die sich für den Erhalt der marinen Artenvielfalt einsetzt. Von 2004 bis 2006 absolvierte er am SIBP die Ausbildung in Berufspädagogik.



«Das Beste nach dem Abschluss? Das schweizweite Netzwerk: Wir spielen uns Führungsstellen auf dem Amelia21-Chat zu, treffen uns regelmässig und veranstalten Fachanlässe. Das Netzwerk 2021 mit 22 Führungskräften und ihren 22 Mentorinnen und Mentoren, die ihre Expertise zu zeitgemässen Führungsverständnis teilen wollen und Themen wie TopSplitting, Vereinbarkeit in Leitungsfunktionen an Berufsfachschulen, Gymnasien

und in kantonalen Ämtern aktiv pflegen, einbringen und weiterentwickeln – es spielt wunderbar. Lernen von Führungspersönlichkeiten aus der Praxis – ein Ansatz, der uns Führungskräfte von morgen motiviert, am Ball zu bleiben und die Bildungslandschaft mitzuprägen.»

Vanessa Käser König ist Abteilungsleiterin Vorlehre/INVOL an der Berufsfachschule des Detailhandels, in Bern und leitet in Biel einen Lehrgang für Migrationsfachpersonen. Sie absolvierte 2021 an der EHB das Amelia-Mentoringprogramm und früher am EHB bereits eine Aus- und eine Weiterbildung.



«Auch wenn meine Ausbildung schon lange zurückliegt und ich nicht mehr in der staatlichen Ausbildung von Lernenden tätig bin, bin ich immer wieder überrascht, dass ich bei meiner Arbeit im Alimentarium tagtäglich die Werkzeuge benutze, die ich mir am SIBP aneignen durfte. Die Ausbildung erhielt ich von charismatischen Persönlichkeiten wie Pierre Brouttier und Jean-François Paccolat, die mir stark in Erinnerung geblieben

sind. Dies führte zu wunderbaren Begegnungen und soliden Freundschaften, die bis heute andauern. Was ich gelernt habe – Strukturieren, Planen und ständiges Nachbessern –, gehört heute zu meinem Berufsalltag. Ich bin dankbar, dass ich eine qualitätsvolle und nachhaltige Ausbildung absolvieren durfte.»

Philippe Ligron ist Verantwortlicher der FoodExperience im Alimentarium von Vevey. Von 2002 bis 2004 absolvierte er am SIBP die Ausbildung in Berufspädagogik, die er in der Folge mit einer Weiterbildung am EHB ergänzte.



«Im Berufsbildungszentrum in Nicaragua, in dem ich bis vor Kurzem gearbeitet habe, studieren vorwiegend Jugendliche aus sehr armen Verhältnissen. Sie erhalten dank Stipendien Zugang zur Berufsbildung. Auch die Dozierenden, die unglaublich wenig verdienen, müssen schauen, wie sie über die Runden kommen. Deshalb

galt es bei der Vorbereitung und Durchführung von Schulungen, Unterrichtsbesuchen oder Interviews jeweils nicht nur pädagogische, sondern auch psychologische, soziolo-

gische und ökonomische Faktoren zu berücksichtigen. Dafür konnte ich auf die wertvollen Inhalte des interdisziplinären Masterstudiengangs zurückgreifen. Diese Interdisziplinarität ist definitiv das Beste, das ich am EHB gelernt habe.»

Isabelle Lüthi ist Projektleiterin bei b-werk Bildung in Bern. Bis Ende Januar 2022 stand sie für die Organisation Comundo in Nicaragua im Einsatz. Von 2013 bis 2016 absolvierte sie am EHB den Master of Science in Berufsbildung.



«Als damals junger Primarlehrer mit ein wenig Unterrichtserfahrung nahm ich die Ausbildung zur Berufsfachschullehrperson in Angriff. Im Gegensatz zu meiner Erstausbildung liessen sich alle pädagogischen und methodischen Inhalte diesmal mit Erfahrungen verbinden. Die Reflexion über Theorie und Praxis war für mich wertvoll und wesentlich fundierter als im Seminar. Die Inhalte waren zudem erwachsenengerecht in der Instruktion, aber auch im Hinblick auf die künftige Anwendung des Geler-

ten. Ich war zwar danach nie an einer Berufsfachschule tätig, doch auch für meine spätere berufliche Tätigkeit im professionellen Sport war der Lehrgang für mich sinnvoll und hilfreich.»

Ueli Schwarz ist Inhaber und Geschäftsführer einer Beratungsfirma im Sportbereich. Er absolvierte am SIBP von 1990 bis 1992 den Lehrgang als Berufsfachschullehrer allgemeinbildender Richtung.



«Als Gymnasiallehrerin, Praxislehrperson und Mitglied zahlreicher Gremien hatte ich bereits vor dem Studium über ein breites Know-how in verschiedenen Bildungsbereichen verfügt. Es fehlte jedoch das gewisse Etwas, um sich in Bezug auf Systemfragen souverän zu fühlen. Was es war, entdeckte ich während des Studiums am EHB: Wir vertieften fundiert und anspruchsvoll einzelne Disziplinen und ihre Methoden, um sie anschliessend interdisziplinär zu einem Ganzen zu verbin-

den. Auf diese Weise konnte ich nicht nur zusätzliches Wissen aufbauen, sondern vor allem Kompetenzen, dank derer ich das Bildungssystem verstehen und in meiner aktuellen Tätigkeit in einem beschränkten Umfang auch mitgestalten kann.»

Klára Sokol ist Direktorin der Stiftung éducation21. Von 2014 bis 2018 absolvierte sie am EHB den Master of Science in Berufsbildung.



«Die Lehrtätigkeit ist ein Spiel mit vielen Variablen. Diese richtig zu mischen und zu kombinieren ist eine Kunst, eine Herausforderung, bei der immer wieder neue Nuancen entstehen. Ich konnte dieses Zusammenspiel ausprobieren und vertiefen, diskutieren und mich dazu austauschen. Mir scheint, dabei ist ein neues Bewusstsein entstanden, vielleicht aber auch ein Sinn für die Komplexität der Aufgabe, was die Arbeit nicht immer ein-

facher macht. Aber so kann ich sicherer und mit soliden Instrumenten an die Lehrerrolle herangehen und auch an jene als Gastgeber für Neulinge in der Ausbildung. Vor allem hält mir diese Ausbildung aber auch vor Augen, dass wir Lehrer/innen stets bereit sein müssen, alles systematisch in Frage zu stellen.»

Jacopo Soldini ist Co-Direktor und Dozent an der Höheren Fachschule für Hotel- und Tourismusmanagement in Bellinzona. Von 2018 bis 2021 absolvierte er am/an der EHB ein Studium zur Lehrperson an Höheren Fachschulen.

Herausforderungen der technologischen Innovation und der Nachhaltigkeit

Möglichkeiten des Lernens im Unternehmen

Von **Francesca Amenduni** und **Alberto Cattaneo**

Welche Auswirkungen haben Umwälzungsprozesse auf formelle und informelle Lernpraktiken in europäischen Unternehmen? Still-Learning, ein von Erasmus+ finanziertes Forschungsprojekt zum Thema lebenslanges Lernen, hat gezeigt: Die Unternehmen anerkennen zwar, wie wichtig es ist, informelle Lernprozesse zu unterstützen, aber der Einsatz von Lerntechnologien ist nach wie vor mit formellem Unterricht verbunden.

Ein wichtiger Innovationsmotor für Unternehmen sind die Veränderungen, die heute insbesondere durch die Herausforderungen der technologischen Innovation und der Nachhaltigkeit ausgelöst werden. Um die Auswirkungen dieser Herausforderungen auf formelle und informelle Lernpraktiken zu verstehen, befragten die internationalen Partnerinstitutionen der EHB im Projekt Still-Learning 63 Vertreter/innen aus der Geschäftswelt. Die befragten Personen stammten aus dem Automobilsektor in Deutschland, dem Baugewerbe in der Schweiz, der Bioökonomie in Finnland sowie aus der Tourismus- und der Textilbranche in Italien und der Schweiz. Bei den Befragten handelte es sich um 28 Arbeitnehmer/innen, 22 Manager/innen und 13 Ausbilder/innen.

Mit einer Inhaltsanalyse ermittelten die Forscher/innen die in den Interviews am meisten genannten Veränderungen, erforderlichen neuen Fähigkeiten und Ausbildungspraktiken. Letztere wurden in fünf Kategorien eingeteilt: interaktiv, konstruktiv, aktiv, passiv und reflexiv.

Die beiden meistgenannten Veränderungen waren die Digitalisierung und neue Bedürfnisse von externen Partnerinnen und Partnern. Die Themen nachhaltige Entwicklung und Automatisierung wurden weniger häufig genannt. Die Befragten verorteten die beiden meistgenannten Veränderungen zeitlich zwischen der Vergangenheit und der Gegenwart. Im Gegensatz dazu siedelten sie die Veränderungen im Bereich der Nachhaltigkeit und der Automatisierung in der nahen Zukunft an, mit für sie nicht leicht vorhersehbaren Folgen.

Signifikante Verbindung zwischen Kompetenzen

Die meistgenannten transversalen Kompetenzen waren Zusammenarbeit und Teamwork. Diese sind gerade des-

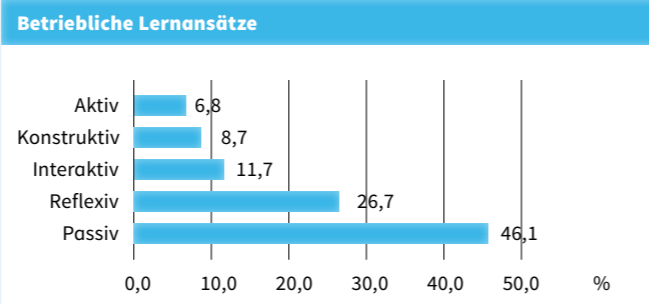
halb von zentraler Bedeutung, weil sie schwierig umzusetzen sind, insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Abteilungen und mit externen Partnerinnen und Partnern. Weitere genannte transversale Kompetenzen waren das aktive Lernen und die Metakognition, das kritisch-analytische Denken und Problemlösungsfähigkeiten.

Die am häufigsten genannte digitale Kompetenz war die Nutzung digitaler Instrumente, gefolgt von der Kommunikation mittels digitaler Technologien. Interessant dabei ist, dass insbesondere im Tourismussektor eine signifikante Verbindung zwischen der meistgenannten transversalen Kompetenz – Zusammenarbeit und Teamwork – und der am zweithäufigsten genannten digitalen Kompetenz – der Kommunikation mittels digitaler Technologien – besteht.

Kluft zwischen Ausbildungspraktiken und -technologien

Die von den Befragten erwähnten Lernerfahrungen wurden in fünf Typen unterteilt. Am häufigsten nannten die Studienteilnehmenden mit 46,1 Prozent die passive Übertragung, insbesondere die Möglichkeit, an Webinaren oder Fernseminaren teilzunehmen.

Die Unternehmen sind sich im Allgemeinen bewusst, wie wichtig Erfahrungslernen und die Reflexion über die Praxis sind. Einem Angestellten aus dem Textilsektor in der Schweiz zufolge besteht aber noch viel Raum für Verbesserungen: «Vielleicht müssen die Unternehmen Momente schaffen, in denen man innehält und analysiert, was passiert ist. Ich denke, wenn man an einem wichtigen Projekt beteiligt ist [...], lernt man dabei sicherlich



Anteile der fünf erwähnten Lernansätze bei einem Total von 100 Prozent. Quelle: Still-Learning Grafik: EHB/Captus

sehr viel. Das Problem ist, dass fast immer die Zeit fehlt, um zu analysieren, was wir aus dem Projekt gelernt haben, was wir gut und was wir schlecht gemacht haben, was wir anders hätten machen können. Meiner Meinung nach passiert das fast nie.» Er fügt hinzu: «Das wäre aber von unschätzbarem Wert, weil das Ergebnis dieser Analyse ins Know-how des Unternehmens einfließen und nicht nur bei der einzelnen Mitarbeiterin, beim einzelnen Mitarbeiter verbleiben würde.»

Was die eingesetzten digitalen Technologien angeht, waren die am häufigsten genannten Tools diejenigen für synchrone Videokonferenzen, Produktivität und Videos. Immersive Anwendungen, Badges und Gamification-Systeme werden kaum genutzt. Digitale Technologien wurden kaum im Zusammenhang mit Schulungsansätzen genannt, was auf die allgemeine Auffassung schliessen lässt, dass Lernen am Arbeitsplatz nichts mit dem Einsatz digitaler Tech-

«Das Problem ist, dass fast immer die Zeit fehlt, um zu analysieren, was wir aus dem Projekt gelernt haben.»

nologien zu tun hat. Die stärkste Verbindung ergab sich zwischen synchronen Videokommunikationsmitteln und transmissiven, passiven Lernmethoden wie Webinaren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein gutes Bewusstsein für den Einsatz digitaler Technologien für die Vermittlung von Wissen besteht. Die Unternehmen müssten jedoch mehr über die Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Technologien nachdenken, um andere Formen des Lernens zu unterstützen, die sie für effektiv halten – wie die Reflexion über die Praxis, Simulationen, individueller und kollaborativer Wissensaufbau – und die bisher noch nicht ausreichend genutzt werden.

