



## Themenschwerpunkt: Qualität in der betrieblichen Bildung

### Unausgeschöpftes Potenzial bei der Rekrutierung von Lernenden im Bauhauptgewerbe erkennen

**Die falsche Berufswahl und ungünstige Ausbildungsbedingungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Lehrvertragsauflösung signifikant. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Schweizerischen Baumeisterverbands und des Fachverbands Infra.**

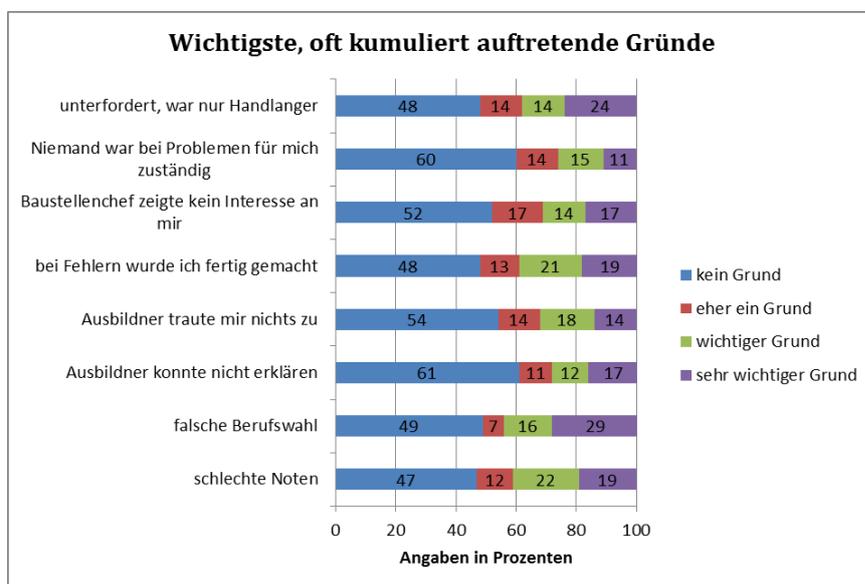
Von Patrizia Hasler

Gut jeder fünfte Lehrvertrag wird im Bauhauptgewerbe aufgelöst: Einige Jugendliche wechseln den Betrieb oder die Berufsrichtung, andere wandeln den dreijährigen Lehrvertrag in einen zweijährigen mit eidgenössischem Berufsattest um. Trotzdem ist zu bedenken, dass jeder zehnte Jugendliche zwischen zehn und 24 Monaten ausbildungslos und somit gefährdet ist, in eine längere Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit abzurutschen.

Um zu untersuchen, welche Gründe zu Lehrvertragsauflösungen führen, haben der Schweizerische Baumeisterverband und der Fachverband Infra im März 2013 eine Studie in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Palette der Gründe breit ist (vgl. Abbildung 1). Meist führt eine Kombination mehrerer Gründe dazu, dass eine Lehre aufgegeben wird. Neben familiären und persönlichen Gründen erhöhen insbesondere die falsche Berufswahl und ungünstige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung signifikant.

#### Vertrauensverhältnis als Schlüssel zum Erfolg

Das Augenmerk muss in erster Linie auf jene Gruppe von Jugendlichen gerichtet werden, welche das Gefühl hat, die richtige Berufswahl getroffen zu haben, aber den Wiedereinstieg in ein neues Lehrverhältnis nicht schafft und somit dem Bauhauptgewerbe als möglicher Fachkräftenachwuchs verloren geht. In



einer Zeit von einem Überangebot an Lehrstellen kann sich das Bauhauptgewerbe nicht leisten, potenzielle Lernende mit unausgeschöpften Ressourcen zu verlieren.

