

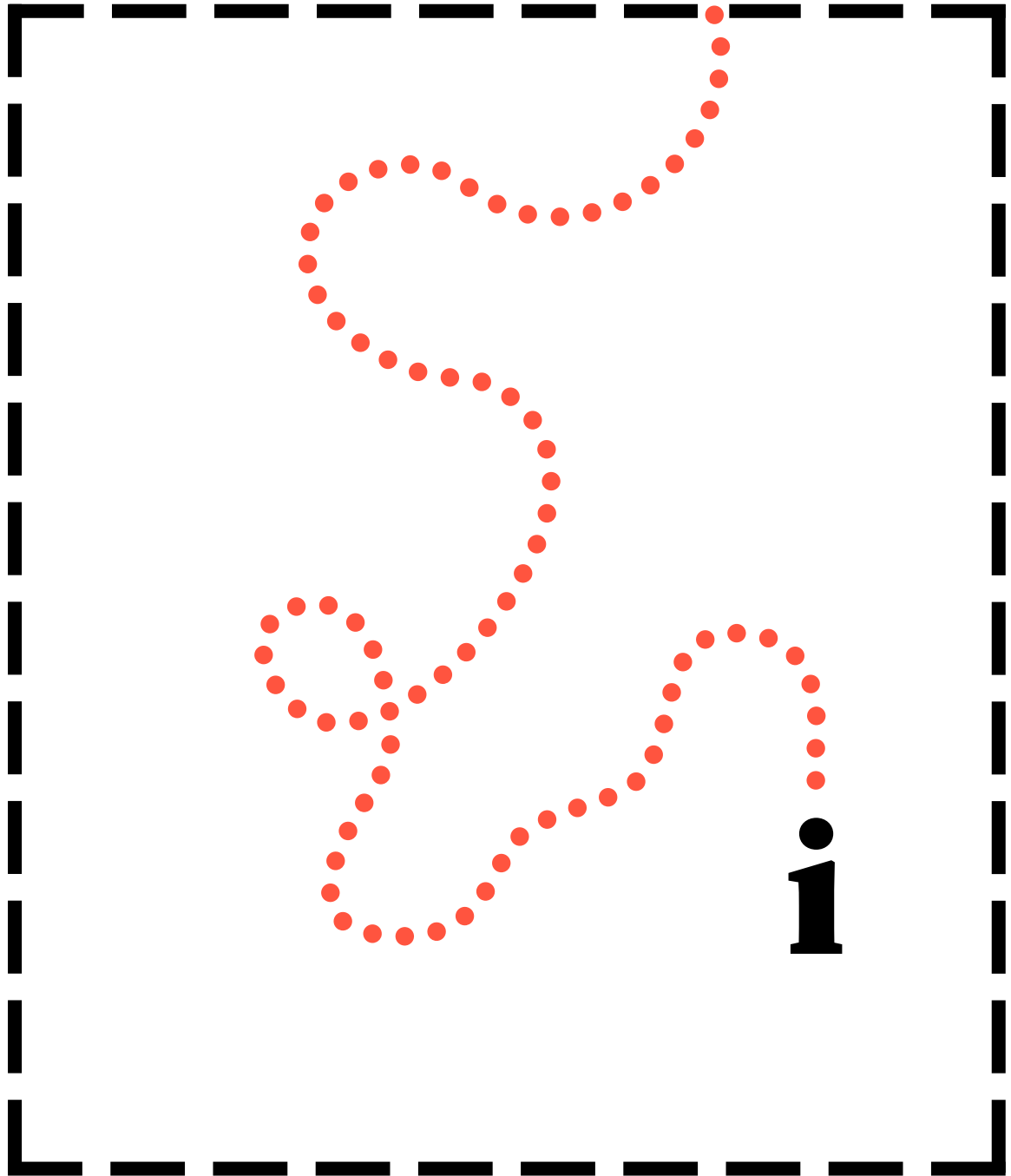


EHB

skilled



Das Magazin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung



Migration

- 1 Editorial**
- 2 Es braucht eine sozial innovative Berufsbildung**
- 6 Die Integrationsvorlehre als Einstieg in die Welt der Berufsbildung und Arbeit**
- 8 Was ist das A und O für eine gute berufliche Integration?**
- 10 «Ich bin jedes Mal gespannt, wer in meiner Klasse sitzt»**
- 12 Integration: für die Ausbildung eine Herausforderung**
- 14 Wie Integration gelingt**
- 15 Die Integrationsvorlehre im Tessin**
- 16 «Am wichtigsten sind Einsatz und Geduld»**
- 18 Publikationen**
- 19 Diplomiert: Günel Yilmaz**
- 20 Für die Praxis: «...und plötzlich schaffst du das Unmögliche»**
- 22 Nachrichten**
- 24 Der Netzwerker**
- 25 5-Jahres-Überprüfung: Gemeinsam zum neuen Berufsprofil**
- 26 International: Vor Ort gemeinsam realistische Lösungen entwickeln**
- 28 Aus der Praxis: Hans Ettl, Carrossier**

- 30 Berufsabschluss für Erwachsene: Wer die besten Karten hat**
- 31 In Ausbildung: Maria Blaser, Holzbildhauerin**
- 32 Der Ursprung der dualen Berufsbildung**
- 34 Begegnung: Hans-Ulrich Bigler**
- 36 Bili-Unterricht: Zwei Sprachen – mehr Motivation**
- 37 10 Jahre Master of Science / Passerellen-Angebote**
- 38 Traumjob oder Zwischenstopp?**
- 39 Digitaler Wandel in der Bildung**
- 40 7 Fragen an Monica Lupi**
- 41 Agenda**

Fachklasse Grafik illustrierte das Heft

Wir von der «skilled»-Redaktion freuen uns sehr, dass Lernende der 2. Fachklasse Grafik der Schule für Gestaltung Bern und Biel für diese Ausgabe von «skilled» grafische Illustrationen zum Thema Migration gestaltet haben. Ausgangspunkt für die Arbeiten bildete der Austausch mit einer Integrationsklasse.

Die Illustration von Micha Weiss hat der «skilled»-Redaktion am besten gefallen; sie ist deshalb zur Titelseite dieser Ausgabe geworden. Wir gratulieren Micha Weiss herzlich.

Weitere Illustrationen, die zum Nachdenken anregen, finden Sie insbesondere im Schwerpunktteil dieses Hefts, welcher dem Thema Migration und Berufsbildung gewidmet ist.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei den Lernenden, bei Sven Weber, der als Leiter der Fachklasse Grafik das Projekt ermöglicht hat, sowie bei Monika Stalder und Marcel Freymond, die als Fachlehrkräfte das Projekt in der Klasse betreut haben.

Ein Beruf gibt eine Perspektive

Liebe Leserin, lieber Leser

Der 22-jährige Abdul Saleh hat es geschafft. Vor fünf Jahren kam er aus Syrien in die Schweiz. Jetzt macht er eine Lehre als Coiffeur, hat Freude an seinem Beruf und besucht mit viel Einsatz die Berufsfachschule. Sie lernen Abdul Saleh auf Seite 16 dieses Hefts kennen.

Migration ist eines der zentralen Themen, mit denen wir uns am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB beschäftigen. Im Schwerpunktdossier dieser Ausgabe unseres Magazins «skilled» beleuchten wir die Thematik unter verschiedenen Aspekten.

Nicht allen Migrantinnen und Migranten gelingt es so gut wie Abdul Saleh, in der schweizerischen Berufswelt Fuss zu fassen. Doch einen Beruf zu haben und dadurch Teil der Arbeitswelt und der wirtschaftlichen Wertschöpfung zu sein, ist einer der Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Integration. Denn die Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil unseres Lebens.

Die Hürden bis zu einem Berufsabschluss sind hoch. Manchmal lässt schon ein fremdländischer Name bei der Lehrstellensuche berufliche Träume platzen. Viel Elan brauchen auch Erwachsene, die sich mit einer Ausbildung eine neue Existenz aufbauen wollen. Oft sind etwa fehlende Sprachkenntnisse und kulturelle Unterschiede besonders herausfordernd.

Herausforderungen gilt es anzunehmen, oder wie Albert Einstein es formulierte: «Inmitten der Schwierigkeiten liegt die Möglichkeit.»

Es braucht manchmal gar nicht so viel, um diese Hürden zu überwinden – damit es mehr Beispiele wie jenes von Abdul Saleh gibt.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche und spannende Lektüre.

Cornelia Oertle

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



Das Integrationspotenzial nutzen

Es braucht eine sozial innovative Berufsbildung

Von **Christian Imdorf**, Privatdozent am Seminar für Soziologie der Universität Basel

Auszubildende mit Migrationshintergrund sind in der Schweiz kein neues Thema. Bereits die Kinder der ehemaligen Gastarbeiter aus Südeuropa haben die Schweizer Berufsbildung durchlaufen. Heute stehen andere Herkunftsgruppen im Zentrum, und neu auch die Flüchtlinge. Der Beitrag plädiert dafür, das Integrationspotenzial der Berufsbildung besser zu verstehen und zu fördern.

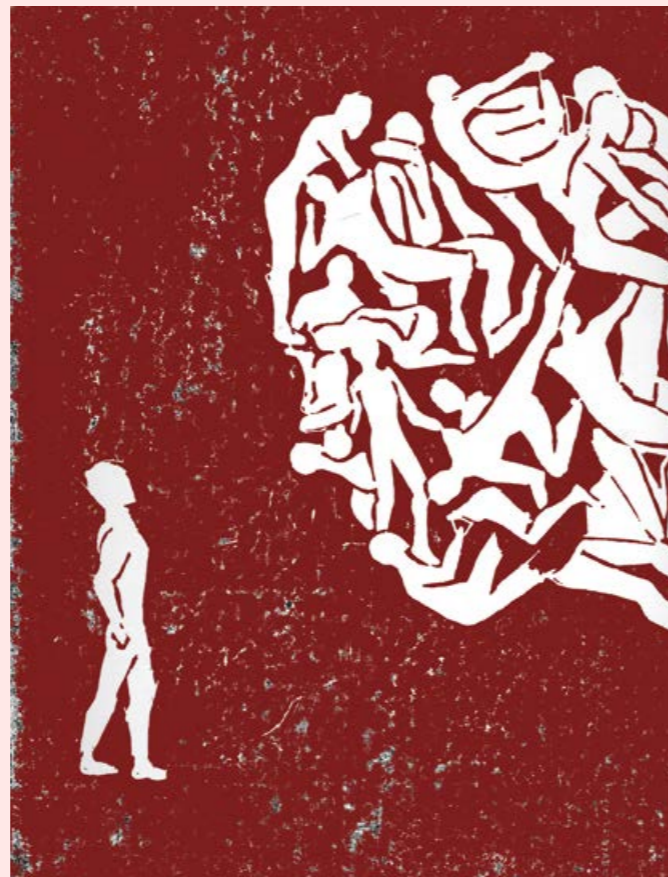
Die Schweiz hat sich zu einer Einwanderungsgesellschaft entwickelt. Dieser Sachverhalt charakterisiert auch die Berufsbildung. Insbesondere Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien sind heute häufig in einer beruflichen Grundbildung anzutreffen, gefolgt von türkischen und italienischen Staatsangehörigen. In den Lehrgängen mit einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) sind Personen ohne Schweizer Pass dabei besonders stark vertreten.

Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen besondere Hürden überwinden, um Zugang zur Berufsbildung zu haben (Imdorf & Scherr 2015). Die Deutschschweizer Konsumentenzeitschrift «Der Beobachter» hat Anfang 2014 in einem Schwerpunktbeitrag zum Thema «Berufsbildung: Was taugt die Lehre?» die Diskriminierung als aktuelle Problematik identifiziert – neben dem wirtschaftlichen Strukturwandel, der Akademisierung und der Globalisierung. Diskriminierung wird dabei nicht nur als leidvoll für die Betroffenen dargestellt, sondern – im Kontext eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels – als zunehmend schädlich für die Volkswirtschaft und den Schweizer Arbeitsmarkt, dem damit qualifizierte Arbeitskräfte verloren gehen.

Berufsbildung für und gegen Flüchtlinge

Während es insbesondere kleineren Ausbildungsbetrieben weiterhin an Erfahrung mit Migrantenjugendlichen mangelt, stellen multinationale Unternehmen in der Schweiz internationale Manager ein, die mit dem Berufsbildungssystem wenig vertraut sind und das Ausbildungspotenzial ihrer Betriebe nicht ausschöpfen. Neben den Betrieben sind auch die öffentlichen Berufsschulen durch die Migration gefordert und angehalten, die Potenziale aller Lernenden durch eine (Berufs-)Pädagogik

der Vielfalt zu fördern. Angesichts des gegenwärtigen Überangebots an Lehrstellen werden die Probleme ausländischer Jugendlicher beim Übertritt in die Lehre etwas aus dem öffentlichen Bewusstsein verdrängt. An ihre Stelle treten in Zeiten starker Migration nach Europa die Flüchtlinge, insbesondere die unbegleiteten minderjährigen Asylsuchenden (UMA). Ihre gesellschaftliche Integration wie auch jene der volljährigen Flüchtlinge stellt eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe dar. Der Berufsbildung kommt hier eine Schlüsselrolle zu. Neun von zehn anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in der Schweiz sind jünger als 40 Jahre und damit potentiell Adressatinnen und



↑ Illustration von **Derek Mündlein**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.



↑ Illustration von **Noah Kohlbrenner**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

Adressaten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Kürzlich kam eine deutsche Expertenbefragung zum Thema «Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter» zum Schluss, dass von der Ausbildung von Flüchtlingen nicht zuletzt auch die Berufsbildung profitieren kann. Zwei von drei Fachpersonen erwarten, dass dadurch das duale System vermehrt gesellschaftliche Wertschätzung erhält, und dass die für junge Geflüchtete entwickelten Ausbildungskonzepte benachteiligten jungen Menschen insgesamt zugutekommen (Ebbinghaus & Gei 2017).

In der Schweiz sind Kantone, Berufs- und Branchenverbände, Betriebe sowie einige Hilfswerke bereits aktiv geworden, um anerkannten Flüchtlingen eine Berufsbildung und darüber vermittelt den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen – etwa durch Integrationsvorlehren, berufliche Basisqualifizierung oder Arbeitsmarktintegrationsprogramme.

Um Armut und Ungleichheit als Ursachen von Flucht und Migration anzugehen, setzt die Schweiz nicht zuletzt auch mit ihrer bilateralen Entwicklungszusammenarbeit in Osteuropa, Afrika, Zentralamerika sowie dem Mittleren und Fernen Osten auf Berufsbildung vor Ort. Damit fördert die schweizerische Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) die wirtschaftliche und soziale



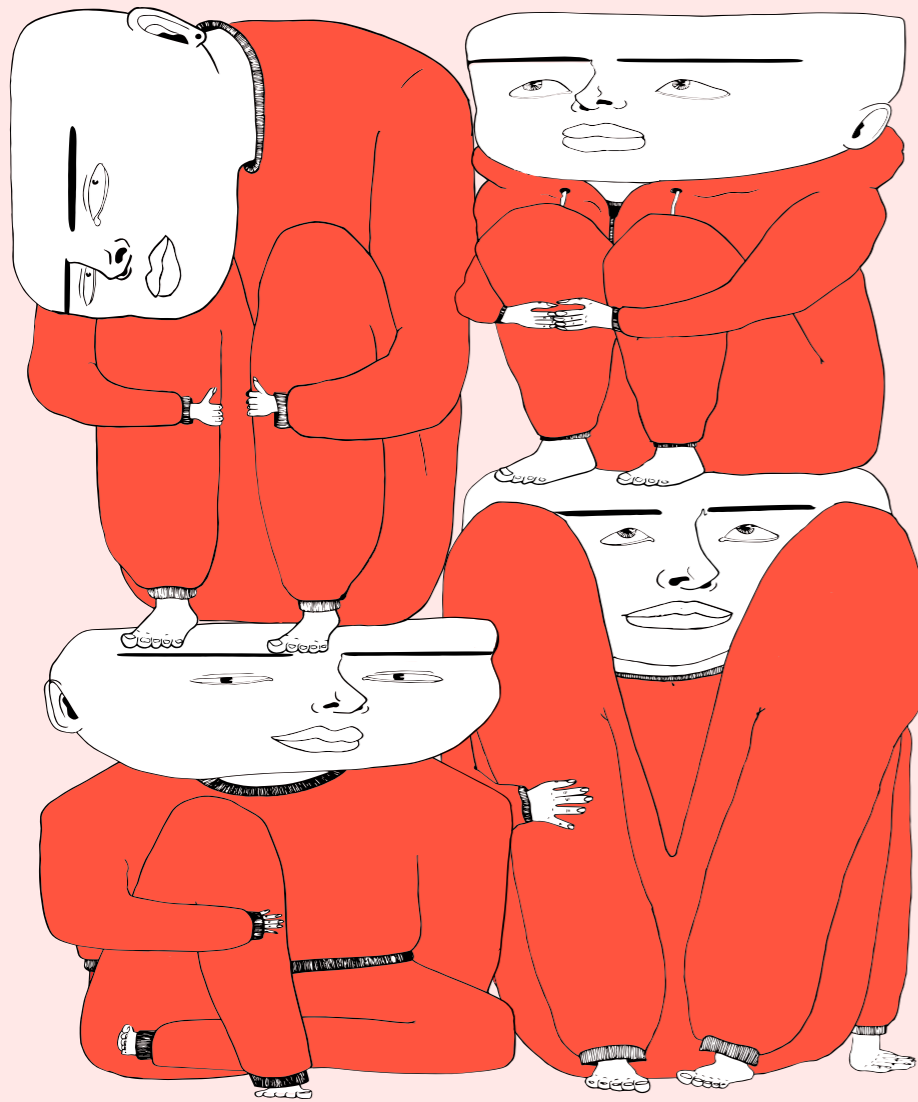
↑ Illustration von **Salvador Martinez**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

Entwicklung. Ziel ist es, dass mehr Jugendliche eine würdige Arbeit finden und damit nicht nur individuell Wohlstand erreichen, sondern auch zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Landes beitragen.

Die Forschung ist noch jung

Über soziale Benachteiligungen in der Berufsbildung wird weit weniger lang geforscht als über die soziale Ungleichheit im Schulsystem (Imdorf & Scherr 2015). Das bestätigt auch ein Blick auf die internationale Forschung zum Themenbereich Migration und Berufsbildung. So gab es in Deutschland in den 1990er- und 2000er-Jahren kaum Untersuchungen zur Bedeutung von Migration für die Ausbildungsbetriebe, und die Flüchtlingsforschung im Ausbildungsbereich läuft gerade erst an. Für den angelsächsischen Raum heben Avis et al. (2017) aktuell das «fast komplette Schweigen der Berufsbildungsforschung» zu rassistischen beziehungsweise diskriminierenden Praktiken auf Seiten der Arbeitgeber hervor.

Auch in der Schweiz ist die Forschung zu Berufsbildung und Migration noch jung. Zudem gibt es keinen klaren Kompetenzort für die Thematik. Die Forschung ist disziplinär und geographisch über vereinzelte Universitäten, Fachhochschulen, das Eidgenössische Hochschulinstitut



↑ Illustration von **Emma Leuthold**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

für Berufsbildung EHB sowie private Forschungsinstitute verstreut. Der Nationale Forschungsschwerpunkt «On the Move – Zwischen Migration und Mobilität» nimmt Bildung primär aus der Perspektive internationaler studentischer Mobilität unter die Lupe, die Schweizer Berufsbildung interessiert hingegen nur am Rande.

Forschung zu Migration und Berufsbildung sollte umfassend sein und verschiedene Akteursperspektiven berücksichtigen: Lernende mit und ohne Migrationshintergrund, Berufsbildner/innen, Ausbildungsorganisationen, Organe der Ausbildungssteuerung etc. Neben den regional variierenden Zugängen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die unterschiedlichen Angebote der Berufsausbildung interessiert ihr Ausbildungserfolg, der Übertritt in den Arbeitsmarkt, oder wie sie die höhere Berufsbildung für die weitere Berufsbiografie nutzen.

Auch wenn die individuellen Voraussetzungen für eine gelingende berufliche Bildung nicht zur Diskussion stehen – etwa die notwendige sprachliche Förderung

bei Geflüchteten – gilt es bei Untersuchungen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Berufsbildung die Perspektive zu erweitern. Anstelle von schulischen und kulturellen Defiziten sollten vermehrt migrationsbedingte Ressourcen wie Mehrsprachigkeit, Sozialkompetenz, Motivation, Flexibilität und Mobilität sowie integrationsfördernde Merkmale von Ausbildungsbetrieben in den Blick genommen werden (Imdorf & Scherr 2015).