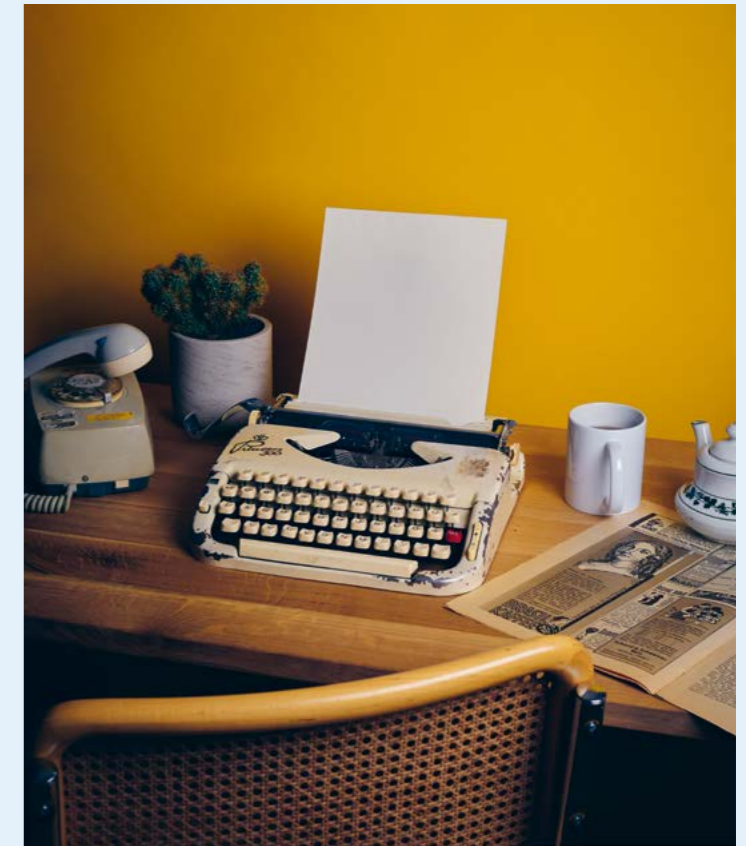
In den nächsten Projektphasen werden die Forschenden versuchen, neue Ausbildungspraktiken in den an Still-Learning beteiligten Unternehmen zu fördern. Beabsichtigt ist, dafür eine Sammlung innovativer Ideen für die Berufsbildung und einen kollaborativen, offen zugänglichen Online-Kurs auf der Grundlage interaktiver Videotechnologien zu erstellen.

▪ Dr. Francesca Amenduni, Senior Researcher Forschungsfeld Lerntechnologien in der Berufsbildung und Projektleiterin Weiterbildung, EHB
 ▪ Prof. Dr. Alberto Cattaneo, Leiter Forschungsfeld Lerntechnologien in der Berufsbildung, EHB

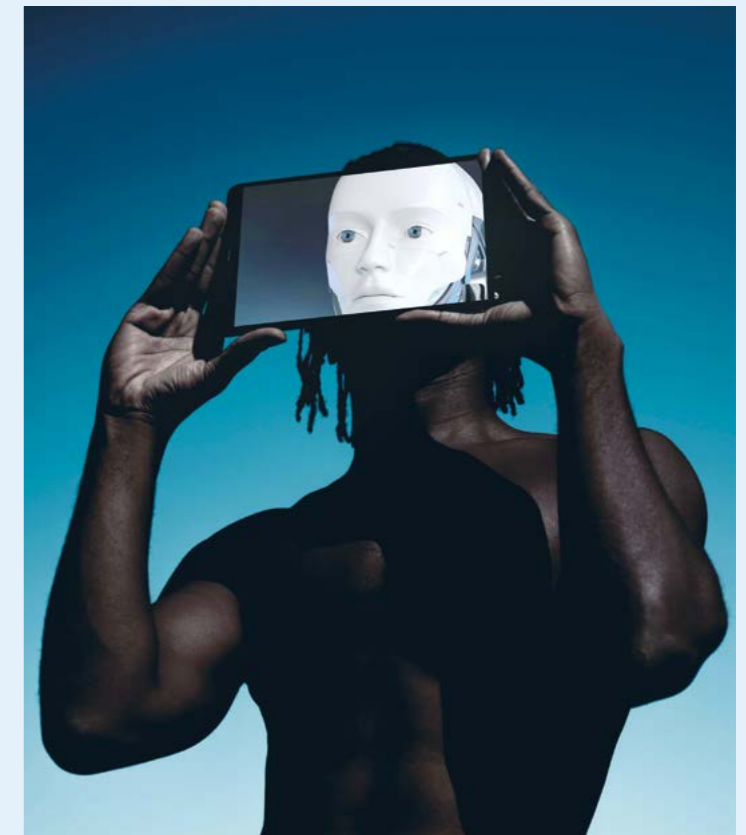
Literatur

- Chi, M. T. H. & Wylie, R. (2014). *The ICAP Framework: Linking Cognitive Engagement to Active Learning Outcomes*. In: *Educational Psychologist*, 49(4), 219–243. <https://doi.org/10.1080/00461520.2014.965823>
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.

- ▶ www.ehb.swiss/stilllearning
- ▶ www.stilllearning.net (auf Englisch)



↑ Fotografie von **Kevin Roth**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen



↑ Fotografie von **Larissa Gartmann**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

Entwicklung von Fähigkeiten

Die Lehre im Betrieb fördert überfachliche Kompetenzen

Von Irene Kriesi

Ausdauer, Zielstrebigkeit und Anstrengungsbereitschaft sind für den Ausbildungs- und Berufserfolg wichtig. Eine Studie der EHB und der Universität Zürich hat untersucht, ob sich solche überfachlichen Kompetenzen nach dem Übertritt in die Sekundarstufe II je nach gewähltem Ausbildungstyp unterschiedlich entwickeln.

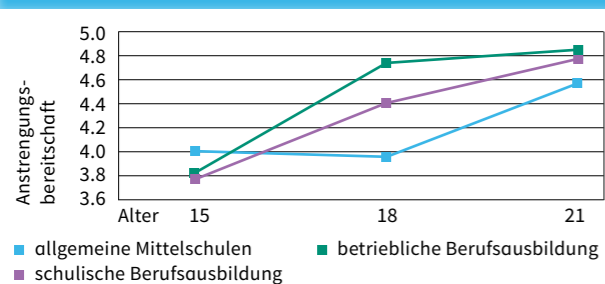
Fachwissen und kognitive Fähigkeiten allein genügen nicht, um schulische und berufliche Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Jugendliche müssen zusätzlich in der Lage und willens sein, ihre fachlichen Fähigkeiten zu entwickeln und zielgerichtet einzusetzen. Dafür brauchen sie Willen und Motivation in Form von Ausdauer, Zielstrebigkeit und Anstrengungsbereitschaft.

Zwei Forscherinnen der EHB und der Universität Zürich haben anhand der Daten des schweizerischen Jugendsurveys Cocon untersucht, ob und wie sich diese Kompetenzen zwischen 15 und 21 Jahren verändern. Besonders interessiert hat sie, ob es Unterschiede gibt zwischen Jugendlichen, die eine betriebliche oder vollschulische berufliche Grundbildung machen oder die eine Mittelschule absolvieren.

Deutliche Unterschiede bei den drei Ausbildungstypen

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Ausdauer, Zielstrebigkeit und Anstrengungsbereitschaft am Ende der obligatorischen Schule noch nicht unterscheiden zwischen Jugendlichen, die danach unterschiedliche Ausbildungstypen in Angriff nehmen. Bei Jugendlichen, die mit einer dualen Berufsbildung beginnen, nehmen danach alle drei Kom-

Entwicklung der Anstrengungsbereitschaft nach Ausbildungstyp



Quelle: Cocon-Daten & eigene Berechnungen Grafik: EHB / Captus



↑ Fotografie von Sara Spirig, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

petenzen deutlich zu. Bei Mittelschülerinnen und Mittelschülern stagnieren sie hingegen oder nehmen sogar ab. Erst nach dem Übertritt in eine weitere Ausbildung oder ins Erwerbsleben ist auch bei dieser Gruppe eine positive Entwicklung zu beobachten. Jugendliche in vollschulischen Ausbildungen nehmen eine Mittelstellung ein.

Betriebe erwarten selbstständiges berufliches Handeln

Die Unterschiede können mit den verschiedenen Sozialisationsbedingungen und Lernumgebungen erklärt werden. Schulische Ausbildungen stellen kognitive Fähigkeiten ins Zentrum und sind auf Lerninhalte ausgerichtet, die oft abstrakt, hoch differenziert und losgelöst von den Alltagserfahrungen der Jugendlichen sind.

In der dualen Grundbildung steht hingegen die berufliche Handlungskompetenz im Vordergrund. Die Lernprozesse sind in den Produktionsprozess eingebunden und erfordern von den Lernenden eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln. Dies fördert die Entwicklung dieser drei überfachlichen Kompetenzen deutlich stärker als die klassische schulische Lernumgebung im Klassenzimmer.

Prof. Dr. Irene Kriesi, Co-Leiterin Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, EHB

Literatur

Basler, A. & Kriesi, I. (2022, im Druck). *Die Veränderung informeller Kompetenzen zwischen dem Ende der obligatorischen Schulzeit und dem frühen Erwachsenenalter*. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 48(2).

Lernendenteams

Die gemeinsame Arbeit motiviert

Von Anna Keller und Antje Barabasch

In Teams mit ihresgleichen können Lernende früh Verantwortung übernehmen. Diese motivierende Lernform ermöglicht ihnen, sowohl an ihren fachlichen als auch an ihren transversalen Kompetenzen zu arbeiten. Oft begleiten Berufsbildende die Lernenden in diesem Prozess als Coaches.

In Lernendenteams führen Lernende eine eigene Filiale der Post, wickeln im Team von Informatiklern IT-Projekte ab oder leiten eine eigene Bahnstation. Von den Lernenden erfordert dies viel Engagement, Verantwortungsbereitschaft und Kooperationsfähigkeit. Eine Studie der EHB zu neuen Lernkulturen in der Berufsbildung zeigt, dass sich solche Teams in verschiedenen Branchen etabliert haben.

Vielfältige Einsatzmöglichkeiten

In manchen Unternehmen sind Lernendenteams fester Bestandteil der Grundbildung, so zum Beispiel das Team von Gleisbaulernenden bei der Login Berufsbildung AG, dem Ausbildungsverbund für Lernende des öffentlichen Verkehrs. Angehende Gleisbauer/innen akquirieren und bearbeiten im ersten Lehrjahr Kundenaufträge gemeinsam mit ihren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern. Sie entwickeln dabei grundlegende Fähigkeiten und erarbeiten sich relevantes Wissen, etwa zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz.

Andere Lernendenteams wiederum werden zur Talentförderung eingesetzt. KV-Lernende der Post können sich beispielsweise für einen Platz in einem Powerteam bewerben, in dem sie Aufträge von internen Kundinnen und Kunden bearbeiten. Die Lernenden organisieren sich dabei weitgehend selbst und können auch die Rolle der Teamleitung übernehmen und erste Führungserfahrungen sammeln.

Anspornende Aufgaben

Für viele Lernende ist die Arbeit in einem Lernendenteam besonders anregend und motivierend. Gemeinsam mit anderen können sie relevante und herausfordernde Aufträge übernehmen. «Hier komme ich mit vielen Menschen in Kontakt und kann vieles selbstständig erledigen», er-



↑ Fotografie von Sara Spirig, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

zählt eine Lernende Kauffrau öffentlicher Verkehr in der Junior Station Langenthal. «Dadurch sehe ich in alle Arbeitsbereiche hinein. Das spornt mich an.»

Begleitung durch Coaches

Neben fachlichen Kompetenzen entwickeln die Lernenden auch transversale Kompetenzen. Sie lernen, wie sie gut kommunizieren, gut zusammenarbeiten, kritisch denken und im Rahmen der Möglichkeiten kreativ sein können. Die Berufsbildenden unterstützen den Lernprozess oftmals als Coaches.

Mit anderen Worten: Nicht das Vormachen und Anleiten stehen im Zentrum. Vielmehr geht es darum, die Lernenden dazu zu befähigen, das eigene Lernen zunehmend selbst zu steuern. Als Coaches unterstützen sie nach Bedarf, fördern individuelle Potenziale, geben Feedback zur Organisation des Lernens und unterstützen die Reflexion.

Anna Keller, MA, Junior Researcher Forschungsfeld Lernkulturen und Didaktik, EHB Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB

www.ehb.swiss/project/berufspraktische-ausbildung-heute

Interdisziplinarität üben

Mission Weltraum

Von **Luca Dorsa**

Ein Satellit von der Grösse einer Konservendose wird aus einer Höhe von 1000 Metern abgeworfen. Ein Fallschirm bremst seinen Flug zur Erde ab, auf dem er bestimmte Werte in der Atmosphäre erfasst: Mit diesem Projekt hat das Team Swisscan beim Wettbewerb CanSat 2020/2021 der Europäischen Weltraumorganisation ESA die Schweiz vertreten und den Ehrenpreis erhalten. Das Team bestand aus sechs jungen Lernenden der Berufsfachschule Scuola d'arti e mestieri in Bellinzona.

Matteo Mozzini, stellvertretender Direktor der Schule, spielte seit einigen Jahren mit dem Gedanken, ein Team zu bilden, das die Schweiz beim CanSat-Wettbewerb (Satellit in der Dose) der Europäischen Weltraumorganisation ESA vertreten sollte. Das Abenteuer begann im Herbst 2020 mit einem Brainstorming zwischen Dozierenden und Lernenden, um das Bewerbungsdossier vorzubereiten. Es galt, die Aufgaben zu definieren, die der Satellit auf seiner Mission erfüllen sollte, zum Beispiel die Windrichtung und -stärke zu messen.

Interdisziplinarität und der Erwerb von Kompetenzen
Das Team, das von Lehrer Rinaldo Geiler betreut wurde, bestand aus fünf jungen Männern und einer jungen Frau aus unterschiedlichen technischen Berufen und Lehrjahren. Die Teamarbeit war auch organisatorisch eine Herausforderung. Sie ermöglichte den Lernenden aber auch, Einblick in einen anderen Beruf zu gewinnen und in einem hoch motivierenden und wertschätzenden Umfeld Fähigkeiten wie kritisches Denken, Kommunikation und Kreativität optimal zu entwickeln. So konnten sie sich unter anderem auf Englisch mit Ingenieurinnen und Ingenieuren der ESA unterhalten.