Diese Jugendlichen kommen oft aus bildungsfernen Schichten mit wenig sozialem Rückhalt und geringem Selbstvertrauen. Aufgrund von Benachteiligungen im Bildungssystem verfügen sie über verschüttete, brachliegende Kompetenzen, die es zu fördern gilt. Beim Einstieg in die Lehre sind sie auf ein gutes Arbeitsklima – geprägt von Vertrauen, offener Gesprächskultur und klaren, verbindlichen Regeln – angewiesen. Entscheidend ist dabei, dass die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Arbeitsalltag eine Beziehung zu den Lernenden aufbauen.

In einem wertschätzenden Arbeitsklima und mit emotionaler Rückbindung ans Team blühen diese Jugendlichen auf und beginnen, ihre verschütteten Ressourcen zu mobilisieren. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner müssen weder Psychologie noch Psychiatrie studiert

haben, sondern sind Menschen, welche ihre Rolle als Berufsbildnerin oder Berufsbildner mit Leidenschaft ausüben und Freude haben, wenn sie zuschauen können, wie sich die Jugendlichen im Verlauf der Lehre entwickeln. Für das Gelingen der beruflichen Sozialisation brauchen die Jugendlichen Vorbilder, welche Konflikte lösungsorientiert angehen. Die Lernenden müssen Fehler machen dürfen, welche reflektiert werden, damit sie daraus lernen können.

Gelingt die berufliche Sozialisation, werden diese Jugendlichen wertvolle engagierte Fachkräfte mit einem hohen Commitment der Firma gegenüber. Der Aufbau und die Pflege der Vertrauensbeziehung zu Beginn der Lehre ist der Schlüssel zum Meistern von auftretenden Problemen. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die ihren Lernenden Handlungsspielräume geben und einen guten Umgang mit Fehlern haben, gewinnen dieses Vertrauen. Zudem trauen sich Lernende in einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung zu explorieren und ihr

Leistungspotenzial auszuschöpfen, was sich auf die Kompetenzentwicklung positiv auswirkt.

### Ungenügende Schulleistungen nicht die Hauptursache

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner führen die Gründe für eine Lehrvertragsauflösung vor allem auf die schlechten Leistungen in Schule und Betrieb zurück und blenden die Problematik der schwierigen Ausbildungsbedingungen auf der Baustelle (siehe Kasten am Ende des Textes) aus. In den Interviews stellte sich aber heraus, dass die schlechten Leistungen oft eine Folge von nachlassendem Interesse am Lehrberuf oder aufgrund von anderen persönlichen Gründen waren. Mit Stützkursen an den Berufsfachschulen können Jugendliche schulische Defizite aufarbeiten, wenn sie am Ausbildungsplatz motiviert und gut eingebettet sind oder zuhause sozialen Rückhalt erfahren. Ein Wechsel in eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest macht nur dann Sinn, wenn die Gründe für die schlechten schulischen Leistungen genau analysiert wurden.

### Berufswahl teilweise erst während Lehre

Aus den Interviews kann abgeleitet werden, dass einige Jugendliche, welche den Lehrvertrag wieder auflösen, sich erst vor Ort auf der Baustelle erstmals intensiv mit der Berufswahl beschäftigen. Sie haben den Berufswahlprozess in der Oberstufe zu wenig ernst genommen und sich die erstbeste Lehrstelle gesichert. Somit findet für einige Lernende zu Beginn der Lehre auf der Baustelle eine verzögerte Berufswahl statt. Sie beobachten, indem sie plötzlich andere Berufe des Baugewerbes beobachten und ihre Berufswahl nochmals überdenken. Insbesondere wenn sie das Gefühl