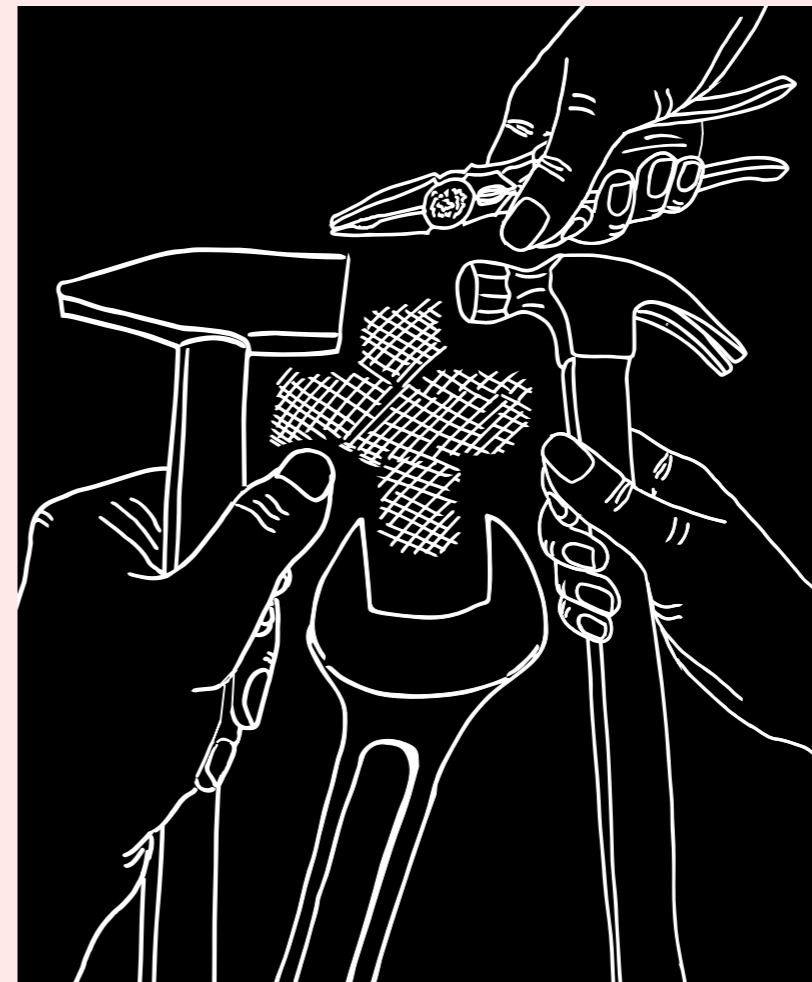
Adäquate Rekrutierungsverfahren, Betreuungsmodelle und Beratungsangebote sind entscheidend, damit Betriebe die Herausforderung von sozialer Heterogenität und Vielfalt in der Ausbildung meistern können. Den Skills-Diskurs in der Berufsbildung gilt es entsprechend zu erweitern um die sozialen Kompetenzen nicht nur der Lernenden, sondern auch des Personals in den Betrieben sowie der Lehrkräfte an den Berufsschulen. Erst wenn auch diese Gruppen die Soft Skills entwickeln, die für gelingende und produktive Sozialbeziehungen mit allen in Betrieb und Schule erforderlich sind, gelingt Berufsbildung in der Einwanderungsgesellschaft. Für die Berufsbildungsforschung bedeutet dies, im Sinne einer Migrationsforschung danach zu

fragen, wie die Berufsbildung die gesellschaftspolitische Aufgabe der Inklusion erfolgreich erfüllen kann.

Lehrbetriebsverbände können helfen

Auf dem Schweizer Lehrstellenmarkt werden in den nächsten Jahren die Ausbildungsplätze wieder knapp(er), weil geburtenstarke Jahrgänge folgen. Was aus Sicht der Betriebe positiv ist, dürfte benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund im Wettbewerb um Lehrstellen vermehrt vor Probleme stellen. Gleichzeitig wird der Bedarf nicht nachlassen, Geflüchtete in die Berufsbildung zu integrieren. Um diesen Inklusionsdruck zu meistern, sind angemessene Ausbildungsangebote sowie eine sozial innovative Berufsausbildung notwendig.

In Deutschland haben Fachleute den Bedarf erkannt, sowohl die jungen Geflüchteten als auch die ausbildenden Betriebe über die Ausbildungszeit hinweg zu unterstützen. Empfohlen werden auch externe Ansprechpartner für Betriebe, die in schwierigen Situationen Hilfe



↑ Illustration von **Lisa Zoi de Man**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

bieten können (Ebbinghaus & Gei 2017). Daneben gilt es Beschäftigte mit Migrationshintergrund nachzuqualifizieren, etwa mit einer Lehre für Erwachsene oder indem nicht anerkannte berufliche Kompetenzen angerechnet werden (validation des acquis).

Nicht zuletzt tut aber auch die konventionelle duale Ausbildung gut daran, sich innovativ weiterzuentwickeln, um den sozialen und wirtschaftlichen Realitäten gerecht zu werden. Als vielversprechendes Ausbildungsmodell bieten sich hierfür Lehrbetriebsverbände an, in denen sich Betriebe neben dem wirtschaftlichen Profit die sozialen Risiken der dualen Ausbildung teilen. Jüngste Forschung zeigt, dass Betriebe so eher bereit sind, Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Lehre zu berücksichtigen. Verbände verfügen darüber hinaus über die nötigen professionellen Ressourcen, um bei Problemen frühzeitig zu intervenieren. Damit lässt sich nicht zuletzt Lehrabbrüchen vorbeugen (Seiterle 2017).



Christian Imdorf

Der 46-jährige Christian Imdorf arbeitet als Privatdozent am Seminar für Soziologie der Universität Basel. Er studierte Sozialarbeit, Heilpädagogik und Psychopathologie, doktorierte zum Thema Schulqualifikation und Berufsfindung und forschte danach unter anderem in Aix-en-Provence und Glasgow. Sein Forschungsschwerpunkt sind individuelle Übergänge von Bildung in Arbeit im Lichte der Organisation und sozialen Selektivität von Berufsbildung und Arbeitsmarkt.

▶ christian.imdorf@unibas.ch

Literatur

- Avis, J., Mirchandani, K. & Warmington, P. (2017): *Editorial*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 69(3), S. 287–291.
- Ebbinghaus, M. & Gei, J. (2017): *Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung*. Bonn: BIBB.
- Imdorf, C. & Scherr, A. (2015): *Chancengerechtigkeit und Diskriminierung beim Übertritt in die Berufsausbildung*, S. 83–89, in A. Haenni Hoti (Hrsg.): *Equity – Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus*. Bern: EDK.
- Seiterle, N. (2017): *Lehrbetriebsverbände. Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz*. Leverkusen-Opladen: Budrich UniPress.

Die Integrationsvorlehre als Einstieg in die Welt der Berufsbildung und der Arbeit

Von **Ursula Scharnhorst**, Leiterin Forschungsfeld Lerndiagnostik und Lernförderung, und **Anna Scheidiger**, Projektverantwortliche am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

Das Staatssekretariat für Migration lanciert ein Pilotprogramm (2018–2021), um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu verbessern. Das EHB erhielt ein Begleitmandat.

Etwa 70 Prozent der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen haben laut Schätzung des Staatssekretariats für Migration SEM ein Arbeitsmarktpotenzial, weil sie aus ihrem Land eine ganz oder teilweise absolvierte Ausbildung oder Berufserfahrung mitbringen. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen: Im Pilotprojekt des SEM, das auch frühzeitige Sprachförderung umfasst, sollen 800 bis 1000 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene pro Jahr mittels Integrationsvorlehen (INVOL) den Einstieg in die Berufswelt finden. Im Rahmen eines Mandats hat das EHB die Grundlagen dafür miterarbeitet. Für integrative Brückenangebote wie die INVOL sind die Kantone zuständig. Wer eine INVOL macht, soll danach eine Berufslehre (EBA, EFZ) absolvieren können.

Ausrichtung auf ein Berufsfeld

Im Zentrum steht der Erwerb praktischer und überfachlicher Kompetenzen in einem Berufsfeld. Daher müssen die Kantone die Kompetenzprofile der INVOL mit Organisationen der Arbeitswelt erstellen. Für die Arbeitseinsätze von mindestens acht Wochen braucht es zudem ausbildungswillige Betriebe. Die praktische Ausbildung muss eventuell ergänzt werden in Lehrwerkstätten oder überbetrieblichen Kurszentren. Sprachliche und schulische Grundlagen sollen mit viel Praxisbezug vermittelt werden.



↑ Illustration von **Ramona Erismann**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

Herausforderungen für die Teilnehmenden

INVOL werden anforderungsreich sein für Menschen, die noch nicht lange in der Schweiz weilen, mit der hiesigen Arbeits- und Lernkultur noch wenig vertraut sind, die Sprache noch nicht ausreichend beherrschen und Bildungslücken aufweisen. Auch wer sich eignet und motiviert ist, braucht Durchhaltewillen für das einjährige Vollzeitprogramm. Die Teilnehmenden müssen praktische, sprachliche und schulische Kompetenzen entwickeln, damit sie dem Berufsschulunterricht in einer Lehre folgen können.

Enge Verbindung Praxis – Schule

Praktisches und schulisches Lernen sollten in der INVOL gezielt verknüpft werden. Die von den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt erarbeiteten Kompetenzprofile können leitende Instrumente sein. Dazu sollten ausgewählte praktische und überfachliche Kompetenzen im jeweiligen Berufsfeld konkret genug beschrieben und klare Hinweise auf wichtige schulische Lerninhalte abgeleitet werden. Damit kann der schulische Unterricht so ausgerichtet werden, dass er das praktische Lernen sinnstiftend ergänzt.

Mehr zum Pilotprogramm:

- ▶ www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html
- ▶ www.ehb.swiss/ehb-integrationsvorlehre

Logistikbranche

Das Potenzial von Flüchtlingen nutzen und fördern



↑ Duales Umsetzungsmodell der Integrationsvorlehre Logistik.

Die Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (SVBL) schlägt eine Integrationsvorlehre vor, die verschiedene Kantone anbieten wollen.

Logistiker/in (EFZ) gehört zu den meistgewählten beruflichen Grundbildungen. Letztes Jahr wurden rund 2000 neue Lehrverhältnisse (EFZ und EBA) registriert. Die Firma Planzer und der Kanton Zürich starteten bereits 2016 ein Ausbildungsangebot für Flüchtlinge. Die Logistik ist ein wachstumsträchtiges und vielfältiges Berufsfeld (Lager, Distribution, Verkehr), das auch Zugang zur höheren Berufsbildung bietet. Es gibt Bedarf an Fachkräften. Die SVBL ist überzeugt, dass es sich lohnt, in die Integrationsvorlehre (INVOL) zu investieren, um Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einen Einstieg in ihre Branche zu ermöglichen.

Das Umsetzungsmodell

Die Teilnehmenden lernen dual. Pro Woche sind sie drei Tage im Ausbildungsbetrieb und zwei Tage in der Berufsfachschule. Spezifische Praxiskurse ergänzen die Ausbildung.