«Mit dem Projekt hat das Team nicht nur gelernt, wie man mit unvorhergesehenen Ereignissen technischer Art umgeht, indem man sich flexibel verhält. Es hat sich auch von der Pandemie nicht unterkriegen lassen, die den Zeitplan des Wettbewerbs verändert hat», erklärt Matteo Mozzini. Da der Satellitenstart der konkurrierenden Teams an einem europäischen Standort abgesagt wurde, schätzte Swisscan das Risiko sorgfältig ab und entschied sich, diesen in Eigenregie auf dem Lukmanierpass zu organisieren.

Mehrwert für die ganze Schule

Die Teilnahme am ESA-Wettbewerb wird nicht nur dem Team, das die Mission vollbracht hat, in Erinnerung bleiben. Diese Erfahrung hat die ganze Berufsfachschule in Bellinzona stark geprägt: Im Frühjahr 2021 war die Schule an der Präsentation des Projekts im Live-Streaming beteiligt, bei der auch der Astronaut Claude Nicollier und der Elektronikingenieur Bruno Storni zu Wort kamen.



↑ Fotografie von **Belinda Schmid**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

«Diese Erfahrung hat auch gezeigt, wie Motivation, Enthusiasmus und interdisziplinäre Teamarbeit die Lernenden weiterbringen», sagt Matteo Mozzini. «Es ermöglicht ihnen, ihre eigene intellektuelle Kreativität zu erleben, wenn sie gemeinsam Probleme bewältigen, Unerwartetes entdecken und das Potenzial des Wissenstransfers konkret spüren.»

▪ Luca Dorsa, MA, Regionalkoordinator Kommunikation, EHB

- ▶ www.samb.ti.ch/swisscan (auf Italienisch)
- ▶ www.esa.int/Education/CanSat/ (auf Englisch)

Berufsentwicklung

So werden Bildungspläne werkstatthaft

Von **Franziska Wettstein** und **Barbara Petrini**

74 Leistungsziele müssen angehende Seilbahn-Mechatroniker/innen innerhalb von vier Jahren in ihrem Lehrbetrieb erreichen. Umso wichtiger ist es, dass die betrieblichen Ausbilder/innen ein taugliches Werkzeug zur Hand haben, das sie in ihrer Arbeit unterstützt. Für die Seilbahn-Mechatroniker/innen ist dies ein Werkstattplakat.

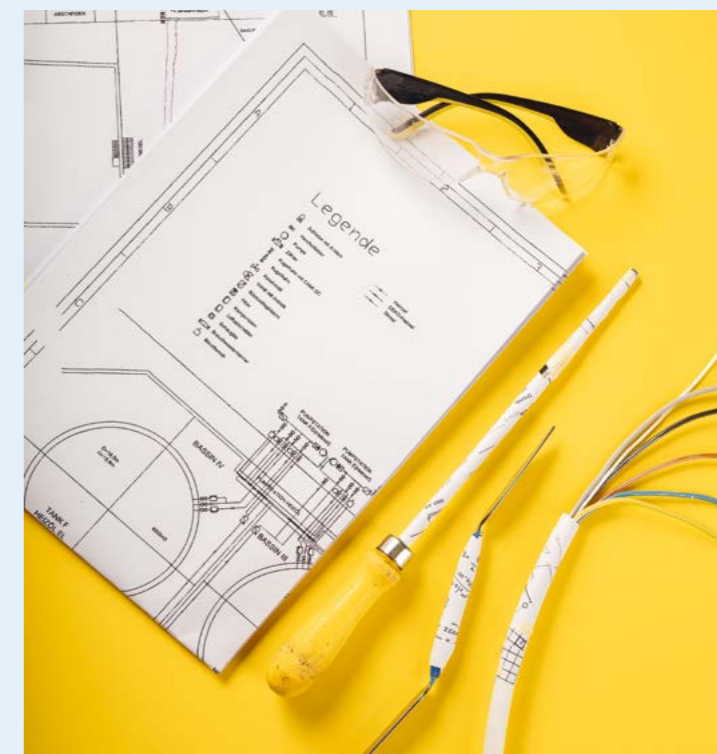
«In unserem Beruf ist beispielsweise der technische Leiter einer Seilbahn als Berufsbildner für die Ausbildung der Lernenden verantwortlich – er kennt natürlich die Bildungserlasse», erklärt Michael Nydegger von Seilbahnen Schweiz. «Ein Grossteil der praktischen Fertigkeiten wird jedoch in der Werkstatt von anderen Personen vermittelt. Dafür nehmen sie nicht ständig das entsprechende Dokument hervor.» Um dennoch sicherzustellen, dass alle im Bildungsplan vorgegebenen Kompetenzen aufgegriffen werden, haben die Fachlehrer Michael Nydegger und Pascal Ziegler ein Werkstattplakat erarbeitet.

Alle Ausbildungsziele auf einen Blick

Die Idee erhielten sie von den Automobil-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern, die bei ihrer letzten Berufsreife ein Werkstattplakat erstellt hatten. Der Zweck eines solchen Plakats ist es, die Inhalte des Bildungsplans – der sich bei den Seilbahn-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern über 20 Seiten erstreckt – auf einen Blick sichtbar zu machen. «So können die Ausbilder/innen in der Praxis beispielsweise während der Kaffeepause auf das Plakat schauen und sich unkompliziert versichern, dass in der betrieblichen Ausbildung der Lernenden nichts vergessen geht», sagt Michael Nydegger.

Betriebliche Ausbildungsprogramme mithilfe der EHB erarbeiten

Im Auftrag des Bundes unterstützt die EHB Organisationen der Arbeitswelt (Oa) beim Konzipieren sämtlicher Instrumente für die Umsetzung der Total- oder Teilreife ihrer Berufe. Gerade in der manchmal hektischen betrieblichen Realität ist es wichtig, praktische und alltagstaugliche Ausbildungsinstrumente zu haben. Die erfahrenen Mitarbeitenden der EHB helfen den Oa, die Bedürfnisse der Berufsbildner/innen in den Lehrbetrieben optimal zu berücksichtigen.



↑ Fotografie von **Selina Slamanig**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

Koordinierter Kompetenzaufbau

Das Plakat ist in die acht Semester der vierjährigen Lehre gegliedert. In Stichworten fasst es die Handlungskompetenzen und Leistungsziele eingängig zusammen und verbindet sie mit typischen Aufgaben im Betrieb. Gleichzeitig gibt das Plakat damit eine Vorgabe, in welchem der acht Semester welche Ressourcen – Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen – vermittelt werden müssen. Als Basis dafür diente die Lernortkoordinationstabelle, die Seilbahnen Schweiz mit der EHB erarbeitet hat. Diese Tabelle stellt sicher, dass die Ausbildung an den drei Lernorten zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmt ist.

▪ Franziska Wettstein, MA, Fachperson Berufsentwicklung am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB ▪ lic. phil. Barbara Petrini, Senior Projektverantwortliche am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

- ▶ www.ehb.swiss/umsetzung-berufliche-grundbildung

Lernpsychologie

Wie sich erfolgreich lernen lässt

Von **Marlise Kammermann**

Um Lernende in ihren Lernprozessen gezielt begleiten zu können, ist Wissen über lernpsychologische Vorgänge gefragt. Wie sich dieses Wissen im Ausbildungsalltag umsetzen lässt, zeigen fünf Leitprinzipien, die erfolgreiches Lernen unterstützen.

Wer lernt, konstruiert Wissen und Können auf der Grundlage des eigenen Vorwissens sowie der eigenen Erfahrungen, Überzeugungen und Haltungen und entwickelt dieses Wissen im Austausch mit anderen weiter. Was bedeutet dies genau für das berufliche Lernen?

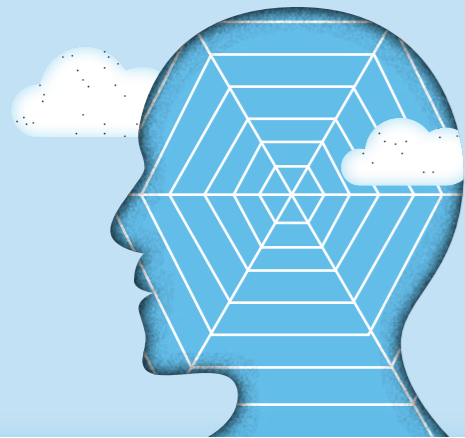
Lernen funktioniert subjektiv, aktiv und kontextgebunden

Damit Lernende neue Inhalte verstehen, sich an sie erinnern und sie anwenden – sprich lernen – können, müssen sie sie mit ihrem Vorwissen und ihren Erfahrungen verbinden. Diese müssen aktiviert werden, damit sie mit

neuen Inhalten verknüpft werden können. Wissen und Können ist also kontextgebunden, deshalb spricht man auch von situiertem Lernen. Daraus leiten sich die Prinzipien eins und zwei ab.

Lernen funktioniert selbstgesteuert

Erfolgreiches Lernen bedingt Selbststeuerung durch die lernende Person in Bezug auf Motivation und Emotion, Metakognition sowie Kognition. Lernen ist immer auch geprägt vom Lernumfeld, also der Berufsfachschule, dem überbetrieblichen Kurs, dem Betrieb und dem privaten Umfeld. Daraus leiten sich die Prinzipien drei bis fünf ab.



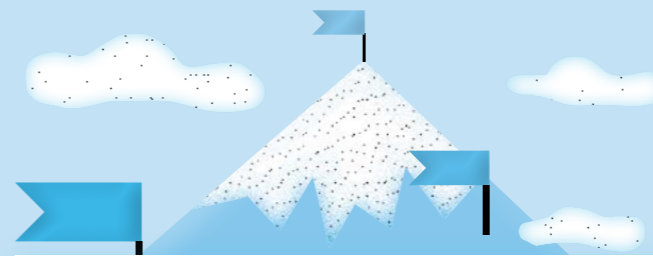
1. Prinzip: Vorwissen aktivieren

Ausbildende aktivieren das Vorwissen der Lernenden, indem sie sie vor neuen Aufgaben dazu auffordern, Erlebnisse zum Thema zu erzählen sowie Begriffe zu nennen und Bezüge zu machen. Dies wird erleichtert, indem die Lernenden von Situationen erzählen und sich gegenseitig Fragen dazu stellen. So werden Erlebnisse und Erfahrungen, aber auch Begriffsnetze im Gedächtnis aktiviert und erweitert. Es ist wichtig, dass die Lernenden ihr Vorwissen aktivieren, kritisch überprüfen und mit neuem Wissen verbinden.

2. Prinzip: von konkreten Situationen ausgehen

Ausbildende sorgen dafür, dass Lernende ihr Wissen und Handeln aktiv, selbstständig und interaktiv auf der Basis von Situationen aus dem Berufsalltag konstruieren. Dabei machen sie implizites Wissen aus dem Lehrbetrieb explizit, das heißt: Sie reflektieren und diskutieren praktische Erfahrungen gezielt und verbinden diese mit dem Wissen aus der Berufsfachschule, damit ein Lerntransfer über die drei Lernorte möglich wird.

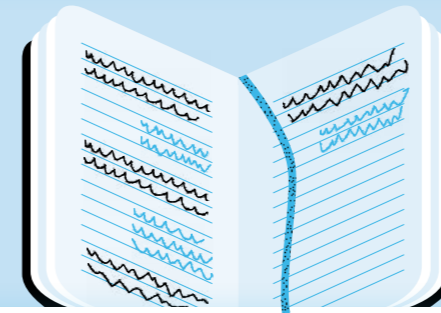
Illustration: Captins



3. Prinzip: Motivation der Lernenden fördern

Die Motivation, eine Aufgabe zu lösen oder eine Situation erfolgreich zu bewältigen, wird durch das Gefühl der eigenen Selbstwirksamkeit beeinflusst. Es geht darum, was man sich in einer bestimmten Handlungssituation zutraut, wie man sich Ziele setzt sowie um das Gefühl, die Kontrolle über das eigene Handeln zu haben.

Ausbildende fördern die Motivation der Lernenden, indem sie sie anleiten, sich handlungswirksame, das heißt für sie wünschbare, nahe und überprüfbare Ziele zu setzen. Dazu gehört es, zu kontrollieren, ob diese Ziele erreicht werden und rückblickend den Lernprozess zu evaluieren. Auszubildende gestalten Lern- und Prüfungssequenzen so, dass Erfolgserlebnisse möglich werden. Sie agieren als Vorbild und leben Berufsstolz vor.



4. Prinzip: Lern- und Arbeitsprozesse steuern und reflektieren lassen

Handlungspläne steuern unser Lernen sowie die Art, wie wir Probleme lösen und arbeiten. Diese Steuerung schließt das Antizipieren, Planen, Überwachen und Kontrollieren einer Lern- oder Arbeitshandlung ein. Wichtig ist, nicht nur ein Lern- oder Arbeitsergebnis zu kontrollieren, sondern auch den Weg zu überdenken, der dazu führte – und dies nicht nur, wenn Fehler passiert sind, sondern auch, wenn etwas gelungen ist.

Ausbildende unterstützen die Lernenden in ihren metakognitiven Lern- und Problemlöseprozessen. Sie leiten sie dabei an, ihr konkretes Vorgehen zu reflektieren. Dabei werden praktische Erfahrungen, die Lernende anhand von Aufgaben machen, mit ihnen durchgearbeitet, reflektiert und gleichzeitig mit theoretischen Konzepten verknüpft. Dies kann in Form von kurzen Hinweisen und Feedbacks, Gesprächssequenzen, aber auch von Lernjournalen, Beiträgen in der Lerndokumentation, regelmäßigen Gesprächen über Lern- und Problemlösesituationen usw. stattfinden.