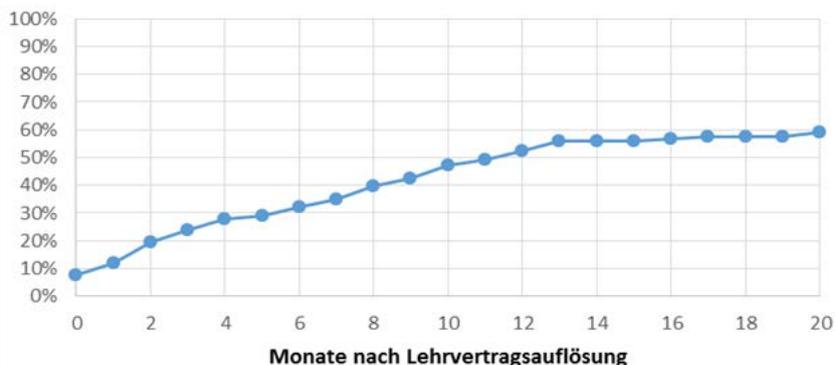
#### Link zum Bericht

[www.baumeister.ch/berufsbildung/grundbildung/lehrvertragsaufloesungen/](http://www.baumeister.ch/berufsbildung/grundbildung/lehrvertragsaufloesungen/)

#### Kontakt

Schweizerischer Baumeisterverband, Abteilung Berufsbildung, [berufsbildung@baumeister.ch](mailto:berufsbildung@baumeister.ch)

### Wiedereinstieg in eine zert. Sek II-Ausbildung (kumulierte Prozentwerte, N=76)



haben, nicht gefördert und ausgebildet, sondern als «Handlanger» eingesetzt zu werden.

### Zwei Drittel innert 18 Monaten wieder in einer Ausbildung

Innerhalb der ersten drei Monate nach der Lehrvertragsauflösung steigt jeder fünfte Jugendliche in eine neue Lehre ein. Nach eineinhalb Jahren sind 57% der Jugendlichen wieder in einer Ausbildung auf Sekundarstufe II (vgl. Abbildung 2). Je länger aber die Ausbildungslosigkeit dauert, umso gefährdeter sind die Jugendlichen, in eine längere Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit abzurutschen. Nach eineinhalb bis zwei Jahren Ausbildungslosigkeit wird der Wiedereinstieg immer schwieriger.

Zwei Drittel der Lernenden mit einer Anschlusslösung nach der Lehrvertragsauflösung bleiben im Baugewerbe. Zum Teil wechseln sie den Betrieb, das Anforderungsniveau oder wählen eine andere Berufsrichtung. Diese Lernenden sind im Schnitt gut 4 Monate ausbildungslos. Bei Lernenden, die in ein anderes Berufsfeld einsteigen, sind es hingegen im Schnitt neun Monate.

### Mehrheit der Lernenden mit der Ausbildungsqualität sehr zufrieden

Als Kontrollgruppe wurden Lernende über die Ausbildungsbedingungen in ihrem Lehrbetrieb befragt, bei denen es zu keiner Vertragsauflösung kam.

Im Schnitt attestieren diese Jugendlichen der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner hohe pädagogisch-didaktische Kompetenzen, fühlen sich wohl im Team und

haben bei Problemen Ansprechpartner. Sie haben das Gefühl, die richtige Berufswahl getroffen zu haben, erleben die Arbeit mehrheitlich vielfältig und fühlen sich kaum als «Handlanger» oder unterfordert. Im Schnitt sind sie mit der Ausbildung zufrieden.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Lehrbetriebe ihre Ausbildungspflicht sehr ernst nimmt und die jungen Lernenden zu einem erfolgreichen Lehrabschluss führt. Es geht nicht darum, Lehrvertragsauflösungen in jedem Fall zu verhindern. Das Wichtigste ist, dass die betroffenen Jugendlichen wieder in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II einsteigen. Betroffene Jugendliche erleben in dieser Phase oft tiefgreifende Persönlichkeitsveränderungen, wie das nachfolgende Zitat verdeutlicht:

«Ich habe jetzt noch keine Lehre abgeschlossen, aber ich habe mich so sehr mit mir selber beschäftigt. Ich bin zwar noch nicht draussen, aber wenn ich draussen bin, nachher habe ich so einen starken Charakter, so einen starken Boden. Es kann kommen, was will, ich weiss, es ist gut. Auf das bin ich mega stolz. Dann ist es mir lieber, wenn ich jetzt noch keine Lehre abgeschlossen habe, was mich zwar nervt, aber ich habe dafür etwas anderes, von dem ich weiss, das ist für mich viel tausend mal wichtiger als ein Lehrabschluss.» (Michele, 20)