Das Kompetenzprofil für die INVOL Logistik beschreibt die angestrebten Fähigkeiten in den praktischen und schulischen Teilen sowie die Querschnittsthemen. Ein Beispiel: Die Handlungskompetenz «Güter kontrollieren» beinhaltet unter anderem, beschädigte Lieferungen an Vorgesetzte zu melden und auf Lieferpapieren Korrekturen anzubringen. Dazu müssen die Teilnehmenden mit den Warenbezeichnungen vertraut sein, die Formulare lesen und verstehen können sowie den Vorgesetzten wichtige Informationen weitergeben. Zu diesen berufsbezogenen Sprachkompetenzen ist als überfachliche Kompetenz der sorgfältige Umgang mit den Betriebseinrichtungen wesentlich.

- ▶ www.logistiker-logistikerin.ch/integrationsvorlehre-logistik

Was motiviert einen Betrieb, einen INVOL-Ausbildungsplatz anzubieten?

Die administrativen Hürden für den Vorlehrvertrag müssen klein und die Teilnehmenden für die INVOL gut ausgewählt sein. Die INVOL bietet zudem die Chance, künftige Lernende kennenzulernen. Und es lässt sich so soziale Verantwortung übernehmen.

Hans Erni, Projektleiter SVBL

Wie gelingt es, praktisches und schulisches Lernen ideal miteinander zu verknüpfen?

Was die Schule lehrt, sollte auf den praktischen Anforderungen basieren. So lässt sich Fachwissen konkret umsetzen und in der Schule reflektieren. Wichtig ist zudem, dass Sprachkompetenz allgemein und berufsspezifisch gefördert wird.

Massimo Romano, Verantwortlicher im Pilotprojekt Planzer, EB Zürich

Nachgefragt

Was ist das A und O für eine gute berufliche Integration?

Die Sprache ist ebenso wichtig wie Offenheit, das Interesse am Fremden und ein gutes Beziehungsnetz: Sieben Persönlichkeiten legen dar, was für sie besonders zentral ist, damit es Migrantinnen und Migranten gelingt, in der Schweizer Berufswelt Tritt zu fassen.



«Für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene ist die Sprache der Schlüssel für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Lernen der lokalen Sprache steht auch am Anfang jedes Programms zur beruflichen Integration. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielt die Bildung, egal, ob es sich um den Erwerb von all-

gemeinen, arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen handelt oder um die in einem bestimmten Berufsfeld gefragten Basiskompetenzen. Die Integrationsvorlehre sowie

andere spezifische Programme ermöglichen es, Menschen bestmöglich auf den Einsatz in verschiedenen Berufsfeldern vorzubereiten. Für eine gelungene Integration braucht es aber auch Unternehmen und Landwirtschaftsbetriebe, die bereit sind, sich zu engagieren und sich einzubringen. Und natürlich braucht es motivierte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, welche die Ausdauer und das Potenzial mitbringen, um eine bestimmte Berufstätigkeit auszuüben.»

Jacques Bourgeois, Direktor des Schweizer Bauernverbandes und Nationalrat (FDP)



«Wer nicht mit einem Arbeitsvertrag oder renommierten Diplom in der Tasche einreist, hat die besten Chancen, wenn er/sie über Beziehungen verfügt, die persönliche Kontakte zu Arbeitgebenden ermöglichen. Zu solchen Türöffnern zählen die gutgesinnte Nachbarin, der etablierte Landsmann im Gross-

betrieb, mit Glück eine Zufallsbekanntschaft und allenfalls eine engagierte Mentorin. Die Bedeutung persönlicher Beziehungsnetze ist allgemein belegt, aber für

Migrantinnen und Migranten, die in einem neuen Berufsumfeld erstmals Fuss fassen möchten, von unschätzbarem Wert. Dies erklärt möglicherweise, dass etwa Flüchtlinge in Kleinkantonen, wo sich die Bevölkerung kennt, leichter Fuss fassen als in wettbewerbsorientierten Arbeitsmärkten grosser Städte.»

Denise Efnonyi-Mäder, Projektleiterin (Soziologin, Diplompolitologin) und Vizedirektorin am Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuenburg



«Der Eintritt in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Faktor bei der Integration: Am Arbeitsplatz werden erste Beziehungen geknüpft, und man beginnt die Gesellschaft, in der man lebt, besser zu verstehen. Um sich in den schweizerischen Arbeitsmarkt zu integrieren, muss man zuerst einmal Zugang zu ihm

haben. Das scheint selbstverständlich, ist es aber nicht immer: Wenn man beispielsweise einen Nachnamen hat, der nichts mit Müller, Dutoit oder Bernasconi gemeinsam

hat, wird es schon schwieriger, wie einschlägige Untersuchungen aufgezeigt haben. Andere Studien zeigen, dass es ein Problem sein kann, wenn man dunkle Haut hat. Das gilt auch, nachdem man sich in die Arbeitswelt integriert hat: Die Herkunft kann eine Hürde bei der beruflichen Karriere oder auch für die Beziehung zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen darstellen. Die Bekämpfung jeglicher Art von Diskriminierung ist deshalb entscheidend für eine gelungene Integration, auch im Arbeitsmarkt.»

Ermete Gauro, ehemaliger Beauftragter für Integration und Rassismusbekämpfung des Kantons Tessin



«In den letzten Jahren sind aus Krisengebieten in Europas Nachbarregionen viele, vorwiegend junge Menschen in die Schweiz geflüchtet. Viele von ihnen bleiben längerfristig in der Schweiz. Sie stehen vor der Herausforderung, sich in unserem Land eine neue Existenz aufzubauen. Die Motivation ist hoch,

doch die Sprache ist dabei oft ein grösseres Hindernis. Neben den bisherigen Integrationsmassnahmen steht

mit der Integrationsvorlehre des Staatssekretariats für Migration SEM ein weiteres Angebot bereit, um sie auf ihrem Weg zu unterstützen. Mit einer Ausrichtung auf Berufsfelder lassen sich die fachlichen Sprachkompetenzen gezielt fördern. Das EHB arbeitet im Auftrag des SEM aktiv an der Konzeption der Integrationsvorlehre mit. Es trägt damit direkt zu einer guten Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen bei.»

Adrian Gerber, Chef der Abteilung Integration beim Staatssekretariat für Migration SEM



«Umwege erhöhen die Ortskenntnisse, sagt ein Sprichwort so schön. Dies gilt auch für die Lernlandschaft im Setting des Unterrichts. Der Umgang mit Widerständen und sich selbst braucht Durchhaltenwillen. Erfolge anzustreben und zu erreichen, förderorientierte Rückmeldungen zu geben und die eigenen Ressourcen zu stärken, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass bei Lernenden das Selbstwirksamkeitsgefühl und somit auch die intrinsische Motivation steigt.

Lehrpersonen müssen hoch professionell Ziele beschreiben, aber auch planen und erreichen können. Es gilt die Heterogenität in den Klassen, die vielfältigsten Kulturen, Sprachen und Vorgeschichten als Ressource und nicht als Belastung zu erkennen. Stimmen die Indikatoren im Setting, so bleibt auch Zeit zur Entschleunigung – und vor allem die Zeit für Umwege, denn jeder Mensch lernt komplett unterschiedlich.»

Lehrpersonen müssen hoch professionell Ziele beschreiben, aber auch planen und erreichen können. Es gilt die Heterogenität in den Klassen, die vielfältigsten Kulturen, Sprachen und Vorgeschichten als Ressource und nicht als Belastung zu erkennen. Stimmen die Indikatoren im Setting, so bleibt auch Zeit zur Entschleunigung – und vor allem die Zeit für Umwege, denn jeder Mensch lernt komplett unterschiedlich.»

Thomas Hofstetter, Fachgruppenleiter Metallbau an der Abteilung Bau der Berufsbildungsschule Winterthur



«Es hat in unserer Firma Tradition, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund mitarbeiten. Wir finden es wichtig, soziale Verantwortung zu übernehmen. Aktuell haben wir ein Schnupperprojekt für unbegleitete minderjährige Asylsuchende (UMA), die auf der Bäregg untergebracht sind, und

prüfen, ob wir Integrationsvorlehren anbieten können. Ich erlebe immer wieder, wie unterschiedlich die Voraussetzungen sind, die jemand mitbringt. Wir versuchen

den Einstieg in die Berufswelt möglichst individuell und optimal zu gestalten. Am zentralsten sind dabei letztlich das Interesse und die Offenheit, aufeinander zuzugehen. Es freut mich auch, dass unsere Führungsleute den Zusatzaufwand nicht scheuen und bereit sind, solchen Menschen eine Chance zu geben. Daraus entstehen spannende und bereichernde Begegnungen, die oft für ganze Teams positiv sind.»

Eva Jaisli, CEO der Firma PB Swiss Tools im emmentalischen Wasen. Sie führt das Familienunternehmen gemeinsam mit ihrem Mann in vierter Generation



«Am Universitätsspital Zürich bilden wir im Rahmen der Direktion Pflege und der Medizinisch-Technischen und Medizinisch-Therapeutischen Berufe (MTTB) Lernende und Studierende in insgesamt 15 nichtärztlichen Gesundheitsberufen aus. Darunter sind Auszubildende mit Migrationshintergrund,

in der Regel Secondos. Wir erleben dabei, beispielsweise im Studiengang Operationstechnik HF, nicht explizit migrationsbedingte Hindernisse, die es den Personen schwer

machen, im Berufsalltag Fuss zu fassen. Deswegen gibt es keinen Bedarf für spezielle Förderprogramme. Basierend auf unserer Definition einer professionellen Berufsbildung in der Praxis liegt unser Fokus darauf, alle Studierenden gleich zu behandeln und gemäss ihrem individuellen Lernbedarf zu fördern – dies ausgerichtet auf die Kompetenzen, die sie lernen sollen.»

Eva-Maria Panfil, Leiterin Bildung in der Direktion Pflege und Medizinisch-Technische und Medizinisch-Therapeutische Berufe (MTTB) am Universitätsspital Zürich

Integrationsklassen an Berufsfachschulen

«Ich bin jedes Mal gespannt, wer in meiner Klasse sitzt»

Von **Seraina Leumann**, Senior Researcher Forschungsfeld Curricula und Dozentin, **Ursula Scharnhorst**, Leiterin Forschungsfeld Lern Diagnostik und Lernförderung, und **Antje Barabasch**, Leiterin Forschungsschwerpunkt aktuelle Kontexte in der Berufsbildung, EHB

Eine sehr heterogene Klasse und Lernende, die andere Lernkulturen gewohnt sind und im Alltag oft Hilfe brauchen: Unterrichten in flüchtlingspezifischen Brückenangeboten ist herausfordernd – ein Erfahrungsbericht.