5. Prinzip: mit den Lernenden Lern- und Arbeitsstrategien optimieren

Lernende verfügen über ein individuelles Repertoire an Lern-, Problemlöse- und Arbeitsstrategien, das sie in ihrem bisherigen Leben aufgebaut haben. Diese kognitiven Strategien sind geistige Werkzeuge. Sie helfen, Wissen im Langzeitgedächtnis zu verankern und gezielt wieder abzurufen.

Ausbildende leiten die Lernenden dazu an, ein Bewusstsein für ihr eigenes Wissen und die Zusammenhänge von wichtigen Begriffen und Konzepten zu entwickeln. Dieses Bewusstsein gilt es zu erweitern und gezielt zu nutzen, um Probleme zu lösen. Für jede Aufgabe müssen die Lernenden dabei die geeigneten Werkzeuge wählen. Bei einfacheren Aufgaben wie Auswendiglernen wenden Lernende Oberflächenstrategien an, beispielsweise das Unterstreichen in Texten oder das Schreiben von Lernkärtchen. Bei komplexeren Aufgaben, in denen Bedeutungszusammenhänge verstanden werden müssen, wenden sie Tiefenstrategien an. Darunter fallen zum Beispiel Paraphrasieren, Skizzen- und Mapping-Techniken oder Fragen stellen.

■ Dr. Marlise Kammermann, Dozentin Ausbildung und Senior Researcher Fachstelle Evaluation, EHB

Diese Zusammenstellung basiert auf dem Kapitel «Lernen verstehen» des Lehrbuchs «Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende».



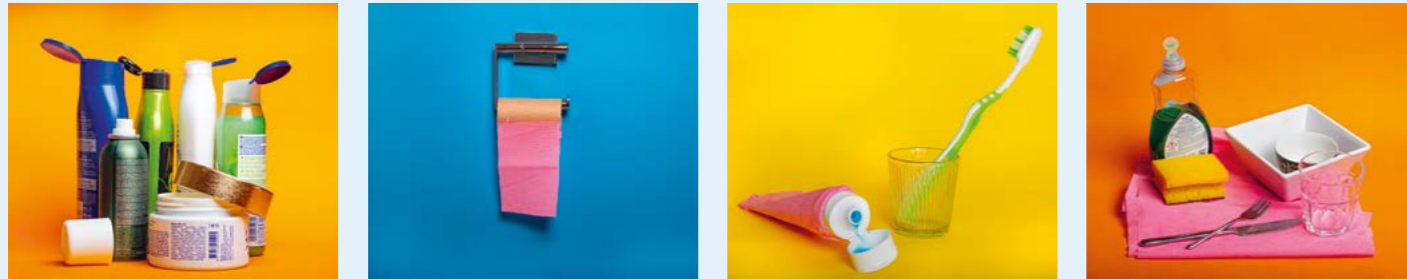
Neuerscheinung
Meier, T., Jöhr, M. & Kammermann, M. (2022). *Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende*. Bern: hep. (erscheint Ende Mai 2022)

NEU

Transversale Kompetenzen

Der Faktor Mensch

Von **Emanuel Wüthrich** und **Marina Fiori**



↑ Fotografien von **Denisse Castillo**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

Die Arbeitswelt braucht neue Arbeitskräfte: Menschen, die sich ihrer selbst bewusst sind und die Fähigkeit besitzen, ihre einzigartigen menschlichen Eigenschaften wie Empathie, Kreativität, Emotionalität, Kommunikationsfähigkeit, Intuition und Inspiration zu nutzen. Es sind dies die zentralen Merkmale der transversalen Kompetenzen.

Herausforderungen des 21. Jahrhunderts wie der Klimawandel, die soziale Inklusion und die Digitalisierung erfordern neue Kompetenzen. Ethisches Verhalten, das auf eine nachhaltige Entwicklung der Umwelt und des Menschen abzielt, wird zum notwendigen Bildungsziel. Sowohl die Internationale Arbeitsorganisation als auch die UNESCO empfehlen, neu Schlüsselkompetenzen in die Lehrpläne aufzunehmen, die derzeit weitgehend fehlen: sogenannte transversale Kompetenzen, Soft Skills, Kompetenzen des 21. Jahrhunderts oder auch überfachliche Kompetenzen.

Transversale Kompetenzen umfassen soziale, emotionale, kognitive und ethische Aspekte, die den Menschen von intelligenten Maschinen unterscheidet. Der «Faktor Mensch», also die Emotionen, gilt dabei als eine Lern- und Leistungsressource.

Wie lassen sich diese Schlüsselkompetenzen vermitteln?

Die Pädagogik konzentrierte sich lange Zeit eher auf kognitive Fähigkeiten und vernachlässigte dabei emotionale Ressourcen. Dennoch sind es die Emotionen, die unser Verhalten stark beeinflussen. Analysiert man das Lernen in der Berufsbildung, so finden sich hinter den im Curriculum aufgeführten beobachtbaren Aufgaben implizite emotionale Anforderungen wie zeitlicher oder sozialer

Druck, die Erwartungen anderer und Beziehungsdynamiken. Diese Anforderungen sind entscheidend, um erfolgreich Kompetenzen zu erwerben und anzuwenden. Sie stehen jedoch nicht im Bildungsplan.

Interdisziplinärer Ansatz

Ein pädagogischer Ansatz, der die individuellen Ressourcen anspricht, wäre hilfreich für den Umgang mit emotionalen Herausforderungen in Arbeitssituationen. Wenn wir uns darin üben, Gefühle auszudrücken, anzuerkennen und zu reflektieren, gelangen wir – wie es die Psychologin Nicola Schutte beschreibt – in Kontakt mit unserem wahren Selbst. Dies wiederum fördert Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl, die Grundpfeiler der transversalen Kompetenzen.

Um zu einem positiven Selbstverständnis zu gelangen, empfiehlt sich ein interdisziplinärer, auf Reflexion basierender Ansatz, bestehend aus Theater- und Therapiewissenschaften, Erlebnispädagogik, Kampfkunst, Musik und bildender Kunst. So könnte beispielsweise eine in einem Reflexionstagebuch ausgewertete Woche mit Atemübungen, Bogenschiessen und Töpfern dazu dienen, transversale Kompetenzen aufzubauen.

- Emanuel Wüthrich, MSc, Senior Advisor und Senior Lecturer Internationale Beziehungen, EHB
- Prof. Dr. Marina Fiori, Leiterin Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB

Literatur

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Simunek, M., McKenley, J. & Hollander, S. (2002). *Characteristic Emotional Intelligence and Emotional Well-being, Cognition and Emotion*. 16:6, 769–785.

DOI: <https://doi.org/10.1080/02699930143000482>

Berufsbezogene Berichte

Zurück zum eigenen Werdegang

Von **Isabelle Fristalon** und **Sandrine Cortessis**

Wann und wie sind Berufserfahrungen bildend? Eine Dozentin und eine Forscherin der EHB untersuchen, welche Auswirkungen das Schreiben von Praxisberichten auf den Lernprozess von Berufsfachschullehrinnen und -lehrern hat.

«Wenn ich meine Arbeit im Nachhinein noch einmal betrachte, überkommt mich ein eigenartiges Gefühl. Als würde ich mir auf einen Schlag meines bisherigen Werdegangs bewusst: Von meinen anfänglichen Fragen über den persönlichen Wunsch, diese Ausbildung zu machen bis hin zur Suche nach der Legitimität meiner Praktiken kommt mir der Weg sehr lang und zugleich sehr kurz vor.»

So lauten die abschliessenden Zeilen des berufsbezogenen Berichts eines Berufskundelehrers für Coiffeusen/Coiffeure. Diese formale Niederschrift autobiografischer Erfahrungen soll den Lehrkräften vor Augen führen, wie viel sie bereits erreicht haben. Dabei handelt es sich um einen qualifizierenden Abschluss, den die EHB in der Westschweiz für Lehrpersonen an Berufsfachschulen anbietet.

Mit Erfahrungen arbeiten

Mit dem Verfahren werden Erfahrungen formal erfasst. Es basiert auf der Annahme, dass das Erleben einer Erfahrung nicht automatisch Wissen erzeugt. Daher muss, wie es die Forscher Patrick Mayen und Alex Lainé erklären, die ursprüngliche Erfahrung aufgearbeitet und in Ressourcen umgewandelt werden, die auf andere Raum-Zeit-Bereiche übertragbar sind.

Gemäss diesem Ansatz besteht das Vorgehen nicht einfach darin, sich an vergangene Erfahrungen zu erinnern, sondern diese aus einem neuen Blickwinkel genauer zu betrachten. Dazu gehört es auch, die in der pädagogischen Ausbildung vermittelten theoretischen und praktischen Inhalte beizuziehen. Zudem geht es auch darum, sich mit den Ausbilderinnen und Ausbildnern und den andern Lernenden über die eigenen Erfahrungen auszutauschen und so miteinander in einen Dialog zu treten.

Mehr berufliche Legitimität

Der berufsbezogene Bericht soll nicht nur die Reflexion fördern. Ein weiteres Ziel ist es, dass sich die Lehrpersonen nach und nach auch ihre neue berufliche Identität aneig-



↑ Fotografie von **Dario Hässig**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

nen. Tatsächlich verändert sich das Gefühl der beruflichen Legitimität zwischen dem Zeitpunkt, zu dem jemand diese Tätigkeit aufnimmt, und der Zertifizierung Jahre später, wie es ein Berufskundelehrer für Logistiker bezeugt: «An meinem ersten Arbeitstag war ich sehr zurückhaltend, denn bisher hatte ich diese Räumlichkeiten nur als Lernender betreten. Die vielen auf mich gerichteten Blicke schüchterten mich ein.»

Über diese vorläufigen Ergebnisse hinaus präsentiert die Untersuchung zur Frage, wie sich berufsbezogene Berichte auf Lernprozesse und die Identitätsbildung auswirken, einen neuen Ansatz für künftige Forschungsarbeiten zu allen berufsqualifizierenden Abschlüssen. Vor diesem Hintergrund entsteht derzeit die gemeinsame Forschungsarbeit einer Dozentin und einer Forscherin der EHB.

- Dr. Isabelle Fristalon, Dozentin Ausbildung, EHB
- Dr. Sandrine Cortessis, Dozentin Ausbildung und Senior Researcher Forschungsfeld Anerkennung von Erfahrung und lebenslanges Lernen, EHB

Literatur

- Lainé, A. (2006). *VAE : quand l'expérience se fait savoir : l'accompagnement en validation des acquis*. Toulouse: Èrès.
- Mayen, P. (2013). *Les limites de l'expérience*. In: J.-M. Barbier & J. Thievenaz (Éds.). *Le travail de l'expérience*. L'Harmattan, 293–319.



50 Jahre EHB: Jubiläumsband

Die Suche nach einem didaktischen Kompass

Von **Gianni Ghisla**

Zu ihrem 50-jährigen Bestehen wartet die EHB mit einem Sammelband zur Berufsbildungsdidaktik auf. Angesichts des aktuellen tiefgreifenden Wandels in der Berufsbildung und im Unterrichtsalltag zeigen die Beiträge anregende Perspektiven auf. Unter anderem mit dem Situationsbegriff, der im Zentrum der von der EHB angestrebten offenen Didaktik steht.

Die Bedeutung von Fachwissen ist ebenso Thema wie die Rolle der Lehrkraft: Im Jubiläumsband zum 50. Geburtstag sind Beiträge aus der theoretischen und praktischen Arbeit an der EHB vereint. Sie widerspiegeln die sprachliche und kulturelle Vielfalt der schweizerischen Berufsbildung, bringen zugleich aber auch die Suche nach einer gemeinsamen Begrifflichkeit und Orientierung zum Ausdruck.

Die Berufsbildungsdiskussion ist sehr breit geworden. In Theorie und Praxis werden Themen besetzt, die weit über den Horizont der eigentlichen Didaktikfragen hinausgehen und den epochalen gesellschaftlichen Wandel aufgreifen. Bei vielen Akteurinnen und Akteuren in der Bildung, vorab bei Lehrer/innen, hat dies mitunter zu einer Verunsicherung geführt, was das Bedürfnis nach überzeugenden Anhaltspunkten und nach einem didaktischen Kompass nachvollziehbar macht.

50 Jahre Methodik und Didaktik

Zeitlich fällt die EHB-Geschichte mit der Intensivierung der Bildungsdiskussion und der Realisierung umfassender Schulreformen zusammen. Die methodische Lehrkräfteausbildung wurde sofort ab Gründung des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik SIBP im Jahr 1972 zum Kerngeschäft der EHB. Eine breitere Auseinandersetzung zur Pädagogik und Didaktik der Berufsbildung begann aber erst im Laufe der 80er-Jahre und entfaltete sich richtig nach der Jahrtausendwende.



Neuerscheinung
Ghisla, G., Boldrini, E., Gremion, Ch., Merlini, F. & Wüthrich, E. (2022). *Didaktik und Situationen. Ansätze und Erfahrungen für die Berufsbildung*. Bern: hep. (erscheint Ende Mai 2022)

NEU

Inhaltlich lässt sich die didaktische Reflexion und Produktion grob in drei Bereiche einordnen, deren Grenzen fließend sind: Es ging um didaktische Konzepte, bereichs- und gegenstands-spezifische Methoden sowie Rezepte und didaktische Ratschläge.

Methoden, die leicht zu vermarkten sind, und vor allem Rezepte, die den Lehrkräften Tipps für eine ruhigere Unterrichtsnavigation vermitteln, fanden alsbald bemerkenswerten Anklang, vor allem in der deutschen Schweiz, wo sich SIBP-Autorinnen und -Autoren zu profilieren vermochten. Aber gerade am SIBP war die Stimme jener deutlich hörbar – etwa jene der Dozenten Peter Füglistler und Hans Kuster –, die anmahnten, wie eine Didaktik, die sich auf Rezepte konzentriert, zwar erfolgreich sein, jedoch auch schnell ihre Glaubwürdigkeit verlieren könne. Hin-gegen gelte es, eine umfassende Didaktik zu erarbeiten, die das Wirken im Unterricht zu klären und theoretisch zu ergründen vermag, um damit den Lehrkräften zu einem selbstbewussten und autonomen Handeln zu verhelfen.