### Folgemassnahmen

Um längerfristig den Bedarf an qualifiziertem Fachkräftenachwuchs decken zu können, ist es wichtig, die Erkennt-



nisse der Studie für die Praxis nutzbar zu machen. Aus diesem Grund wurde sämtlichen Mitgliedfirmen eine Kurzfassung der Studienergebnisse zugestellt. Zugleich arbeitet der Schweizerische Baumeisterverband mit den Sektionen und Verbundpartnern ein umfassendes Massnahmenpaket aus. Das Hauptaugenmerk wird auf die Selektionsinstrumente der Betriebe und auf die Sensibilisierung der Praxisausbilderinnen und Praxisausbildnern gelegt, welche auf der Baustelle hauptsächlich die Lernenden ausbilden.

*Patrizia Hasler ist Projektverantwortliche der Studie Lehrvertragsauflösungen im Bauhauptgewerbe.*

*Die Ausbildungsbedingungen auf der Baustelle sind anspruchsvoll, da die Lernenden oft die Baustellen wechseln und immer wieder neue Bezugspersonen haben. Oft werden sie auf der Baustelle nicht von pädagogisch-didaktisch ausgebildeten Berufsbildnerinnen oder Berufsbildnern betreut, sondern von Polieren, Vorarbeitern oder zum Teil sogar von ungelerten Arbeitern. So kann es vorkommen, dass der Lernende unter dem oft herrschenden Zeitdruck auf der Baustelle als «Handlanger» eingesetzt wird und der Ausbildungsbetrieb somit seine Ausbildungspflicht gemäss Bildungsverordnung unwillentlich verletzt.*

#### **Impressum**

Staatssekretariat für Bildung,  
Forschung und Innovation SBFJ  
Redaktion und Layout: Ressort  
Grundsatzfragen und Politik  
Sprachen: d/f/i

#### **Newsletter 2014/4**

Der nächste Newsletter Qualität  
erscheint im November 2014.

#### **Kontakt**

Bettina Bichsel, 058 462 93 79,  
bettina.bichsel@sbfi.admin.ch

## **Betriebliche Ausbildungskultur spielt wichtige Rolle**

Das Kooperationsprojekt «STABIL» der Universitäten Fribourg und Konstanz geht der Frage nach, wie Lehrbetriebe zu einem erfolgreichen Verlauf und Abschluss einer beruflichen Grundbildung beitragen und damit Lehrvertragsauflösungen verhindern können. Befragt wurden zunächst Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sowie Lernende von rund 400 Gastronomie- und Malerbetrieben, die zum grössten Teil bereits seit langer Zeit ausbilden. Dabei ging es um Aspekte wie Arbeitsklima im Betrieb, Gestaltung der Ausbildung oder Motivation der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, aber auch um Selektionsmethoden bei der Rekrutierung von Lernenden. In der Hälfte der befragten Betriebe war es in den vorangegangenen Jahren zu einer oder mehreren Lehrvertragsauf-

lösungen gekommen. Die entsprechenden Antworten wurden mit denen jener Betriebe mit stabilen Lehrverhältnissen verglichen. Zudem wurden «Good-Practice»-Ausbildungsbetriebe genauer unter die Lupe genommen. Gemäss dem im April veröffentlichten Zwischenbericht der Forschungsgruppe hängt der Erfolg einer beruflichen Grundbildung (im Sinne von keine oder nur wenige Lehrvertragsauflösungen) massgebend mit der Ausbildungskultur eines Lehrbetriebs zusammen. Dabei kommen verschiedene Aspekte zum Tragen:

- Freude der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner an der Ausbildung von Lernenden (intrinsische Motivation)
- Weiterbildung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner
- Orientierung am Bildungsplan
- Kooperation mit der Berufsfachschule
- Motivation, als Ausbildungsbetrieb tätig zu sein (z.B. um den Jugendlichen eine Perspektive zu geben, zur Nachwuchssicherung oder weil die Ausbildung von Lernenden Teil der Personalpolitik ist)

Für rund zwei Drittel der befragten Unternehmen, die eine oder mehrere Lehrvertragsauflösungen gehabt haben, war diese eher überraschend gekommen. Um die Auflösung zu verhindern, wurden verschiedene Massnahmen ergriffen. Insbesondere wurden weitere Personen wie Eltern, Vorgesetzte, die Berufsfachschule, die Lehraufsicht sowie Fachpersonen einbezogen, schriftliche Vereinbarungen mit den Lernenden getroffen, Stützkurse angeboten oder die Probezeit verlängert. Die Lehrvertragsauflösungen hatten bei rund zwei Dritteln dieser Betriebe Massnahmen zur Folge, hauptsächlich eine Verschärfung der Auswahlverfahren. Innerbetriebliche Massnahmen wie etwa eine Anpassung des Ausbildungs- oder Betreuungskonzeptes wurden gemäss Bericht selten getroffen. Zurzeit werten die Forschenden die zweite Befragung der Lernenden aus, um die identifizierten Erfolgsmerkmale für stabile Lehrverhältnisse zu validieren. Zudem wird die Ausgestaltung der Schnupperlehren und der Bewerbungsgespräche genauer betrachtet. Der Schlussbericht wird bis Ende 2014 erwartet.

#### **Weitere Informationen**

«Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs» (STABIL):  
[www.unifr.ch/pedg/stabil/de/](http://www.unifr.ch/pedg/stabil/de/)

## Früher Einbezug der kantonalen Behörden entscheidend

**Als kantonale Aufsichtsorgane haben die Berufsbildungsämter zu gewährleisten, dass die Qualität der betrieblichen Bildung eingehalten wird. Im schlimmsten Fall kann einem Betrieb die Bildungsbewilligung entzogen werden. Vertreter der Kantone Bern, Freiburg und Solothurn stellen den Lehrbetrieben aber ein gutes Zeugnis aus.**

Die kantonale Aufsicht umfasst – gemäss Art. 24 des Berufsbildungsgesetzes und Art. 11 der Berufsbildungsverordnung – verschiedene Aspekte: Neben der eigentlichen Kontrollfunktion zur Sicherstellung, dass gesetzliche und vertragliche Bestimmungen eingehalten werden und die Bildungsqualität in Betrieb und Schule den Anforderungen entspricht, gehören auch die Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien dazu.

Bei der Erfüllung dieser Aufgaben setzen die Kantone auch auf Milizpersonen. Im Kanton Freiburg beispielsweise gibt es für jeden Beruf oder jedes Berufsfeld eine Lehraufsichtskommission, bestehend aus Fachleuten aus der Wirtschaft und Lehrpersonen. Die Kommissionen geben dem Amt ein Gutachten ab, ob ein Betrieb ihrer Ansicht nach eine Bildungsbewilligung erhalten soll. Zudem besuchen sie alle Erstjahrlernenden einmal in ihrem Lehrbetrieb, sprechen mit den Jugendlichen und ihren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern und stehen während der ganzen Ausbildungszeit bei Fragen zur Verfügung.



Gestalterin Werbetechnik EFZ, Foto: Laurette Heim

Laut Peter Zollet, Adjunkt des Dienstchefs beim Amt für Berufsbildung des Kantons Freiburg, funktioniert dieses System sehr gut. Das Amt sorgt dafür, dass die Kommissionsmitglieder über aktuelle Entwicklungen und Änderungen informiert sind. Zollet räumt aber auch ein, dass das Milizsystem an seine Grenzen stösst. Aus diesem Grund finden die Betriebsbesuche nur noch bei den Erstjahrlernenden statt – und nicht mehr wie bis 2014 bei allen Lernenden.