Die meisten Kantone haben die Brückenangebote für spätmigrierte Jugendliche und junge Erwachsene in den letzten zwei Jahren wegen des Zustroms junger Flüchtlinge ausgebaut. Die neuen Lernenden haben einen andern kulturellen und biographischen Hintergrund, und die Altersspanne ist grösser geworden. Dies bietet für die Lehrkräfte neue Möglichkeiten, bringt aber auch neue Herausforderungen mit sich.

Das EHB hat eine Interviewstudie durchgeführt, um pädagogisch-didaktische Besonderheiten in diesem Unterrichtskontext herauszuarbeiten. Befragt wurden zehn Lehrpersonen im Alter von 37 bis 66 Jahren. Sie unterrichten berufsvorbereitende Klassen an fünf Berufsfachschulen der Kantone Bern und Solothurn. Ausgewählte Erkenntnisse werden hier vorgestellt.

Völlig unterschiedlich

«Nach den Sommerferien bin ich jedes Mal gespannt, wer in meiner Klasse sitzt, und welchen Rucksack die Lernenden mitbringen. Kein Schuljahr gleicht dem anderen, obwohl ich an derselben Schule im selben Brückenangebot unterrichte», erzählt eine Lehrperson. Die Lehrkräfte erwähnen, dass sich ihre berufliche Rolle gewandelt hat. Alter und Herkunft, aber auch Leistungsstand und Tempo der Lernenden sind sehr heterogen. Während die einen zuvor eine Matura oder eine berufliche Ausbildung absolviert haben, können andere kaum lesen und schreiben. Die Lehrkräfte benötigen viel Kreativität und Geduld, um sie individuell zu fördern.

Viele der jungen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen sind allein in die Schweiz gekommen und wohnen in grösseren Flüchtlingsunterkünften mit wechselndem Betreuungspersonal. Sie haben deshalb das Bedürfnis nach einer konstanten Bezugsperson, mit der sie persönliche Schwierigkeiten besprechen können. Die

Lehrkräfte sind dafür prädestiniert. Oft leisten sie Unterstützung im Umgang mit Behörden, übersetzen Briefe oder helfen bei gesundheitlichen Problemen oder Konflikten in der Asylunterkunft. Doch fühlen sie sich dafür oft nur ungenügend vorbereitet oder ausgebildet. Trauma- oder stressbedingte Symptome wie Kopf- und Bauchschmerzen oder Schlafstörungen schränken das Lernen ein. Lerninhalte sollten bestmöglich vermittelt werden, doch können diese belasteten Lernenden keinem zu grossem Druck ausgesetzt werden.

Das Wissen um persönliche Schicksale macht es den Lehrpersonen gleichzeitig schwer, Distanz zu wahren.

«Manchmal habe ich das Gefühl, immer wieder von vorne beginnen zu müssen. Das braucht viel Geduld»

Teilweise fehlen ihnen dazu auch geeignete Strategien. Asylrechtliche Bestimmungen sowie Absenzen wegen Krankheit oder Arzt- und Behördenterminen führen zudem zu einer hohen Fluktuation im Klassenzimmer. Diese Diskontinuität im Lehr-Lernprozess erschwert ein aufbau-

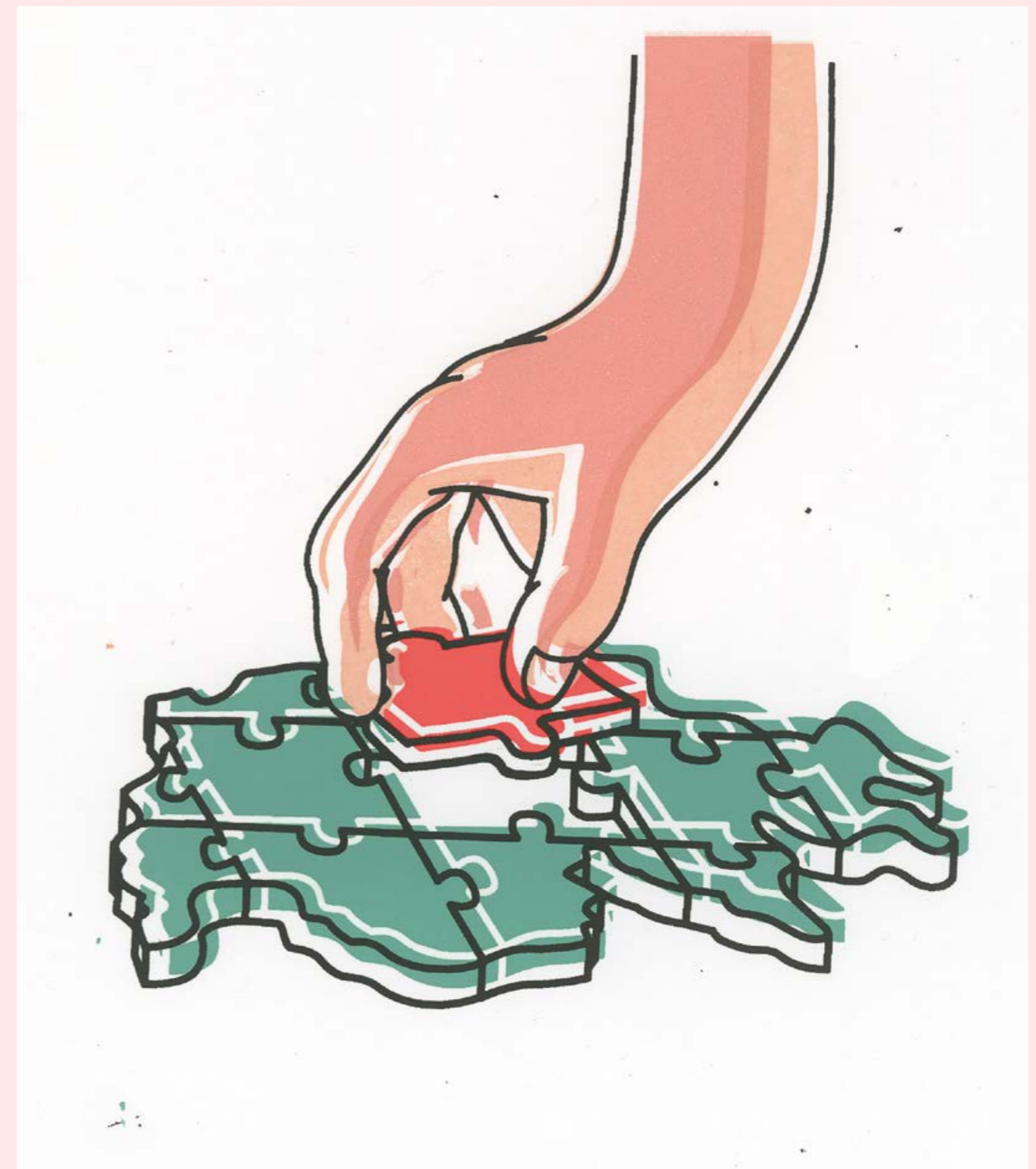
endes und vernetztes Lernen. «Manchmal habe ich das Gefühl, immer wieder von vorne beginnen zu müssen. Das braucht viel Geduld», so eine Lehrperson.

Lernen auf neue Art

Eine Herausforderung sind auch die unterschiedlichen Vorstellungen von Lernen und Unterricht. Viele Lernende kommen aus kulturellen Kontexten mit einem andern Lernverständnis. Eine Fehlerkultur im hiesigen Sinne oder die geforderte Eigeninitiative und Selbstständigkeit ist ihnen oft fremd. Eine Lehrperson berichtet von einem Erlebnis mit einer Lernenden. «Sie sagte mir einmal nach der Stunde, dass sie nicht lernen könne, weil ich ihr nicht klar sage, was sie machen müsse. Sie war überfordert mit meiner offenen Aufgabenstellung. Ich musste lernen, die Jugendlichen schrittweise an selbstständiges Arbeiten heranzuführen. Das ist aber gar nicht so einfach».

Wissen und Impulse kombinieren

An der Gewerblich Industriellen Berufsfachschule Solothurn (GIBS) hat sich die Zahl der Lernenden und der Lehrpersonen im Integrationsjahr innerhalb von etwas



↑ Illustration von **Fabian Luginbühl**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

mehr als zwölf Monaten verdreifacht, wie Bereichsleiterin Iren Rieder ausführt. Das stellt hohe Anforderungen an die Verantwortlichen. «Wir müssen unsere Arbeit laufend weiterentwickeln», sagt Rieder. Dabei gelte es aktuelle Impulse aus der Teamarbeit, dem Unterricht und aus der Forschung mit dem Erfahrungswissen über die Integration von jungen Migrantinnen und Migranten in eine lebendige Form zu bringen.

Von den Autorinnen erscheint im Frühling 2018 im vom EHB publizierten Sammelband «Migration und Berufsbildung in der Schweiz» im Seismo-Verlag ein Artikel zur pädagogisch-didaktischen Gestaltung von Lehr-Lernsituationen in berufsvorbereitenden Klassen für junge Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (siehe auch S. 14 in diesem «skilled»).

Berufsentwicklung

Integration: für die Ausbildung eine Herausforderung

Isabelle Caprani, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, und **Pierre-Yves Gyger**, Dozent, EHB

Über welche Kompetenzen und Hilfsmittel müssen die Lehrkräfte verfügen, um die Integration aller Lernenden in den Ausbildungsprozess wirksam zu unterstützen? Eine Studie des EHB zeigt, dass die Lehrkräfte sich für die Schwierigkeiten nicht gerüstet fühlen, die sich im Zusammenhang mit der Integration und diskriminierenden Verhaltensweisen stellen.

Aufgrund der Migrationsbewegungen sehen sich Lehrkräfte heute immer heterogeneren Klassen gegenüber. Laut dem Bundesamt für Statistik haben 2017 19,5 Prozent der Lernenden in der Berufsbildung keinen Schweizer Pass; in den Berufsmaturitätsklassen sind 13,6 Prozent ausländischer Herkunft. Die Bildungsinstitute müssen sich also Gedanken zu Fragen der Diversität in den Klassen und zur Integration dieses Themas in der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte machen.