In eine solche Denkperspektive und den aktuellen Zeitgeist eingebettet, entstanden ab den 90er-Jahren kompetenz- und handlungsorientierte Ansätze, die curricular und didaktisch die Berufsbildung zu prägen begannen.

Didaktik und Situationen

Zu diesem Verständnis einer umfassenden Didaktik passen die Beiträge des Jubiläumsbands. Ihr gemeinsamer Nenner liegt in der Suche nach einem kohärenten didaktischen Rahmen, der erstens die angedeutete Vielfalt aufzufangen vermag und zweitens dem didaktischen Handeln in der Schule, den überbetrieblichen Kursen und im Betrieb eine kohärente Orientierung zu geben versucht, welche die berufliche Identität der Lehrkräfte fördert.



↑ Fotografie von **Claudio Hetzel**, Abschlussjahr Lehrgang Gestalter/in HF Fotografie, Schule für Gestaltung St. Gallen

Wie lässt sich Lernen auf Basis einer kritischen, konstruktiven und erkenntnisgeleiteten Aufarbeitung von Erfahrung und Fachwissen gestalten?

Offenheit kann sie wichtige Anliegen und Herausforderungen theoretisch fundiert und praxisgerecht aufnehmen.

Wie lässt sich Lernen auf Basis einer kritischen, konstruktiven und erkenntnisgeleiteten Aufarbeitung von Erfahrung und Fachwissen gestalten? Diese Frage ist im Buch ebenso Thema wie die Rolle, welche die Lehrkräfte dabei im Spannungsfeld zwischen der notwendigen Vermittlung von Wissen und einer sinnvollen Lernbegleitung wahrnehmen. Dabei werden Nutzen und Vorteile des Situationsbegriffs diskutiert und man geht der Frage nach, wie sich die Vielfalt an Methoden, technologischen Hilfsmitteln und Rezepten lern-, inhalts- und kompetenzgerecht im Unterrichtsalltag

In drei Teilen sind Texte zu den didaktischen Konzepten und ihrer theoretischen Begründung, zu spezifischen Fragen und schliesslich zu Praxiserfahrungen enthalten. Dass die Artikel von EHB-Mitarbeitenden aus den drei Landesteilen stammen, ist ein bereicherndes Novum, das den Dialog fördert.

Worauf setzt die angestrebte Didaktik? Hauptsächlich auf den Begriff der Situation. Dieser kann zwar zu unterschiedlichen Konzepten führen, so etwa ausgehend von der französischsprachigen Kultur. Geht es indes spezifisch um die Situationsdidaktik, so profiliert sich diese dadurch, dass sie Begriffe und Erfahrungen aus der deutsch- und der französischsprachigen, aber auch der angelsächsischen Tradition aufnimmt. Situationsdidaktik bietet sich als eine Art Grammatik des unterrichtlichen Handelns an, die situationsgerecht und individuell umsetzbar ist. Dank ihrer

anwenden lässt. So betrachtet wird Didaktik in Theorie und Praxis zur womöglich wirkungsmächtigsten Herausforderung für die Zukunft der Berufsbildung.

▪ Gianni Ghisla, PhD, Projektleiter für die Herausgabe des EHB-Jubiläumsbands und langjähriger Mitarbeiter in verschiedenen Sparten der EHB

Eine französisch- und eine italienischsprachige Ausgabe des Werks sind in Planung.

Onlinebeiträge
Das Buch wird mit Onlinebeiträgen ergänzt. Unter anderem sind dies Beiträge zu digitalisierten Unterrichtsformen, zum bilingualen Berufskundeunterricht, zum Unterricht in den angewandten Künsten und zur Situationsanalyse als Einstieg in den Unterricht für angehende Lehrkräfte.

► www.ehb.swiss/didaktik-und-situationen



50 Jahre EHB

Der lange Weg zu einer nationalen Ausbildungsstätte

Von **Jolanda Kieliger** und **Lorenzo Bonoli**

Die Idee gab es schon lange, doch die Umsetzung liess auf sich warten: 90 Jahre dauerte es, bis eine eidgenössische Institution für die Ausbildung von Lehrpersonen an Berufsfachschulen entstand. 1972 nahm das Schweizerische Institut für Berufspädagogik SIBP seinen Betrieb auf. Ein Blick zurück beleuchtet, warum es so lange brauchte, und was in dieser Zeit geschah.

Achtzigerjahre des 19. Jahrhunderts: Die Schweizer Wirtschaft befindet sich in einer Krisensituation. Der Bundesrat gibt deshalb 1883 eine «Enquête industrielle» in Auftrag. Sie soll Wege aufzeigen, wie diese Krise zu bewältigen ist.

In seinem Gutachten dazu schlägt Heinrich Bendel, ehemaliger Direktor des Industrie- und Gewerbemuseums in St. Gallen, eine Reihe von Massnahmen vor, welche die schweizerische Berufsbildung wiederbeleben sollen. Darin betont er auch die «Nothwendigkeit» der «Fürsorge für die Heranbildung geeigneter und zahlreicher Lehrkräfte für die gewerblichen Fortbildungsschulen». Angesichts der begrenzten Anzahl auszubildender Personen sei es nicht sinnvoll, von allen Kantonen zu verlangen, eigene Institutionen zu gründen. «So bleibt kein anderer rationeller Ausweg vor, als dass der Bund sich dieser Aufgabe mit seinen Mitteln annehme», schlussfolgert Bendel. Als Standorte schlägt er das Technikum Winterthur und eine zu definierende Institution in der Westschweiz vor.

Erste Schritte eingeleitet

Rückblickend lässt sich hervorheben, wie klar bereits in dieser Schrift die Idee einer einzigen, vom Bund finanzierten Institution mit Sitzen in den verschiedenen Landesteilen der Schweiz formuliert wird. Die Schritte auf dem Weg zu diesem Ziel nehmen jedoch mehrere Jahrzehnte in Anspruch. Die ersten Bestimmungen beschränkten sich näm-

lich darauf, dass die Ausbildung von Lehrpersonen an Berufsfachschulen durch den Bund finanziert werden soll, ohne dafür eine eidgenössische Institution vorzusehen, wie es Bendel empfiehlt.

Die Wichtigkeit einer solchen pädagogischen Ausbildung wird von der Politik zunehmend ernst genommen. Ebenso wird anerkannt, dass nur der Bund eine zentrale Koordinationsrolle übernehmen kann. Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit BIGA führt als Vorgängerinstitution des heutigen Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ ab 1943 die ersten bundesweiten Kurse für Berufsfachschullehrpersonen ein.

In den 1960er-Jahren wird mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes ein weiterer Schritt vollzogen: Die Ausbildung von haupt- und nebenamtlichen Lehrpersonen an den gewerblichen Berufsfachschulen und Lehrwerkstätten wird dem Bund übertragen.

Bundesrat gibt grünes Licht

Bis zur Gründung der heutigen EHB vergehen weitere Jahre. In dieser Zeit werden die politischen Stimmen immer lauter, die eine nationale Institution für die Gewerbelehrerausbildung fordern – unter anderem auch dank der Liestaler Arbeitstagung des Schweizerischen Verbandes für Gewerbeunterricht. Nach dieser Tagung werden mehrere Vorstösse dazu eingereicht. Die Ausgestaltung des na-

tionalen Instituts wird auf Bundesebene immer konkreter, bis es am 17. Mai 1972 zum «Bundesratsbeschluss über die Errichtung des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik» kommt. Das neu geschaffene Schweizerische Institut für Berufspädagogik SIBP ist dem BIGA angegliedert. Es öffnet seine Tore in einem kleinen Holzpavillon des Abendtechnikums an der Morgartenstrasse 2 in Bern. Am 16. Oktober 1972 beginnen die ersten Klassen mit insgesamt 41 Studierenden den Unterricht. Ein Jahr später folgen die beiden ersten Klassen in Lausanne. Und 1979 wurde die Tessiner Filiale in den Räumlichkeiten der Berufsfachschule in Treviso eröffnet.



↑ Am 8. Februar 1974 wohnte Bundesrat Ernst Brugger (rechts hinten) dem Unterricht von Konrad Weber bei. Mit dabei war auch SIBP-Direktor Werner Lustenberger (Fünfter von rechts).



↑ Der SIBP-Neubau in Zollikofen – gezeichnet vom Schweizer Künstler Godi Leiser.



↑ Im Mai 1972 gibt der Bundesrat grünes Licht für ein nationales Institut.

tionales Instituts wird auf Bundesebene immer konkreter, bis es am 17. Mai 1972 zum «Bundesratsbeschluss über die Errichtung des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik» kommt. Das neu geschaffene Schweizerische Institut für Berufspädagogik SIBP ist dem BIGA angegliedert. Es öffnet seine Tore in einem kleinen Holzpavillon des Abendtechnikums an der Morgartenstrasse 2 in Bern. Am 16. Oktober 1972 beginnen die ersten Klassen mit insgesamt 41 Studierenden den Unterricht. Ein Jahr später folgen die beiden ersten Klassen in Lausanne. Und 1979 wurde die Tessiner Filiale in den Räumlichkeiten der Berufsfachschule in Treviso eröffnet.

Endlich in eigenen Räumlichkeiten

In den folgenden Jahren wird das SIBP ausgebaut. Zusätzliche Mitarbeitende werden angestellt und eigene Räumlichkeiten bezogen. 1986 wird schliesslich der Hauptsitz in Zollikofen eingeweiht. Im lichtdurchfluteten Neubau entsteht rasch ein geschäftiges und soziales Klima. Mitarbeitende, Dozierende und Studierende treffen sich im Gebäude und essen zusammen auf der «Piazza». Der ehemalige SIBP-Direktor Werner Lustenberger erzählt in seinem Buch, das er 2010 über das SIBP schrieb: «Im Atari-Fanklub fanden sich Interessierte zusammen, um über Informatikprobleme zu diskutieren, und im November 1986 organisierte die Studentenschaft einen ersten Ball. Das Urteil war einhellig: Im eigenen Hause fühlte man sich ausgesprochen wohl.»

Wandel zur Hochschule

In den ersten Jahren des neuen Jahrtausends schliesslich erlebt die Institution zwei wichtige Meilensteine ihrer Geschichte: 2007 wird das SIBP zu einem eigenständigen Hochschulinstitut, das sein Mandat direkt vom Bundesrat erhält. Und 2021 verabschieden die Eidgenössischen Räte ein neues Bundesgesetz, mit dem das Institut in eine Hochschule umgewandelt wird: die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.

- Jolanda Kieliger, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin MSc in Berufsbildung, EHB
- Prof. Dr. Lorenzo Bonoli, Senior Researcher Forschungsfeld institutionelle Bedingungen der Berufsbildung und Studiengangleiter MSc in Berufsbildung, EHB

Quellen

- Lustenberger, W. (2010). *Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik. Vorläufer, Gründung, Aufbau*. Bern: hep.
- Bendel-Rauschenbach, H. (1883). *Zur Frage der gewerblichen Erziehung in der Schweiz*. Studie. Winterthur: Bleuler-Hausheer.

Kurioses aus den Anfangsjahren

Der SIBP-Gründungsdirektor Werner Lustenberger berichtet: «BIGA-Direktor Jean-Pierre Bonny erhielt per Post einen schwarzen Aktenkoffer mit Anhängeradresse und unbekanntem Absender. Flugs stellte er das Ding auf den Balkon vor seinem Büro und liess es von der Polizei öffnen. Zum Vorschein kam der reichlich dokumentierte Rekurs eines Sipiäners [Anm. d. Red.: SIBP-Absolvent], der bei der Schlussprüfung nicht genügt hatte.» (S. 70)

Aleyna Demir, angehende Tänzerin Fachrichtung zeitgenössischer Bühnentanz

Tanzen ist Kunst – und auch ein Beruf

Von Tania Buri

Tanzen ist eine Kunst mit extremen Anforderungen an Körper und Geist. Tanzen ist aber auch ein Beruf. Seit zehn Jahren bildet das Centre de Formation Professionnelle Arts in Genf Tänzer/innen in zeitgenössischem Bühnentanz aus.

Die schlanke Figur von Aleyna Demir widerspiegelt sich im Spiegel des Tanzsaals. Sie dreht und streckt ihren Körper zum Rhythmus des Schlagzeugs. Die 19-jährige Tänzerin wiederholt unter Anleitung ihrer Lehrerin, der Tänzerin und Choreografin Caroline Lam, mit etwa zehn anderen Lernenden die immer gleichen Bewegungsabläufe.

«Ich wollte das Tanzen schon immer zu meinem Beruf machen, aber ich hatte Angst, den Schritt zu wagen.»

Aleyna Demir, die im Sommer eine dreijährige Berufslehre am Genfer Centre de Formation Professionnelle Arts (CFP Arts) abschliessen wird, unterscheidet sich von den anderen dadurch, dass sie ursprünglich vom Hip-Hop her kommt, den sie seit ihrem zehnten Lebensjahr praktiziert. «Die Hip-Hop-Kultur kommt aus den Ghettos der New Yorker Bronx. Das ist ein ganz anderer Ansatz als zeitgenössischer Tanz», erklärt sie. Im zeitgenössischen Tanz könne man «frei experimentieren und kreativ sein». Hip-Hop hingegen sei viel kodifizierter und repetitiver.