Auch der Kanton Bern setzt auf das Milizsystem und macht damit gute Erfahrungen. Zur Überprüfung der Qualität werden bewährte Hilfsmittel wie die berufsunabhängige QualiCarte oder branchenspezifische Instrumente wie QualiGastro eingesetzt. Die Qualität der betrieblichen Bildung beurteilt Christoph Düby, Leiter der Abteilung betriebliche Bildung beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt, als sehr gut: «Die Erfolgsquote bei den Qualifikationsverfahren liegt bei 94 Prozent, kritische Lehrabbrüche betragen ungefähr sechs Prozent. Diese Zahlen belegen, dass die allermeisten Lehrbetriebe hervorragende Arbeit leisten.» Düby bedauert, dass angesichts der knappen Ressourcen Besuche der Lehrbetriebe oftmals erst dann stattfinden, wenn bereits Schwierigkeiten aufgetreten sind. Zudem würden die Behörden noch zu häufig als «Polizei» angesehen.

Um nicht in die «Polizistenrolle» zu geraten, legt der Kanton Solothurn Wert auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Lehrbetrieben. «Der enge Kontakt zwischen Berufsinspektoren und Bildungsverantwortlichen im Lehrbetrieb hilft mit, den beratenden und den kontrollierenden Aspekt der kantonalen Aufsicht zu vereinbaren», unterstreicht Rudolf Zimmerli, Leiter der Abteilung Berufslehren im Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen des Kantons Solothurn. Von Vorteil sei dabei, dass die Berufsinspektoren oftmals branchenspezifische Berufserfahrung mitbringen.

Ausschlaggebend für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf sind letztendlich unterschiedliche Faktoren. Zimmerli



Abteilung Betriebliche Bildung, Kanton Bern

unterstreicht die Bedeutung eines sorgfältigen Rekrutierungsprozesses. Dass Betriebe ihre Lernenden immer früher selektieren, beurteilt er als Risiko: «Durch besteht die Gefahr, dass Lernende in einem für sie ungeeigneten Beruf oder Lehrbetrieb landen und es zu einer Vertragsauflösung kommt.» Für Düby ist insbesondere der frühe Einbezug der kantonalen Behörden wichtig: «Entscheidend ist, dass wir möglichst von Beginn an involviert werden und nicht erst, wenn das ‚Haus schon in Vollbrand steht‘. Dann ist oft nichts mehr zu retten.» Zollet ist zudem überzeugt, dass die Möglichkeiten der verschiedenen Bildungsstufen noch besser genutzt werden könnten. Lernenden mit Schwierigkeiten werde häufig geraten, ein Jahr zu wiederholen, statt das Lehrverhältnis in eine kürzere Ausbildung umzuwandeln. Hier sieht Zollet insbesondere Informationsbedarf bezüglich der zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest. Aber auch die Lehrbetriebe müssten vermehrt sensibilisiert werden, das Bildungsniveau den Fähigkeiten der Lernenden anzupassen. Schliesslich erlaube es die Systemdurchlässigkeit jederzeit, die nächst höhere Stufe später zu erreichen.

### Kontakt

Kanton Freiburg, Amt für Berufsbildung: [sfp@edufr.ch](mailto:sfp@edufr.ch)

Kanton Bern, Mittelschul- und Berufsbildungsamt:

[mba.abb@erz.be.ch](mailto:mba.abb@erz.be.ch)

Kanton Solothurn, Lehraufsicht: [berufslehren@dbk.so.ch](mailto:berufslehren@dbk.so.ch)