Am EHB widmet sich eine Lernwerkstatt innerhalb der Grundausbildung der Problematik der Interkulturalität. Sie stützt sich im Wesentlichen auf eine Studie des Instituts zur Integration der Personen mit Migrationshintergrund an den Berufsschulen. Es wurden zwei Berufe ausgewählt, um die Situation in den Klassen, die Bedürfnisse und die Schwierigkeiten der Migrantinnen und Migranten, aber auch ihre spezifischen Potenziale besser zu verstehen: Coiffeuse/Coiffeur und Maler/in. Im Bereich der Gesundheits- und Körperpflege liegt der Anteil der ausländischen Lernenden laut dem Bundesamt für Statistik bei 28,3 Prozent, in der Baubranche bei 19,9 Prozent. Daraufhin wurde untersucht, über welche Kompetenzen und Instrumente die Lehrkräfte verfügen oder verfügen sollten, um die Integration der einzelnen Lernenden in den Ausbildungsprozess zu unterstützen.

Kaum eine Grundlage

Eine wichtige Erkenntnis aus der Analyse betrifft die relative Einsamkeit der Lehrkräfte, die sich nicht in der Lage fühlen, Integrationsschwierigkeiten und diskriminierendem Verhalten gegenüberzutreten. Es scheint kein etabliertes Wissen, keine allgemein akzeptierten Vorgehensweisen und keine gemeinsam entwickelten Richtlinien zu geben, wie man damit umgeht. Die Lehrkräfte haben oft nur eine minimale Ausbildung in diesem Bereich und fühlen sich allein gelassen, wenn es darum geht,



↑ Illustration von **Nathan Styner**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.



↑ Illustration von **Derek Mündlein**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

Verhaltensweisen zu entwickeln. So setzen sie am ehesten auf ihren gesunden Menschenverstand und ihre eigenen Werte. Zeitmangel und Stoffdruck sind Argumente, die dabei oft vorgebracht werden.

Im Weiteren sind die Lehrkräfte wenig versiert im Umgang mit einem handlungsorientierten Ansatz und differenzierenden Unterrichtsmethoden, und sie setzen solche Lehrformen nur gelegentlich ein.

«Ich habe versucht, Gruppenarbeiten so oft als möglich einzusetzen. Aber das Problem ist der viele Stoff, den man vermitteln muss, so muss man doch recht schnell weitergehen.»

(Berufsschullehrerin Coiffeuse/Coiffeur)

Um diesen Ansatz zu fördern, bietet das Weiterbildungsprogramm Workshops zum logischen Denken (www.arl-collectif.org/outilsarl.htm), zur Entwicklung von Lerntechniken und Lernstrategien sowie zum autonomen Lernen und zur Analyse von Gruppensituationen an.

Stereotypen

Eine weitere Erkenntnis ist, dass die Lehrpersonen oft stereotype Vorstellungen von den Lernenden mit einem Migrationshintergrund haben. Nur selten werden ihre speziellen Fähigkeiten und ihre Kompetenzen wahrgenommen, manchmal überwiegt eine nur auf ihre Defizite ausgerichtete Sicht. Schulische Schwierigkeiten, sprachliche Defizite, ungenügende Grundkenntnisse und die fehlende Selbstsicherheit, insbesondere bei den erst vor kurzem angekommenen Jugendlichen, oder auch die mangelnde Autonomie werden oft angeführt. «Education 21» (www.education21.ch/de/home) bietet eine breite Auswahl an interkulturellen Aktivitäten, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit Stereotypen, welche das EHB in seinen Studienplan integriert hat.

Empfänglich für das Andersartige

Einige Lehrkräfte sehen problematische Verhaltensweisen wie Randalieren, Disziplinlosigkeit oder eine verrohte Sprache – die notabene bei allen Lernenden auftauchen – als potenzielle Störfaktoren in ihrem Unterricht. Die Verantwortung für die Integration in die Lerngruppe wird einseitig den jungen Migrantinnen und Migranten aufgebürdet.

«Ich sage ihnen gewöhnlich: «Es liegt an euch, ihr müsst nur wollen.»»

(Berufsschullehrerin Coiffeuse/Coiffeur)

Es ist hingegen wichtig, dass die Lehrkräfte signalisieren, dass sie ein offenes Ohr haben. Eine Fähigkeit, die bereits bei der Grundausbildung entwickelt werden müsste, ist die Empfänglichkeit für die Schwierigkeiten, mit denen sich die Lernenden mit Migrationshintergrund konfrontiert sehen. Es geht darum, eine proaktive Haltung einzunehmen und die Lernenden in schwierigen Situationen anzusprechen. Auf diese Weise könnten die Lehrkräfte ihre integrierende Aufgabe in heterogenen Klassen besser wahrnehmen. Um diese Art Sensibilität konkret zu entwickeln, helfen Simulationen wie zum Beispiel «Stationen einer Flucht» (www.fluechtlingshilfe.ch) oder

eine Lektion in einer fremden Sprache und Kultur. So können Studierende direkt erleben, was es bedeutet, sich in einem schulischen Umfeld zu bewegen, ohne bekannte Anhaltspunkte zu haben.

Einige Vorschläge

Die Integrationsproblematik kann in den grösseren Kontext der Stütz- und Fördermassnahmen gestellt werden, die sich sowohl an Migrantinnen und Migranten richten können als auch an Personen mit einem Handicap oder mit Lernschwierigkeiten. Das CAS «Fördern und Begleiten von Lernenden» (www.ehb.swiss/cas-das-foerdern-und-begleiten-fub-von-lernenden) ist ein gutes Beispiel einer Weiterbildung, die auf den Umgang mit diesen Personengruppen vorbereitet. Das EHB plant im Weiteren transversale Grundausbildungen und bietet massgeschneiderte Weiterbildungen an.

Die Bildung von Erfahrungs- und Supervisionsgruppen erlaubt es den Lehrkräften, Wissen und Erfahrungen zum Umgang mit Diversität untereinander auszutauschen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Gleichzeitig muss an den Berufsschulen eine Kultur der Nicht-Diskriminierung und der Integration gefördert werden, beispielsweise durch die Entwicklung einer Charta mit ethischen und sozialen Grundsätzen, durch Klassen mit Sprachförderung oder indem berufsspezifische Glossare in verschiedenen Sprachen bereitgestellt werden.

Neuerscheinung

Wie Integration gelingt

Von **Sonja Engelage**, Senior Researcher Forschung und Entwicklung in der Berufsbildung, EHB

Das EHB publiziert einen neuen Sammelband mit dem Titel «Migration und Berufsbildung in der Schweiz».

Gemeinhin gelten Migrantinnen und Migranten im Bildungs- und Erwerbsleben als problematische Gruppe. Für die Forschung ist schon lange klar, dass es «die» Migrantinnen und Migranten nicht gibt. Jede Gruppe hat je nach Herkunft, Bleibewahrscheinlichkeit und weiteren Faktoren andere Bedürfnisse.

Um zu beurteilen, was den Erfolg bestimmt, müssen soziale Herkunft, Sprachkompetenzen, kultureller Hintergrund sowie Bildungswahl und -wege von Migrantinnen und Migranten ebenso analysiert werden wie deren Eintritt in den Arbeitsmarkt und Karriereverlauf.

Auch Chancen

In einem neuen Sammelband erläutern Forschende des EHB und externe Fachleute die Herausforderungen der Migration für das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt. «Das Integrationspotenzial könnte deutlich gestärkt werden, wenn der Fokus vermehrt auf die Stärken der Jugendlichen gelegt würde», ist Jakob Kost, Erziehungswissenschaftler an der PH Bern und einer der Autoren, überzeugt. Im Buch wird der Blick auch auf die erfolgreiche Integration gerichtet. Und darauf, welche Chancen sich daraus für die Schweiz ergeben.

Engelage, Sonja (Hrsg.): Migration und Berufsbildung in der Schweiz. Seismo Verlag (erscheint im Frühling 2018)

Broschüre für Lehrkräfte

«Guide pratique»: Die Resultate der Studie sind – auf Französisch – in einer Broschüre für die Lehrkräfte zusammengefasst. Diese enthält auch praktische Tipps und Denkanstösse sowie eine ausgewählte Bibliographie.

► www.iffp.swiss/brochure_diversite

Die Integrationsvorlehre im Tessin

Ein wichtiger Schritt für den Eintritt in den Arbeitsmarkt

Interview: **Monica Lupi**, Dozentin, EHB

Sergio Bello, Direktor des Instituts für Berufsübertrittsmassnahmen, spricht über die Erfahrungen des Tessins mit der Integrationsvorlehre. Und auch über die Veränderungen, die man dabei in den letzten Jahren erlebt hat.

Die Integrationsvorlehre gibt es im Tessin seit Anfang der 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts. An wen richtet sie sich?

Die Integrationsvorlehre richtet sich an Jugendliche zwischen 15 und 20 Jahren, die ins Tessin zuziehen und kein Italienisch können. Sie kommen aus verschiedenen Gründen hierher: im Rahmen eines Familiennachzugs, weil die Eltern aus beruflichen Gründen einwandern oder als Asylsuchende. Um in die Vorlehre aufgenommen zu werden, muss eine Aufenthaltserlaubnis vorliegen oder ein Asylantrag eingereicht worden sein. Es ist zwar selten, aber es können auch Schweizer Jugendliche aufgenommen werden, die kein Italienisch können. Auf jeden Fall handelt es sich um sehr engagierte und motivierte junge Leute, die dankbar sind für die Chance, die sie so erhalten. Sie wollen unsere Sprache lernen, eine Berufsausbildung in Angriff nehmen und erfolgreich abschliessen.

Seit den 90er-Jahren haben sich die Migrationsbewegungen verändert. Welche Auswirkungen hatte das auf die Vorlehre?

Am Anfang haben wir Jugendliche aus Ex-Jugoslawien und Osteuropa aufgenommen. Sie hatten eine solide schulische Basis. Heute kommt der Grossteil der Jugendlichen aus den ärmsten Ländern der Welt, und viele von ihnen sind Analphabeten. In der Regel handelt es sich um junge Leute, die aus ländlichen Umgebungen stammen, in die Mechanisierung und Technologie noch kaum vor-



↑ Illustration von **Gilles Sulzberger**, 2. Fachklasse Grafik, Schule für Gestaltung Bern und Biel.

gedrungen sind. Sie haben nur schwache Grundlagen und stammen aus einer Welt, in der das Leben vollkommen anders verläuft als hier.

Wie ist die Integrationsvorlehre aufgebaut?

In der Regel dauert sie ein Schuljahr – mit Unterricht in Kleinklassen. Die vorgesehenen Fächer sind: Sprache und Allgemeinwissen, Mathematik und Geometrie, Berufswahlkunde, Kenntnis des geografischen Umfelds, Gesundheitslehre, Informatik und neue Technologien und – für jene mit einem besseren Schulhintergrund – Deutsch. Daneben gibt es in jedem Semester Werkstätten, damit die Jugendlichen ihre praktischen Fertigkeiten ausprobieren und entwickeln können. Es stehen ebenfalls eine Berufsberatung und pädagogische Unterstützung zur Verfügung.