Caroline Lam findet gerade diese persönlichen Hintergründe bereichernd. Wenn jemand Erfahrung im

klassischen Tanz, in Akrobatik oder im Kunstturnen habe, verleihe diesen Bewegungen dieser Person einen besonderen Ausdruck.

Den Schritt wagen

Aleyna Demir besuchte zunächst die Handelsschule in Genf. «Ich war auf der Suche nach einer Möglichkeit, um umzusatteln, denn ich hatte überhaupt keine Freude daran. Eine Freundin hat mir dann von dieser Tanzausbildung erzählt.» Sie fügt hinzu: «Ich wollte das Tanzen schon immer zu meinem Beruf machen, aber ich hatte Angst, den Schritt zu wagen.» Ihre Eltern waren zwar nicht dagegen, aber auch nicht gerade begeistert. «Schliesslich habe ich mir gesagt, dass ich nichts verliere, wenn ich es versuche.» Sie bereut es bis heute nicht, diesen mutigen Schritt gemacht zu haben.

Die junge Tänzerin ist hoch motiviert und hat klar das Ziel vor Augen, «Engagements in Tanzkompanien zu bekommen und so durchs Tanzen auch zu reisen». Sie interessiert sich für einen Bachelor in Tanz in Amsterdam: «Ich werde im Juni 20 Jahre alt, und so ein Bachelor dauert vier Jahre, was relativ lang ist.»

Tanzen Tag für Tag

Derzeit bewirbt sie sich europaweit bei Tanzensembles oder für einen Bachelor. So «habe ich dann hoffentlich die Wahl». In der Schweiz versucht sie ihr Glück nur beim Genfer Juniorballet. Fällt es ihr nicht schwer, Genf und ihre Familie zu verlassen? «Ja, sicher, aber ich denke, dass es für eine Tänzerin wichtig ist, zu reisen.»

In der Lehre tanzen die Schüler/innen jeden Tag. Ein typischer Tag beginnt um 8 Uhr und endet gegen 18 Uhr – mit anschliessenden Hausaufgaben. Aleyna Demir tanzt auch am Wochenende, freiwillig und in anderen Tanzstudios in Genf, denn die Schule ist dann geschlossen.

Ein offenes Ohr für die Lernenden

Letzten Herbst begann der neue Jahrgang eine vierjährige statt wie bisher eine dreijährige Lehre. Für alle, die eine Berufsmaturität absolvieren – was etwa zwei Drittel der Schüler/innen tun –, ist die gleichzeitige Bewältigung von Tanz- und Theorieunterricht eine hohe Arbeitsbelastung. Durch ein zusätzliches Lehrjahr ist der Stundenplan nun etwas weniger dicht.

Aleyna Demir schätzt es, dass die Lehrkräfte am CFP Arts immer ein offenes Ohr für die Lernenden haben und sich für sie einsetzen. «Dass in unserer Klasse ein gutes Klima herrscht, fördert die Motivation.»

Die Genfer Schule nimmt jedes Jahr rund 15 Jugendliche im Alter von 16 bis 19 Jahren aus der ganzen Schweiz auf, die unterschiedliche Profile haben. Die Berufslehre für zeitgenössischen Tanz ist die einzige dieser Art in der Schweiz und ist kostenlos.

• Tania Buri, MA, freie Redaktorin, Kommunikation EHB

Anlässe zum runden Geburtstag

Zum zehnjährigen Bestehen der Schule sind im Rahmen des Tanzfestivals vom 11. bis 15. Mai und am 30. Juni Feierlichkeiten im Genfer Pavillon de la Danse geplant.



Mentoringprogramm

Mehr Frauen in die Schulleitungen

Amelia Earhart war die erste Frau, die alleine über den Atlantik flog. Sie unterstützte zudem Frauen dabei, ihre berufliche Laufbahn aktiv zu gestalten. Damit ist sie prädestiniert, um als Namensgeberin für die Amelia Mentoring- und Empoweringprogramme zu fungieren. Die Programme verfolgen das Ziel, den noch immer geringen Anteil von Frauen in den Schulleitungen von Gymnasien, Fachmittel- und Berufsfachschulen zu erhöhen.



↑ Heterogene Führungsteams bereichern die Bildungslandschaft.

Wie Amelia Earhart entwickeln, diskutieren, reflektieren und verfolgen die Frauen in den Programmen aktiv und gemeinsam ihre Ziele. Die Vernetzung und der Austausch stehen dabei im Vordergrund. Unterstützung erhalten die Teilnehmerinnen zudem von erfahrenen Pilotinnen und Piloten, die sie als Mentorinnen und Mentoren oder als Dozierende begleiten.

Die EHB betreut und konzipiert die Programme in Kooperation mit dem Schweizerischen Zentrum für die Mittelschule ZEM CES. Die Programme starten dieses Jahr neu und werden als Module an alle Führungsweiterbildungen der EHB angerechnet. **ast**

► www.ehb.swiss/amelia-programme

Lehraufsicht

Eine Perspektive für die Entwicklung



↑ Die Ausbildung im Betrieb wird von Kommissarinnen und Kommissaren überwacht.

Die Aufsicht und Begleitung in der Berufsbildung ist in der Schweiz ein noch wenig erforschter Bereich. Ziel ist es, damit die Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb zu gewährleisten. Zwei Forscherinnen der EHB befassten sich nun im Auftrag des Departements für die nachobligatorische Bildung des Kantons Waadt mit eben dieser Thematik.

In einer ersten Studie erfassten sie die unterschiedlichen kantonalen Praktiken in acht Kantonen der Westschweiz und der Deutschschweiz und fassten die Ergebnisse in einer Typologie mit drei Typen zusammen. Eine zweite Studie zog Bilanz bezüglich der Aufgaben der Berufskommissarinnen und -kommissare des Kantons Waadt. Ziel war es, so Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Systems zu erarbeiten.

Eine gemeinsam von der EHB und der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB organisierte Tagung beschäftigt sich nun mit diesem Thema. **ica**

Die Online-Tagung von EHB und SGAB findet am 13. Mai statt.

- ▶ www.ehb.swiss/tagung-aufsicht-und-begleitung
- ▶ www.ehb.swiss/betreuung-begleitung-kantonale-praxis
- ▶ www.ehb.swiss/arbeit-kommissare

Preisverleihung

Wer holt sich den Enterprize 2022?

Wer wagt Neues, treibt den Fortschritt voran und engagiert sich, um in der Berufsbildung zukunftsweisenden Projekten und Ideen zum Erfolg zu verhelfen? Diese Frage stellt sich die SVC Stiftung für das Unternehmertum mit der EHB als Fachpartnerin erneut. Sie zeichnet auch im Jahr 2022 herausragende Projekte aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit dem Enterprize aus.

Die Enterprize-Jury hat hochwertige Projektdossiers zur Beurteilung erhalten. Drei Projekte sind für den Final nominiert. Wer gewinnt – das wird am 31. Mai an der Sustainable Skills-Tagung der EHB klar, wenn der Enterprize zum achten Mal vergeben wird. Die Preisvergabe steht unter



↑ ICT-Scouts-Geschäftsführer Rolf Schaub freut sich über den Enterprize 2021.

dem Patronat von Bundesrat Guy Parmelin, Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF.

Letztes Jahr ging der Enterprize an das Projekt ICT-Scouts/Campus des gleichnamigen Fördervereins. Ziel des Vereins ist es, junge Informatiktalente frühzeitig systematisch und nachhaltig zu fördern. **kom**

► www.enterprize.ch

Digitale Technologien

Neue Ausgabe von Hack4Le@rning



↑ Preisverleihung 2021 für das Projekt «Formidabile».

Hack4Le@rning ist ein zweitägiger Marathon, für den Menschen mit ganz unterschiedlichen Interessen, Sensibilitäten und Biografien Teams bilden, um die Herausforderungen der Berufsbildung zu bewältigen. Mit Unterstützung digitaler Technologien entwickeln sie gemeinsam innovative Projekte.

Dabei zählt sicherlich das Endergebnis. Aber auch dem kollektiven Lernprozess, der durch die Arbeit in der Gruppe und mit der Unterstützung der Moderation entsteht, wird grosser Wert beigemessen.

Mit diesem Ziel vor Augen wurde im Sommer 2021 an der EHB Lugano der erste Berufsbildungs-Hackathon durchgeführt. Ausgezeichnet wurde das Team mit dem Projekt «Formidabile». Die Idee hinter dem Projekt besteht darin, Menschen mit Beeinträchtigungen, die eine Berufsfachschule besuchen, eine angemessene Ausbildung zu gewährleisten. Mit dem Preisgeld von 5000 Franken soll diese Idee nun ausgestaltet werden.

Am 20. und 21. August 2022 findet Hack4Le@rning in der italienischen Schweiz wieder statt. Zur Vorbereitung auf die zweite Ausgabe wird am 1. Juni ein Bootcamp-Event durchgeführt. **ldo / fam**

► www.suffp.swiss/che-cose-hack4learning (auf Italienisch)

Neue Publikation

Fundierter Einblick

«Berufliche Didaktik in der Schweiz» – so heisst das neue Buch, das aus dem Leadinghouse Berufsfelddidaktik entstanden ist, welches die EHB seit 2017 leitet. Die zehn Aufsätze widmen sich sowohl grundlegenden Ansätzen der beruflichen Didaktik als auch vielfältigen Themen rund um die Professionalisierung des Bildungspersonals. Sie befassen sich mit Fragen des internationalen Vergleichs, der Kompetenzentwicklung und des Innovationstransfers.

Das von EHB-Professorin Antje Barabasch im hep-Verlag herausgegebene Werk entstand in enger Zusammenarbeit zwischen EHB-Forschenden und den Mitgliedern des Leadinghouses Berufsfelddidaktik – der Universität Zürich sowie den Pädagogischen Hochschulen Luzern, St. Gallen und Zürich. Die Beiträge basieren sowohl auf umfangreichen Literaturanalysen als auch auf den Ergebnissen von empirischen Studien. Sie sind anschaulich aufbereitet und bieten Leserinnen und Lesern, die an Berufsbildung interessiert sind, einen fundierten Einblick in die Thematik. **kom**



Neuerscheinung
Barabasch, A. (Hrsg.) (2022). *Berufliche Didaktik in der Schweiz*. Bern: hep. (erscheint im Mai 2022)

EHB-Kongress

Best Paper Award geht nach Berlin

Wie lässt sich die Berufsbildung für die nächste Generation stärken? Zum Beispiel, indem man die besten Ideen und Strategien austauscht und so voneinander lernt. In diesem Sinne ging der Best Paper Award des 7. Internationalen Berufsbildungskongresses der EHB an eine Studie von Professor Lukas Graf und Anna Lohse von der Hertie School of Governance in Ber-



↑ Die Award-Vergabe war der Höhepunkt des internationalen Berufsbildungskongresses.

lin. Sie analysieren die Unterschiede zwischen dem Hochschulsektor und der Berufsbildung in Bezug auf den Austausch von bildungspolitischen Ideen und Kooperationen in grenzüberschreitenden Regionen.

Ebenfalls ausgezeichnet wurden Tobias Schultheiss und Professorin Uschi Backes-Gellner von der Universität Zürich. Sie können zeigen, dass aktualisierte Lehrpläne den Einzug neuer Technologien in den Unternehmen beschleunigen. Der dritte Platz ging an Professor Rolf Becker von der Universität Bern und Professor Hans-Peter Blossfeld von der Universität Bamberg, die zur zunehmenden Ungleichheit von Arbeitskräften mit tertiärem Bildungsabschluss und weniger qualifizierten Berufsleuten forschen. **sen**

► www.ehb.swiss/vet-congress-2022 (auf Englisch)

Yannick Blättler, Jungunternehmer

«Die Generation Z weiss sehr genau, wie sie am besten lernt»

Interview: Peter Bader

Yannick Blättler berät Unternehmen dazu, wie sie mit Lernenden oder mit Kundschaft aus der Generation Z am besten umgehen. Er sagt, die 16- bis 25-Jährigen seien offener und karrierebewusster als frühere Generationen und würden multimedialer und individueller lernen. Und sie seien bereit, die Ausbildung schnell abzubrechen, wenn es ihnen nicht passt.

Herr Blättler, altersmässig gehören Sie als 28-Jähriger der Generation Y an. Warum sind Sie ein Spezialist für die Generation Z?

In meiner Bachelorarbeit habe ich mich mit der Frage beschäftigt, wie Familienunternehmen am besten junge Menschen als Mitarbeitende, Lernende und auch als Kundinnen und Kunden gewinnen können. Dabei merkte ich: Viele Unternehmen haben diesbezüglich grossen Beratungsbedarf. Deshalb habe ich mich mit meinem Unternehmen quasi als «Übersetzungsbüro» darauf spezialisiert. Viele unserer Mitarbeitenden gehören selber der Generation Z an.

Ein Aktivist der Klimajugend setzt nicht die gleichen Prioritäten im Leben wie eine Influencerin für Modetrends. Kann man über diese Generation überhaupt allgemeingültige Aussagen machen?

Ja, ich denke schon. Junge Menschen werden in grundlegenden Fragen immer durch die Zeit geprägt, in der sie aufwachsen. Die Generation Z geht viel offener mit Themen wie Klimawandel, Gendergerechtigkeit oder Diversität um – auch, weil die jungen Leute über soziale Me-

dien einen viel direkteren Zugang zu den Themen haben und sie dort ausgiebig diskutieren können. Zudem sind sie wahre Digital Natives.

Was bedeutet das für die Berufswahl und Lehrstellensuche?

Unsere Erhebungen haben ergeben, dass die Eltern für die Berufswahl nach wie vor sehr wichtig sind. Für die Generation Z spielen aber die Perspektiven eine viel grössere Rolle. Unternehmen, welche die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten eines Berufs konkret aufzeigen können, haben bei den jungen Leuten bessere Chancen. Auf dem Arbeits- und Lehrstellenmarkt gibt es derzeit viele offene Stellen. Die Jugendlichen können also sehr frei wählen. Die Chance, dass sie ihre Traumlehrstelle bekommen, ist grösser als auch schon. Sie sitzen am längeren Hebel.