## Mit «Top-Ausbildungsbetrieben» gegen den Fachkräftemangel

**Um mehr Jugendliche für einen Carrosserie-Beruf zu gewinnen und ausgebildete Fachkräfte in der Branche zu halten, setzt der Schweizerische Carrosserieverband VSCI auf die Ausbildungskompetenzen der Betriebe. Er hat ein dreistufiges Verfahren entwickelt, das die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner unterstützt und Anreize mit einem Label schafft.**

Der Fachkräftemangel ist für den VSCI wie für andere Branchenverbände ein grosses Thema. Laut Thomas Rentsch, Leiter des Fachbereichs Berufsbildung beim VSCI, verlassen viele Berufsleute nach der beruflichen Grundbildung die Branche, und die Lehrabbruchsquote liegt Schätzungen zufolge je nach Region und Jahr bei 20 bis 50 Prozent. Diesem Umstand will der Verband entgegenwirken – mit einem Projekt, das bei den ausbildenden Betrieben ansetzt. Rentsch ist überzeugt: «Wenn das Betriebsklima stimmt und die Lernenden während der Ausbildung gut begleitet werden, wirkt sich das nachhaltig aus. Die Lernenden sind motivierter und identifizieren sich stärker mit ihrem Beruf.»

Das Projekt «Top Ausbildungsbetrieb» bietet in Form von Hilfsmitteln und Kursen Unterstützung bei Themen wie der Rekrutierung von Lernenden, Erfolgsfaktoren einer Ausbildung, Führung der Lerndokumentation oder Integration der Lernenden ins Team. Wichtig sind dem VSCI Freiwilligkeit und Flexibilität. Interessierte Betriebe können sich anmelden und selber entscheiden, wie weit sie in



### Stufe 1 (Grundanforderungen)

- Bildungsbericht
- Schnupperlehrgangskonzept
- Kontakt mit Eltern bei schlechten Noten

### Stufe 2

- Einführungskurs
- Analyse der betrieblichen Situation
- Sensibilisierung für Qualität

### Stufe 3

- Sechs frei wählbare Kurse
- Assessment durch unabhängige Stelle

Dreistufiges Auszeichnungsverfahren des VSCI mit entsprechendem Label.

dem dreistufigen Prozess gehen wollen. Jede Stufe wird mit einem Label abgeschlossen, damit das Engagement der Betriebe auch gegen aussen sichtbar wird.

Die Kurse werden unter der Leitung des VSCI angeboten und sind auf die Bedürfnisse der Branche zugeschnitten. Das Label «Top-Ausbildungsbetrieb Stufe 3» wird durch eine unabhängige Zertifizierungsstelle nach einem Assessment vergeben. Alle zwei Jahre findet eine Überprüfung statt. Die Kosten für den zweitägigen Einführungskurs liegen bei 450 Franken, für die Zusatzkurse zwischen 100 und 300 Franken und für die Zertifizierung bei 1000 Franken, wobei VSCI-Mitglieder jeweils die Hälfte bezahlen.

Für Rentsch ist die Auszeichnung auch ein Ausdruck der Haltung eines Betrie-

bes: «Ausbilden ist eine aktive Tätigkeit und bedeutet nicht einfach nur, einen Lernenden zu haben.» Erste Anmeldungen sind bereits eingegangen. Diese werden die Anerkennung auf Stufe 1 im Herbst 2014 erhalten. Einführungskurse werden ab März 2015 zunächst in der Deutschschweiz angeboten. Eine Ausweitung auf die ganze Schweiz wird angestrebt. Entsprechende Gespräche mit den Verantwortlichen der Romandie und dem Tessin laufen.