Aus den oben erwähnten Gründen haben wir auch eine «Alphabetisierungsvorlehre» für diejenigen eingerichtet, die als Analphabeten oder mit sehr geringen Schulerfahrungen hier ankommen.

Ein Jahr scheint sehr wenig, um sprachliche und kulturelle Kompetenzen zu erwerben.

Schon nach einem Jahr reichen die Sprachkompetenzen der Jugendlichen aus, um sich im Arbeitsumfeld und in der Schule verständigen zu können. Nach der Vorlehre gibt es aber die Möglichkeit, weiter Kurse zur Sprachförderung zu besuchen.



← Sergio Bello

Porträt

«Am wichtigsten sind Einsatz und Geduld»

Von **Lucia Probst**, Kommunikation EHB

Als 17-Jähriger floh Abdul Saleh mit seiner Familie in die Schweiz. Heute ist er 22 und absolviert eine Coiffeurlehre in Zürich. Den Einstieg ins Berufsleben schaffte er mit viel Eigeninitiative. Und dank eines Zahnarzts.

Er hält den Fön in der Hand und streicht der Kundin mit einer grossen Bürste durch ihr blondes Haar. Was sie denn beruflich mache, fragt Abdul Saleh. Er weiss: Smalltalk gehört dazu, wenn jemand vor ihm auf dem Coiffeurstuhl sitzt. Es fällt ihm leicht, Gespräche zu führen, obwohl Deutsch nicht seine Muttersprache ist. Mit seinem Charme und seiner Offenheit gewinnt der 22-Jährige die meisten rasch für sich. Einen unglaublichen Willen habe er, erzählt sein Chef Ivo Aeschlimann über ihn. Und sehr viel Teamgeist. Sogar wenn Abdul in der Berufsschule sei, schaue er mittags vorbei und frage, ob er etwas helfen könne.

Etwas mehr als fünf Jahre ist es her, seit Abdul Saleh mit seiner Familie aus Syrien in die Schweiz geflohen ist und am Zürcher Hauptbahnhof stand. «Null Ahnung» habe er gehabt. «Du kennst die Sprache nicht, die Kultur nicht, einfach nichts.» Sehr schwierig sei das gewesen, erzählt er. Zumal sie in Syrien ein völlig anderes Leben geführt hätten. «Mein Vater besass eine Baufirma, jetzt arbeitet er hier als Pizzakurier.» Doch da war zum Glück die Nachbarin in Wettwil, wo Salehs nach der ersten Zeit im Asylzentrum hinzogen. «Sie stand mit einem Dictionnaire Arabisch-Deutsch vor unserer Tür und fragte, wie es uns geht.» In vielen Belangen unterstützt sie die Familie bis heute.

Als aus Abdul Marc wurde

Abdul kocht einer Kundin Pfefferminztee, verkauft einer andern ein Haarpflege-Set und nimmt das Telefon ab. «Noch etwas Musik, bitte», ruft ihm seine Kollegin zu, und er sorgt für die richtige Stimmung im Salon. Sein Traum war es, als Ingenieur nach Öl zu bohren. Jetzt wird er Coiffeur und ist im dritten Lehrjahr.

Rasch Deutsch lernen – das wollte Abdul Saleh, als er in die Schweiz kam. «Ich sah die jungen Leute im Bus und verstand sie nicht, das tat mir im Herzen weh.» So ergriff er selbst die Initiative und bot Leuten im Dorf seine

Hilfe an, um die Sprache zu lernen. Über einen Kontakt am Schulfest kam er dann zu einem Praktikum bei der Migros. «Ich habe geschuftet wie ein Esel.» Eine Lehrstelle habe er dort trotzdem nicht erhalten. «Ich musste mich beweisen. Das war schlimm, aber ich habe vieles gelernt.» Alles zu geben und Geduld zu haben sei am wichtigsten, findet er. «Sonst kommst du nirgendwo hin.»

Der Vater eines Kollegen, ein Zahnarzt, half Abdul Saleh bei der Lehrstellensuche. Er unterstützte ihn auch, als es im ersten Coiffeursalons schwierig wurde. «Knlich» habe ihn sein Lehrmeister genannt, erzählt Abdul Saleh. Und unter anderem von ihm verlangt, dass er sich Marc nenne, weil das für die Kundschaft einfacher sei. Eine Weile tat er das, schliesslich fand Abdul einen neuen Lehrbetrieb.

Superstreng und sehr lieb

«Abdul ist ein guter Berufsschüler», sagt sein Chef. «Er packt seine Chance.» Ivo Aeschlimann ist es wichtig, ganz unterschiedlichen jungen Leuten eine Chance zu geben. Offen und neugierig auf die jungen Leute zu sein, findet er zentral. Letztlich zähle allem voran, dass sie eine Top-Leistung erbringen.

Freizeit kennt Abdul Saleh kaum. «Ich will es gut machen.» Manchmal arbeitet er acht Stunden an einer Hausaufgabe. Er weiss: Andere brauchen dafür nur eine halbe Stunde. Dem jungen Syrer gefällt es im Salon. Seine Betreuerin sei «superstreng», sagt er. Aber auch sehr lieb. «Eine gute Kombination», findet er. «Sie hilft mir, und sie glaubt an mich. Ich habe sie extrem gern.»



Anita Vozza / EHB

→ Die Zukunft fest in der Hand: Im Zürcher Coiffeurgeschäft Ghel absolviert Abdul Saleh eine Coiffeurlehre.

Publikation

Der Wiederaufbau des Lebens im Exil

Alexandra Felder, Senior Researcher Forschungsfeld Lernorte und Lehr-/Lernformen, EHB

Ein Buch berichtet über das Schicksal von Asylsuchenden, von ihrem beruflichen Werdegang als Kern der Rekonstruktion ihres Lebens im Exil. Weil Arbeit und Beschäftigung Verbindungen schaffen mit anderen, mit sich selbst – und mit dem Umfeld im Einwanderungsland.



Martine, Sholee, Fernand, Serhat: Schicksale von Asylsuchenden, jedes anders. Was sie verbindet, ist der Platz, den man ihnen in der Gesellschaft zugewiesen hat: den Platz der Bittstellenden, der Antragstellenden. Derjenigen, die warten, und die eine Überlebenshilfe erhalten. Aber auch derjenigen, die sich unter vielen anderen wiederfinden, die warten.

Sie organisieren ihr Leben rund um verschiedene Beschäftigungen, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen (Arbeit), um zu lernen und zu spüren, dass sie vorankommen in Bezug auf Kenntnisse und die berufliche Integration (Bildung) und um sich über eine identitätsstiftende kulturelle,

intellektuelle oder soziale Tätigkeit so weit wie möglich zu entfalten.

Diese verschiedenen Tätigkeiten erlauben es ihnen auch, teilzuhaben an der Ko-Konstruktion der Gesellschaft und der gemeinsamen Geschichte. Diese Form der gesellschaftlichen Teilnahme ist besonders wichtig für Personen, die neu in diesem Land angekommen sind und sich ausgegrenzt und zum Warten gezwungen fühlen.

Das Buch bietet allen Berufsleuten, die mit Migrantinnen und Migranten oder anderen Personen in prekären Verhältnissen arbeiten, einen Schlüssel zum Verständnis ihrer subjektiven Sicht des Lebens. Es zeigt, wie Migrantinnen und Migranten durch die Konzentration auf ihre Ressourcen tätig werden und ihr Leben im Exil neu aufbauen können.

Felder, Alexandra (2016): L'activité des demandeurs d'asile. Se reconstruire en exil. Erès.

► alexandra.felder@iffp.swiss

Symbolische Grenzen

«Ausländer müssen sich ja nur integrieren»

Kerstin Duemmler, Senior Researcher Forschungsfeld Lernorte und Lehr-/Lernformen & Bereichskordinatorin für den MSc in Berufsbildung, EHB

Es braucht nicht nur den eigenen Willen, um sich in einer Gesellschaft zu integrieren. Genauso braucht es eine offene Gesellschaft – Mitmenschen also, die Eingewanderten und ihren Kindern alltägliche Barrieren öffnen.

Ethnische und religiöse Zuschreibungen sowie alltägliche Ein- und Ausgrenzungen unter Jugendlichen zu untersuchen, war das Ziel einer Studie an Luzerner (Berufsfach-)Schulen.

Forderungen gegenüber Ausländerinnen und Ausländern sich zu integrieren, waren dabei weit verbreitet. Selten bewusst waren sich die Jugendlichen allerdings, dass sie einigen Mit-



↑ «Wer hier lebt, soll sich integrieren» war eine weit verbreitete Meinung unter Lernenden an Luzerner (Berufsfach-)Schulen – im Bild ein Graffiti an der Luzerner Seebrücke (2007).

schülerinnen und Mitschülern aufgrund ihrer Religion oder Herkunft von vornherein Respekt, Toleranz und Anerkennung verwehrten. Die Lehrpersonen hatten dieser Haltung in ihrem Umgang mit religiöser und ethnischer Heterogenität wenig entgegenzusetzen.

Welche Konsequenzen alltägliche Grenzziehungen in der (Berufsfach-)Schule haben, insbesondere wie Betroffene mit Ausgrenzung umgehen, dazu gibt die Dissertation von Kerstin Duemmler vielfältige Einblicke.

Duemmler, Kerstin (2015): Symbolische Grenzen – Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen. Transcript.

► Kerstin.duemmler@iffp.swiss

Günel Yilmaz, Diplomstudiengang Berufskundeunterricht (BKU) für hauptberufliche Lehrpersonen

«Ich lernte, mutig und frei durchs Leben zu gehen»

Aufgezeichnet von **Lucia Probst**, Kommunikation EHB

Drei Jahre lang hat die Informatikerin Günel Yilmaz am EHB berufsbegeleitend studiert und pendelte dafür zwischen der Schweiz und der Türkei. Jetzt ist sie diplomierte Lehrerin für Berufskunde. Jugendlichen will sie mehr als ihr Informatik-Knowhow vermitteln.

«Das Klima muss angenehm sein, dann können Jugendliche gut lernen. Mit Druck zu arbeiten bringt wenig, davon bin ich überzeugt. Ich sitze auch nie vorne am Tisch, hierarchisches Denken mag ich nicht.

Seit sieben Jahren arbeite ich als Lehrerin an der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (GIBB). Ich habe die Jugendlichen sehr gern. Sie sind unsere Zukunft. Wir Berufskundelehrkräfte sind Fachpersonen. Mir ist aber auch wichtig, dass die jungen Leute im Unterricht einen Zusammenhalt spüren. Egal, welche Religion oder Hautfarbe sie haben, oder welche Sprache sie sprechen. Ich bin ohne Telefon aufgewachsen, für Jugendliche heute ist ein Leben ohne Computer kaum vorstellbar. Manches wissen sie besser als ich. Am Puls der Entwicklungen zu bleiben, ist herausfordernd, aber auch spannend.