Wie sollen Lehrbetriebe darauf reagieren?

Es reicht nicht mehr, nur darauf hinzuweisen, dass sie über freie Lehrstellen verfügen. Sie müssen diese auch mit Bildern, Videos und Texten ausführlich beschreiben: In welchem Team werden die Lernenden arbeiten? Welche beruflichen Perspektiven haben sie über die Lehre hinaus? Gibt es auch die Möglichkeit, bezüglich Ort und Zeit flexibel zu arbeiten? Letzteres können nicht alle Unternehmen bieten. Aber je flexibler sich eine Firma zeigt, desto grösser sind ihre Chancen bei jungen Leuten. Denn diese sind auch viel schneller bereit, eine Lehre abzubrechen, wenn es ihnen nicht passt.

Der Durchhaltewillen ist also kleiner geworden?

Das würde ich so nicht sagen. Tatsächlich könnten junge Menschen die Dinge bisweilen etwas konsequenter und langfristiger angehen. Wenn ihnen etwas gefällt, ziehen sie eine Sache aber oft auch durch. Sie können sehr loyal sein, sind aber durchaus auch opportunistischer: Sie nützen die Chancen, die sich ihnen bieten, früher und konsequenter aus – wenn es sein muss, auch in einem anderen Betrieb.

«Je flexibler sich eine Firma zeigt, desto grösser sind ihre Chancen bei jungen Leuten.»

Mister Generation Z
Yannick Blättler (28) absolvierte einen Bachelor in Betriebswirtschaft an der Universität Zürich und einen Master in Business Innovation an der Universität St. Gallen. 2018 gründete er mit der Neoviso AG sein eigenes Marktforschungs- und Beratungsunternehmen, das sich Fragen rund um die Generation Z widmet. Neoviso beschäftigt heute 20 Mitarbeitende. Blättler lebt mit seiner Partnerin in Luzern und spielt in seiner Freizeit gerne Squash.
► www.neoviso.ch



↑ Yannick Blättler: «Die Generation Z geht viel offener mit Themen wie Klimawandel, Gendergerechtigkeit oder Diversität um.»

In welcher Unternehmenskultur fühlen sie sich wohl?
Wichtig ist ihnen ein kollegiales, aber professionelles Umfeld. Es ist entscheidend, dass man ihnen auf Augenhöhe begegnet. Nachhaltigkeit ist vielen ein grosses Anliegen. Bei diesem Thema wollen viele junge Menschen im Unternehmen schon früh Verantwortung übernehmen. Und der Arbeitsplatz sollte modern und effizient eingerichtet sein.

Wie unterscheiden sich die Lerntechniken der Generation Z von jenen der älteren Generationen?
Die Generation Z lernt sehr viel multimedialer und individueller. Ihr stehen Websites, Podcasts, YouTube-Videos oder Chats zur Verfügung. Zudem gibt es inzwischen Tools für Live-Nachhilfe, mit denen ich innerhalb von 20 Minuten Hilfe von einem Coach irgendwo in der Schweiz bekomme. Die jungen Menschen wissen sehr genau, wie sie am besten lernen. Und sie legen sehr viel weniger Wert auf reines Wissen. Wichtig ist ihnen vor allem, dass sie sich Wissen schnell aneignen und es dann anwenden können.

Welche sind die grössten Missverständnisse der Unternehmen in Bezug auf die Generation Z?
Dass «die Jungen» gar nicht mehr arbeiten wollen. Das stimmt nicht. Allerdings: Führungspersonen müssen sie vom ersten Tag an für den Job begeistern. Die jungen

Menschen hinterfragen vieles, bringen aber auch eine hohe Lernbereitschaft mit. Unternehmen, die nicht bereit sind, sich auf diese Generation einzulassen und sich anzupassen, werden in den nächsten fünf bis zehn Jahren Probleme bekommen.

Inwiefern?
Die jungen Leute bewegen sich nun mal fast ausschliesslich auf Plattformen wie Instagram, Snapchat oder TikTok. Wer Lernende sucht oder seine Produkte verkaufen will, kommt daran nicht vorbei.

Gibt es eigentlich auch etwas, das Ihnen an der Generation Z persönlich missfällt?
Ich bin nicht der Anwalt der «Jungen». Mir geht es vor allem darum, dass die Generationen zusammenfinden. Was ich kritisch sehe: Ihre Motivation, sich digitales Know-how anzueignen, beschränkt sich oft auf das reine Anwenden. Welche Technik sich dahinter verbirgt, interessiert sie eher nicht so.

Das kann man zum Teil dem Bildungssystem ankreiden, zum Teil aber auch den jungen Leuten selber.

▪ Peter Bader, freier Redaktor, Kommunikation EHB

Bachelor of Science in Berufsbildung

«Ein Studium war immer mein Ziel»

Von **Barbara Wildermuth**

Die EHB bietet mit dem Bachelor of Science in Berufsbildung ein Teilzeitstudium für all jene an, die ihre Kompetenzen im Bereich Berufsbildung wissenschaftlich vertiefen wollen. Dadurch können sich neue berufliche Perspektiven eröffnen, wie das Beispiel von Michela Cicilano zeigt.

Der Trend zu einem Stellenmarkt für Hochqualifizierte wirkt sich auch auf das betriebliche Bildungsmanagement aus. Infolge der gestiegenen Kompetenzanforderungen an Arbeitnehmer/innen wird lebenslanges Lernen immer wichtiger. Mit dem Bachelor of Science (BSc) in Berufsbildung bietet die EHB eine Antwort auf diese bildungspolitischen Herausforderungen. Der Studiengang zeichnet sich aus durch einen interdisziplinären Zugang, einen starken Praxisbezug und einen Fokus auf die digitale Professionalität – Kompetenzen, die auch auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Bachelorstudentin Michela Cicilano erzählt davon, was sie für das Studium motiviert hat:

Michela Cicilano, Sie sind im sechsten Semester Ihres Bachelorstudiums. Was hat Sie nach ein paar Jahren Berufserfahrung dazu bewogen, ein Studium aufzunehmen?

Nach einer KV-Lehre und der Berufsmatura begann mein Weg in die Berufsbildung mit der Arbeit als Praxisbildnerin. Als Ausbildungsverantwortliche widmete ich mich danach einige Jahre ganz der Berufsbildung. Ein Studium war allerdings immer mein Ziel. Schliesslich war der richtige Zeitpunkt dafür gekommen.

Was hat Sie am BSc in Berufsbildung überzeugt?

Für mich war dieses Studium perfekt, weil es inhaltlich die Themen der Berufsbildung breit abdeckt.

Welchen Mehrwert hat das Studium für Sie?

Vor dem Studium hatte ich eher eine betriebliche Sicht auf die Berufsbildung. Nun lerne ich, diese aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Durch meine Kenntnisse in der Erziehungswissenschaft oder der Psychologie habe ich ein vertieftes Verständnis für die Jugendlichen und führe Gespräche anders. Projekte gehe ich dank Kenntnissen der wissenschaftlichen Methoden strukturierter an, und



↑ Michela Cicilano

«Vor dem Studium hatte ich eher eine betriebliche Sicht auf die Berufsbildung. Nun lerne ich, diese aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.»

die Bildungsökonomie erlaubt es mir, die Berufsbildung aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu analysieren.

Welchen Beitrag leistet das Studium zu Ihrer beruflichen Weiterentwicklung?

Seit Februar 2022 führe ich im Sozialdepartement der Stadt Zürich ein Team im Bereich Berufsbildung und Hochschulpraktika und setze die KV-Reform 2023 intern um. Ich denke, die Kombination meiner langjährigen Erfahrung mit dem Studium hat dazu beigetragen, dass ich meine neue Stelle erhalten habe. Verlangt wurde für diese Position ein Studium in Betriebswirtschaft, Psychologie oder Erziehungswissenschaft. Wenn man mit den Leuten über den BSc in Berufsbildung spricht, merken sie, dass in diesem Studiengang all die Themen ineinanderfliessen, die in der Berufsbildung gefragt sind.

▪ Barbara Wildermuth, MSc, wissenschaftliche Mitarbeiterin BSc in Berufsbildung, EHB

▶ www.ehb.swiss/BSC

Simon von Martini, Absolvent CAS Individuelle Begleitung an der EHB

«Es gefällt mir zu sehen, wie sich Lernende weiterentwickeln»

Aufgezeichnet von **Magali Feller**

Simon von Martini ist Berufsbildner bei einem Sozialdienst des Kantons Waadt, wo er als Verwaltungsmitarbeiter tätig ist. Er erwarb an der EHB ein CAS für die individuelle Begleitung von Lernenden. Er hatte zwar das Gefühl, als Berufsbildner gute Arbeit zu leisten. Aber er spürte zugleich, dass er noch mehr für die Lernenden tun könnte.

«Die Arbeit als Berufsbildner verleiht meiner Tätigkeit einen besonderen Sinn. Während meiner Lehrzeit war ich auf mich allein gestellt, was auch positive Seiten hatte, da ich dadurch selbstständig wurde. Aber ich denke, dass man als Berufsbildner/in einiges mehr bewirken kann. Als unterstützende Person kann man Ideen einbringen und klar sagen, was Sache ist. Zudem kann man die Lernenden dazu ermuntern, Dinge zu hinterfragen, und sie animieren, einen anderen Blickwinkel einzunehmen. All diese Hilfestellungen fördern die berufliche und persönliche Entwicklung.

Seit meinem Abschluss an der EHB strukturiere ich meine Gespräche, wende Grundsätze der motivierenden Gesprächsführung an und vertiefe bei Bedarf im Einverständnis mit der jeweiligen Person meine Fragen, überprüfe meine Hypothesen und helfe meinem Gegenüber, seine Bedürfnisse zu formulieren. Und genau das gefällt mir: Den Lernenden alle Möglichkeiten eröffnen zu können und zu sehen, wie



↑ «Bereits mit wenig kann ich viel bewirken»: Simon von Martini.

«Als unterstützende Person kann man Ideen einbringen und klar sagen, was Sache ist.»

sie sich weiterentwickeln. Dank des CAS Individuelle Begleitung habe ich zudem das nötige Rüstzeug für die Betreuung von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen. Die dafür erworbenen Kenntnisse ermutigten mich, meinem Arbeitgeber vorzuschlagen, eine Lernende oder einen Lernenden im Rahmen einer vernetzten Ausbildung aufzunehmen. Von einer vernetzten Ausbildung spricht man, wenn der Lehrvertrag mit einer Organisation, einem Verein oder einer Stiftung und nicht mit einem Unternehmen abgeschlossen wird. Die zuständige Ausbildungsperson begleitet die Lernende oder den Lernenden durch eine

Reihe von Betriebspraktika. Auf diese Form der Ausbildung stiess ich an einem auswärtigen Schulungstag im Rahmen des CAS Individuelle Begleitung, an dem wir unsere eigene Arbeitsstruktur vorstellen und diejenige der anderen Teilnehmenden kennenlernen konnten.

Auch die praktischen Rollenspiele in der Weiterbildung haben mich beeinflusst. Dank der Feedbacks meiner Ausbildungskolleginnen und -kollegen und der Ausbilder/innen wurden mir viele wichtige Dinge bewusst. Noch heute frage ich mich manchmal, was sie zu dieser oder jener Situation sagen würden – als ob es unsere gemeinsame Supervision noch immer gäbe.

Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, die unterschiedliche Stile haben und in verschiedenen Strukturen und Umfeldern arbeiten, ist ein bereichernder Teil einer solchen Weiterbildung. Jetzt kann ich in einem komplexen Ausbildungssystem als Bezugsperson für die Lernenden tätig sein – im Bewusstsein, dass ich bereits mit wenig viel bewirken kann.»

▪ Magali Feller, MSc, Studiengangleiterin Weiterbildung, EHB

▶ www.hefp.swiss/cas-encadrement-individuel (auf Französisch)

Vergleichbares Angebot in der Deutschschweiz:

▶ www.ehb.swiss/cas-foerdern-und-coachen-von-lernenden

Patricia Gander, Coachin beim Zuger Bildungsnetz

«Ohne unsere Arbeit gingen viele gute Berufsleute verloren»

Der Verein Bildungsnetz Zug hilft Jugendlichen dabei, die Berufsfachschule und den Ausbildungsalltag zu bewältigen. Für Patricia Gander ist ihre Coaching-Arbeit bei der vom Kanton unterstützten Fachstelle die «Quintessenz» ihres bisherigen Berufslebens.

Sein Ausbildungsweg war steinig. Der junge Mann hatte nach Abschluss des neunten Schuljahres enorm grosse schulische Lücken. Trotzdem fand Marc, so wollen wir ihn nennen, mithilfe des Zuger Vereins Bildungsnetz eine Lehrstelle als Mechanikpraktiker. Neben dem Stoff der Berufsfachschule musste er allerdings jenen aus der obligatorischen Schulzeit nachholen. Das führte zu Frust, schlechten Noten und Krisensitzungen im Rahmen der Betreuung des jungen Mannes. Als sich erste Erfolge und gute Noten einstellten, legte Marc im letzten Halbjahr einen wahren Schlusspurt hin und konnte seine Lehre doch noch erfolgreich abschliessen.

Hohe Erfolgsquote

Solche Erfolgsgeschichten schreibt das Zuger Bildungsnetz in Zusammenarbeit mit einem Verbund verschiedener Lehrbetriebe seit 20 Jahren. Gemäss deren Angaben beenden 93 Prozent der so in der beruflichen Grundbildung unterstützten Jugendlichen ihre Lehre erfolgreich. Das Bildungsnetz schliesst Verträge mit Firmen ab und schreibt Lehrstellen aus, vor allem in Berufen mit eidgenössischem Berufsattest EBA. In der Lehre helfen Coa-

ches ihren 85 Schützlingen alle zwei Wochen während eines Halbtags bei den schulischen Arbeiten.