### Weitere Informationen

[www.topausbildungsbetrieb.ch](http://www.topausbildungsbetrieb.ch)

### Kontakt

Thomas Rentsch, Leiter Fachbereich Berufsbildung, VSCI, [thomas.rentsch@vsci.ch](mailto:thomas.rentsch@vsci.ch)

## Schule und Praktikumsbetrieb ziehen am gleichen Strick

**In gewissen Vollzeit-Bildungsgängen an höheren Fachschulen absolvieren die Studierenden einen Teil ihrer Ausbildung in Praktikumsbetrieben. Die Auswahl der Betriebe und die Aufsicht über die Praktika erfolgt durch die Schulen. «Ein dynamischer Austausch zwischen Schule und Praktikumsbetrieb ist ein wichtiges Element der Aufsicht», meint Jean-Baptiste Dumas, Direktor der höheren Fachschule Kindererziehung (école supérieure en éducation de l'enfance, esede) in Lausanne im Interview.**

*Herr Dumas, nach welchen Kriterien wählen Sie die Praktikumsbetriebe für Ihre Studierenden aus?*

Jean-Baptiste Dumas: Potentielle Praktikumsbetriebe melden sich in der Regel bei uns mit dem Wunsch, Studierende auszubilden. Für die Zulassung als Praktikumsbetrieb gelten klare Vorschriften. Wichtig ist, dass die Begleitung der oder des Studierenden von Praktikumsausbilderinnen und -ausbildern oder von Angestellten mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung sichergestellt werden kann. Daneben ist entscheidend, dass eine Vielfalt an Ausbildungssituationen geboten wird. Sie entsprechen den Arbeitssituationen des

Rahmenlehrplans und erlauben somit die Übung der zu erwerbenden Kompetenzen.

*Wie erfüllt die höhere Fachschule ihre Aufsichtsfunktion?*

Die Bildungsziele werden nach Konsultierung der Praktikumsbetriebe durch die Schulen vorgegeben und vertraglich festgehalten. Im Rahmen der Aufsichtsaufgabe besucht eine Lehrperson der Schule während eines Praktikums jeweils den Betrieb und tauscht sich mit den Praktikumsausbilderinnen und -ausbildern sowie den Studierenden aus. Am Ende eines Praktikums findet eine Auswertung und Beurteilung durch den Betrieb statt. Die Schule strebt eine nachhaltige Beziehung mit dem Praktikumsbetrieb an. Vor diesem Hintergrund organisieren wir vier bis fünf Mal im Jahr kostenlose zwei- bis dreitägige Weiterbildungsveranstaltungen («espaces de formations continues») für Mitarbeitende der Praktikumsbetriebe und die Studierenden. Diese Veranstaltungen widmen sich einem Thema aus der Praxis der Kinderbetreuung – z.B. Umgang mit behinderten Kindern oder Kindesmisshandlung – und sind gute Gelegenheiten, sich auszutauschen, auch unter Berufskolleginnen und -kollegen.



Jean-Baptiste Dumas, Direktor der esede in Lausanne

*Wie gehen Sie vor, wenn ein Praktikumsbetrieb Ihrer Meinung nach die Qualität der Bildung nicht sicherstellen kann?*

Es kann sein, dass die Qualität der Praktikumsbegleitung nicht mehr gewährleistet werden kann, z.B. wenn die Praktikumsbegleiterin oder der Praktikumsbegleiter den Betrieb verlässt. Unsere Praktikumskoordinatorin weist den Betrieb schriftlich auf allfällige Mängel hin. Falls diese nicht behoben werden, wird das Gespräch mit dem Betrieb gesucht. Im schlimmsten Fall und sehr selten – ein Mal pro zwei, drei Jahre – wird die Zusammenarbeit eingestellt.

*Welches sind – aufgrund Ihrer Erfahrungen – die wichtigsten Faktoren für ein qualitativ hochwertiges Praktikum?*

Die Nähe zwischen Schule und Praktikumsbetrieb und der gemeinsame Aufbau der praktischen Ausbildung sind wesentlich für die Qualität der Bildung. Ein intensiver Austausch ist im Interesse beider Lernorte. Zudem diskutieren wir – in regionalen und nationalen Gremien – das Thema auch mit anderen Schulen.



### Weitere Informationen

[www.esede.ch](http://www.esede.ch)

### Kontakt

[admin@esede.ch](mailto:admin@esede.ch)