So wie zum Beispiel Patricia Gander: Seit einem halben Jahr arbeitet sie als Coachin beim Verein Bildungsnetz. Es seien vor allem junge Leute mit schulischen Lernschwächen, die Hilfe benötigen, erzählt sie. «Ein grosses Problem stellt häufig auch die Sprache dar, weshalb wir viele Lernende mit Migrationshintergrund betreuen», sagt die 38-Jährige. Manche Ju-

«Allerdings macht es auch keinen Sinn, eine Lehre um jeden Preis durchzuziehen.»

gendliche stammen zudem aus einem schwierigen sozialen Umfeld. «Wir helfen ihnen in erster Linie, strukturiert zu lernen: Welche Ziele will ich bis wann erreichen? Da sind schon das Erstellen von Lernkärtchen oder das Schreiben von Zusammenfassungen eine wichtige Unterstützung.»

Daneben sei es aber auch wichtig, den Alltag der jungen Leute zu strukturieren, zum Beispiel Pünktlichkeit einzufordern. «Wir unterstützen sie zudem, wenn es Rückschläge zu verarbeiten gibt. Wichtig ist, dass die Motivation nie ganz verloren geht. Allerdings macht es auch keinen Sinn, eine Lehre um jeden Preis durchzuziehen.»

Die Coaches stehen den jungen Leuten auch ausserhalb der Betreuungszeiten mit Rat und Tat zur Seite. Einmal im Semester gibt es ein Treffen mit

den Berufsbildungsverantwortlichen in den Betrieben. Auch um Jugendliche, die nach der Lehre keine Anschlusslösung finden, kümmert sich der Verein – genauso wie um jene, welche die Lehre abbrechen, und einen neuen Ausbildungsplatz suchen.

«Quintessenz meines Berufslebens»

Für Patricia Gander ist die Arbeit beim Zuger Bildungsnetz «die Quintessenz meines bisherigen Berufslebens». Sie studierte Psychologie, arbeitete danach als Berufsberaterin. Dann entschloss sie sich, «das Büro zu verlassen und an der frischen Luft mit den Händen zu arbeiten». Sie absolvierte eine verkürzte Lehre als Landschaftsgärtnerin und arbeitete während ein paar Jahren in diesem Beruf. Nun sei sie für das Coachen der Lernenden bestens gerüstet, weil sie aus eigener Erfahrung wisse, wie sich eine Lehre anfühle. «Ohne unsere Arbeit würden viele gute Berufsleute verloren gehen, weil sie an den schulischen Hürden scheitern würden. Das ist meine grösste Motivation.» Ähnliche Betreuungsangebote für Lernende gibt es auch in den Kantonen Zürich, Aargau und Freiburg.

Und Marc? Der arbeitet jetzt bei einer grossen Stahlverarbeitungsfirma. Es gefällt ihm dort: Berufsbegleitend absolviert er die Ausbildung zum Steuermann der grossen Fertigungsanlagen.

▪ Peter Bader, freier Redaktor, Kommunikation EHB



EHB / Ben Zurbürgen

Eine lernfähige Errungenschaft

Von **Guy Parmelin**



↑ Guy Parmelin

Unser Berufsbildungssystem ist zweifellos eine der grossen Errungenschaften unseres Landes. Es findet international viel Anerkennung und weckt Interesse. Einfach kopieren lässt sich dieses System nicht, es hat in manchen Bereichen seine typisch schweizerischen Eigenheiten. Ganz besonders gilt dies für seinen Kern: die Verbundpartnerschaft.

Als einziger Bildungsbereich wird die Berufsbildung von drei gleichberechtigten Akteuren getragen: Bund, Kantone und die Wirtschaft – vertreten durch die Organisationen der Arbeitswelt – verantworten die Entwicklungen des Schweizer Berufsbildungssystems gemeinsam. Die Wirtschaft, in der die Lernenden ihre Lehrstellen und später auch ihre Arbeitsstellen finden, gestaltet die Berufe und die Ausbildung direkt mit.

Vor mittlerweile fast 100 Jahren hat diese Verbundpartnerschaft 1930 mit dem ersten Bundesgesetz «über die berufliche Ausbildung» ihren Anfang genommen. Seither hat sie sich stetig weiterentwickelt. Die Formen der Zusammenarbeit wurden differenzierter. Bis heute birgt diese Partnerschaft immer wieder auch Herausforderungen – und

«Die Verbundpartnerschaft ist die beste Garantin dafür, dass unsere Berufsbildung wirksam organisiert ist.»

das ist gut so. Denn genau das ist ihre Stärke. Sie ist die beste Garantin dafür, dass unsere Berufsbildung wirksam organisiert ist. Der Lösungsansatz, auf dem sie basiert, ist anspruchsvoll und einfach zugleich: Es ist der sorgfältig austarierte Konsens.

Die technologischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen in unserer Arbeitswelt sind gross. Sie verändert sich immer rasanter. Doch unser Berufsbildungssystem ist als adaptives System konzipiert. Es ist ein System, das Wandel vorsieht und sich in der Vergangenheit immer wieder als anpassungsfähig erwiesen hat.

Die Berufsbildung wäre keine Errungenschaft, wäre sie nicht selbst lernfähig.

Die neuste Nagelprobe hat die Verbundpartnerschaft in der Pandemie bestanden: Die innert kürzester Zeit ins Leben gerufene Task Force «Perspektive Berufslehre» hat in einer markant veränderten Ausgangslage rasch und zielstrebig nach Lösungen für eine weiterhin funktionierende Berufsbildung gesucht und damit ganz wesentlich dazu beigetragen, dass wir jungen Menschen hierzulande trotz aller Widrigkeiten gute berufliche Perspektiven bieten können.

Auch die EHB, der ich ganz herzlich zu ihrem Jubiläum gratuliere, leistet mit ihrer Arbeit immer wieder wesentliche Beiträge zum Erfolg unseres Berufsbildungssystems – und das seit nunmehr 50 Jahren, ihrerseits in stetigem Wandel.

▪ Bundesrat Guy Parmelin ist Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF.

Luca Bausch, Dozent EHB

«Ich liebe das Bodenständige»

Interview: **Luca Dorsa**

1997 besucht Luca Bausch eine Weiterbildung am Schweizerischen Institut für Berufspädagogik SIBP. Während eines Mittagessens mit dem Kursleiter und dem Institutsvizeleiter Claudio del Don erzählt er von seiner Diplomarbeit und weckt damit Interesse. Sie schlagen ihm vor, an einem Pionierprojekt über neue Technologien teilzunehmen. Aus diesem ersten Auftrag entsteht ein Engagement für das Institut, das bis heute andauert. Im Laufe der Jahre wirkt Luca Bausch in verschiedenen Sparten mit. Heute ist er Dozent an der EHB.

1 Luca Bausch, warum lieben Sie Ihre Arbeit?

An meiner Arbeit liebe ich das Bodenständige: die Beziehung zu den Lehrpersonen sowie den Austausch mit ihnen im Klassenzimmer. Ich liebe diese Konstellation. Sie ermöglicht es mir, den Unterricht zu beleben, auf ihren Erfahrungen aufzubauen und mich mit ihnen direkt auszutauschen.

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

Ich kann indirekt einen Beitrag dazu leisten, indem ich mit den Lehrpersonen an bestimmten Werten und Überzeugungen arbeite. Ich denke dabei an den Kompetenzansatz, die Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern, den integrativen und interdisziplinären Ansatz. In der Vergangenheit leistete ich einen Beitrag, indem ich direkt an der Front, namentlich an der Innovationsfront, an der Entwicklung von Berufen mitarbeitete, aber auch didaktische Ansätze entwickelte.

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

Ich denke, es ist wichtig, Innovation auch im Zusammenhang mit den ständigen gesellschaftlichen Veränderun-

gen zu sehen: Die jungen Menschen und Lernenden verändern sich. Innovation in der Berufsbildung kann auch in der Fähigkeit liegen, den Unterricht an die sich verändernden Menschen anzupassen.

4 1997 begannen Sie, die neuen Technologien zu erforschen. Woran erinnern Sie sich aus diesen Jahren?

Das Forschungsprojekt «Poschiavo» untersuchte den Einsatz von Technologien und wie sich die Rolle der Auszubildenden an diesen neuen Kontext anpasste. Die Technologien haben sich verändert, aber die grundlegenden Fragen sind die gleichen geblieben. Wir verfügten bereits über Literatur von heute namhaften Autoren: Sie waren damals visionäre Forscher/innen, wie wir es in Lugano ebenfalls ein wenig waren.

5 Was ist die Aufgabe der Dozierenden an der EHB?

Meine Überzeugung ist: Man kann Erwachsene nur in dem Masse ändern, wie sie dazu bereit sind. Die grosse Aufgabe der Dozierenden besteht also darin, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass ihr Publikum bereit ist, etwas infrage zu stellen und etwas Neues anzunehmen.



↑ Luca Bausch

6 Welches Projekt liegt Ihnen besonders am Herzen?

Da gibt es mehrere. Besonders erwähnen möchte ich den Walliser Teil des «Poschiavo»-Projekts, für den ich die Untersuchung zum Val d'Anniviers leitete, und die Erarbeitung des Kompetenzen-Ressourcen-Modells (CoRe) für die Entwicklung von Handlungskompetenzen.

7 Was war als Kind Ihr Traumberuf?

Ich hatte schon immer eine intellektuelle und eine bäuerliche Seele, die ich auch heute noch pflege: Ich unterrichte und kümmere mich um mein Pferd.

▪ Luca Dorsa, MA, Regionalkoordinator Kommunikation, EHB

Berufsbildung – durch die EHB nachhaltig gestaltet



↑ Adrian Wüthrich

«Mit ihrer Expertise begleitet die EHB die Verbundpartner und gestaltet mit ihnen Wandel und Innovation in der Berufsbildung mit.»

Vor 50 Jahren haben die ersten Gewerbeschullehrer am Schweizerischen Institut für Berufspädagogik SIBP ihre Ausbildung begonnen. Heute bilden wir als Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB jedes Jahr über 14 500 Berufsbildungsverantwortliche aus und weiter, forschen zu zahlreichen Fragestellungen an der Schnittstelle von Bildung und Arbeitsmarkt und geben unsere Expertise in der Berufsentwicklung und in der internationalen Zusammenarbeit weiter. Auf diese Entwicklung dürfen wir stolz sein. Unser 50-Jahr-Jubiläum feiern wir im Rahmen der SustainableSkills-Tagung der EHB am 31. Mai.

Sustainable Skills – die Tagung greift ein Thema auf, dem sich die EHB für die nächsten Jahre verschrieben hat. Die nachhaltige Entwicklung ist ein zentrales Ziel für die Gesellschaft, in der Schweiz wie international. Die EHB

will einerseits selber ökologisch, sozial und ökonomisch verantwortlich handeln und entwickelt dazu ihre eigene Unternehmenskultur weiter. Andererseits richtet die Hochschule ihre Leistungen entsprechend aus. Nachhaltigkeit muss als Dimension mehr denn je in allen Angeboten der Bereiche Lehre, Forschung, Berufsentwicklung und Dienstleistungen mitgedacht werden.

In der Wirtschaft gibt es immer mehr Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Der digitale Wandel und die Umstrukturierung der Branchen verändern den Arbeitsmarkt ebenfalls rasch und laufend. Dadurch steigt die Nachfrage nach höher ausgebildeten Fachkräften wie auch der Bedarf für Neuorientierungen mitten im Berufsleben. Die Verbundpartner begegnen diesen Herausforderungen mit der Stärkung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, mit flexibleren Ausbil-

dungsmodellen und mit einer gestärkten höheren Berufsbildung. Besonders wichtig ist auch, dass in der beruflichen Grundbildung die Voraussetzungen für lebenslanges Lernen geschaffen werden. Die neuen Lernkulturen an Berufsfachschulen und in Ausbildungsbetrieben tragen dem Rechnung.

Mit ihrer Expertise begleitet die EHB die Verbundpartner und gestaltet mit ihnen Wandel und Innovation in der Berufsbildung mit. Stets im Blick bleibt dabei das Ziel, für künftige Generationen eine gute Lebensgrundlage zu schaffen.

Adrian Wüthrich, Präsident EHB-Rat



Thomas Meier, Michael Jöhr, Marlise Kammermann

Ausbilden und Lernen am dritten Lernort
Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende

Erscheint im Mai 2022 | 200 Seiten | ISBN 978-3-0355-1975-4 | CHF 39.-

Gianni Ghisla, Elena Boldrini, Christophe Gremion, Fabio Merlini, Emanuel Wüthrich

Didaktik und Situationen

Ansätze und Erfahrungen für die Berufsbildung

Erscheint im Mai 2022 | 220 Seiten | ISBN 978-3-0355-2017-0 | CHF 35.-



Antje Barabasch, Anna Keller, Bruno Schumacher

Jump in

Verantwortungsvoll lernen und arbeiten bei der Schweizerischen Post

Erscheint im Mai 2022 | 192 Seiten | ISBN 978-3-0355-2019-4 | CHF 31.-



Antje Barabasch

Berufliche Didaktik in der Schweiz

Erscheint im Mai 2022 | 336 Seiten | ISBN 978-3-0355-2015-6 | CHF 46.-



hep Verlag AG

Gutenbergstrasse 31 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 31 310 29 29 | info@hep-verlag.ch | hep-verlag.ch

Bequem online bestellen
hep-verlag.ch



TRANSFORM TOMORROW



Studienstart
im Herbst 2022
möglich!

**BACHELOR OF SCIENCE
IN BERUFSBILDUNG**



EHB.SWISS/BSC