Als ich vor über 20 Jahren in die Schweiz gekommen bin, habe ich nach Deutschkursen an der Universität an der Fachhochschule in Bern Informatik studiert – und als einzige Frau in meiner Klasse abgeschlossen. Ich war alleinerziehend und hatte zwei kleine Töchter. Es war eine sehr intensive Zeit. Doch von meinem Vater habe ich gelernt, mutig und frei



↑ EHB-Absolventin Günel Yilmaz. «Mein Beruf ist Lehrerin, nicht Informatikerin»

durchs Leben zu gehen. Er hat mich wie einen Buben erzogen.

Ein Arbeitskollege von mir war Berufsschullehrer. Ich wusste sofort: Das würde mir auch gefallen. Nach drei Jahren an der Berufsschule habe ich die Ausbildung am EHB begonnen. Viel gearbeitet habe ich immer. Während meiner Ausbildung zur Berufsschullehrerin unterrichtete ich fast Vollzeit, obwohl ein Pensum von 60 Prozent empfohlen wird. Zudem flog ich phasenweise fast jedes Wochenende nach Istanbul, weil meine ältere Tochter dort lebt. Meine Arbeiten waren nie perfekt. Es brauchte Verständnis seitens der EHB-Dozierenden. Ich denke auf Deutsch. Deutsch zu schreiben aber fällt mir oft schwer, mir fehlen die treffenden Worte.

Ich unterrichte heute bewusster. Sehr geholfen haben mir die Lernin-

halte zur Jugendpsychologie. Ich verstehe besser, wie das Gehirn von Jugendlichen funktioniert. Viel abverlangt hat mir das berufsfelddidaktische Praktikum, das war enorm streng. Jetzt hat das EHB die Berufsfelddidaktik zum Glück anders organisiert. Meine Diplomarbeit habe ich zu kooperativem Lernen geschrieben. Ich selber muss mich austauschen, wenn ich ein Problem habe.

Wenn mich heute jemand fragt, was ich bin, dann sage ich nicht mehr Informatikerin. Ich bin Lehrerin.»

► www.ehb.swiss/bku-lehrperson-im-hauptberuf

Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Berufslehre

«... und plötzlich schaffst du das Unmögliche»

Von **Patrizia Hasler**, Nationale Leiterin Weiterbildung, EHB

Die Voraussetzungen sind anders. Wenn man sich dessen bewusst ist, ist es spannend und lehrreich, als Berufsbildner/in Jugendliche mit Migrationshintergrund zu betreuen. Folgendes Achtpunkte-Programm hilft, dies mit Erfolg zu tun.

Jugendliche mit Migrationshintergrund bringen oft andere Wertvorstellungen und Gewohnheiten mit. Dieser sogenannte Habitus gibt vor, wie man sich in der sozialen Welt zu bewegen hat. Für die Jugendlichen bedeutet dies oft ein Loyalitätskonflikt zwischen der Sozialisation im Herkunftsland und der Kultur im Gastland.

Somit ist es für Berufsbildner/innen enorm wichtig, während einer Lehre mit Neugierde die Lebenswelt der/des Jugendlichen zu erforschen.

Nachfolgend wird in acht Handlungsoptionen aufgezeigt, wie die Integration einer jungen Person aus einer uns fremden Kultur erfolgreich gelingen kann.

1. Nehmen Sie im Selektionsverfahren eine Ressourcenanalyse vor

Für einen erfolgreichen Lehreinstieg ist es wichtig, nicht nur die Ressourcen und Kompetenzen der/des Jugendlichen zu prüfen, sondern auch die eigenen Ressourcen an Geduld und Zeit zu klären. Das Unternehmen muss eingangs der Lehre genügend Zeit zur Verfügung stellen, um die Jugendliche/den Jugendlichen eng zu betreuen. Ist der Vertrauensaufbau geglückt, bewegt sie/er sich vermehrt autonom. Somit lohnt es sich, diese «unproduktive» Zeit am Anfang zu investieren.



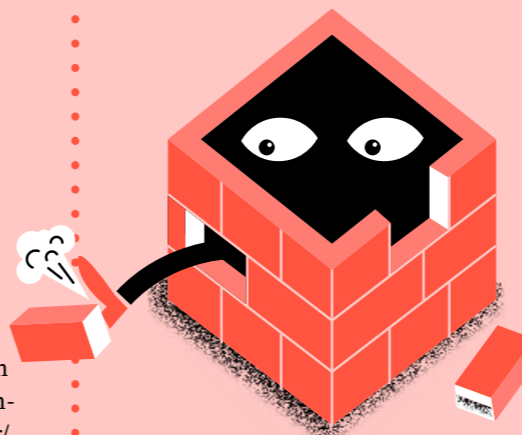
2. Geben Sie Sicherheit

Jugendliche mit Migrationshintergrund, insbesondere der ersten Generation, verfügen über wenig soziale Beziehungen. Sie leiden oft unter Heimweh, sind überfordert und einsam. Deshalb ist für sie eingangs der Lehre der Vertrauensaufbau sehr wichtig. Sie müssen sich wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen. Planen Sie jede Woche ein Zeitfenster ein, um der/dem Lernenden ein Feedback zu den Leistungen zu geben und Verbesserungspotenzial aufzuzeigen. Wagen Sie mit zunehmendem Vertrauen auch, proaktiv Probleme anzusprechen.



3. Stellen Sie Fragen

Um die Wertvorstellungen kennenzulernen, stellen Sie zu abweichendem Verhalten Fragen. Schaut Ihnen die/der Lernende beim Händedruck nicht in die Augen, denken Sie vielleicht, das ist nicht höflich. Fragen Sie, warum sie/er das so macht, und Sie werden staunen: Sie hören unter Umständen, dass dies Respekt bedeutet. Was uns sonnenklar scheint, ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund oft schwer zu verstehen. Dies gilt auch bei Themen wie Pünktlichkeit, Benimmregeln oder Abfallentsorgung. Je mehr dieser Kulturthemen angesprochen werden, umso sicherer fühlt sich die/der Jugendliche.



4. Werden Sie neugierig auf das Anderssein

Nicht nur die/der Jugendliche muss die eigenen Werte hinterfragen, sondern auch Sie. Im Austausch ist es für beide Seiten eine Bereicherung. Durch die Neugierde am Anderssein entdecken Sie zunehmend Ressourcen der/des Jugendlichen und verlieren den Fokus auf die

mangelnden Sprachkenntnisse und schulischen Defizite. Mit zunehmendem Selbstvertrauen wagt die/der Lernende, ebenfalls mit Neugierde die Arbeitsumgebung zu erforschen, Fragen zu stellen oder um Hilfe zu bitten. Dies trägt dazu bei, die Schutzmauer bröckeln zu lassen und sich auf einen Lernprozess einzulassen. Die dadurch freigeordnete Energie hilft, den Schulstoff zu meistern.

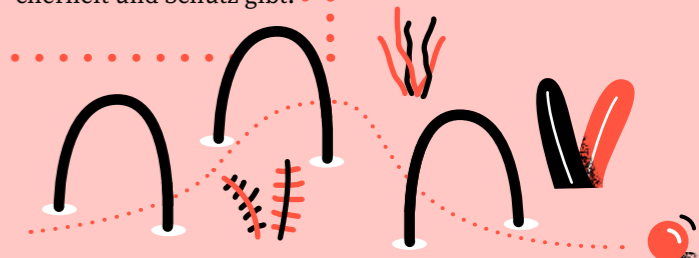


6. Senden Sie klare Ich-Botschaften

Senden Sie Ich-Botschaften, indem Sie der/dem Jugendlichen Ihre Wahrnehmungen unterbreiten und damit eine Diskussion auslösen. Dieses Vorgehen bietet die Möglichkeit der Selbstreflexion, was ein wichtiger Teil der Integration ist. Mit einer verurteilenden, anklagenden Du-Botschaft blockieren Sie den Vertrauensaufbau, da die/der Jugendliche dann oft nicht den Mut hat, die eigene Sichtweise darzulegen. So entstehen gegenseitige Fehlinterpretationen, welche das Lernklima verschlechtern. Dies ist der Beginn einer Negativspirale, die allzu oft in Lehrvertragsauflösungen mündet.

5. Zeigen Sie Ihren Berufsstolz

Jugendliche suchen Vorbilder, die sie nachahmen möchten. So ist es wichtig, dass sie Vorbilder haben, welche eine offene, fragende, lösungsorientierte und positive Grundhaltung ausstrahlen. Dazu gehört, dass Sie Emotionen zeigen und authentisch sind. Ist das Betriebsklima von dieser Grundhaltung geprägt, hilft dies der/dem Jugendlichen, sich mit dem Beruf zu identifizieren, was Sicherheit und Schutz gibt.

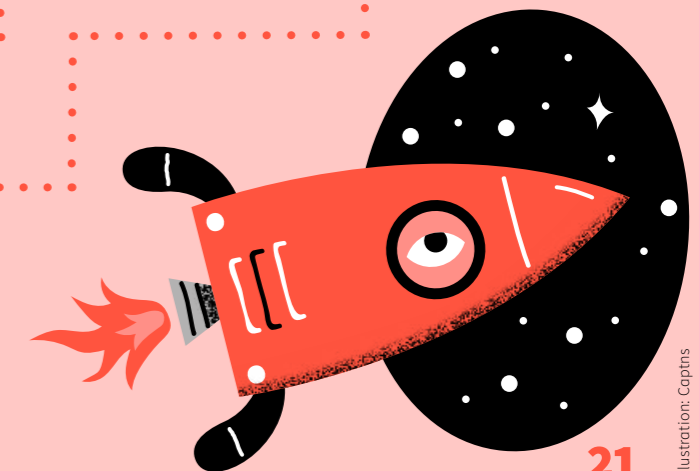


7. Würdigen Sie immer wieder das bereits Erreichte

Jugendliche mit Fluchterfahrungen haben bereits viele schwierige Situationen meistern müssen. Loben Sie kleine Fortschritte und geben Sie herausfordernde Aufgaben, die sie/er zu bewältigen vermag. Dies stärkt das Selbstvertrauen. Setzen Sie klar messbare Ziele, und überprüfen Sie diese regelmässig. Lassen Sie die Lernende/den Lernenden auch selber Ziele setzen, was das selbstorganisierte Lernen fördert. Üben Sie nur dort Druck aus, wo Sie sicher sind, dass die/der Jugendliche die Ressourcen hat, das Ziel zu erreichen.

8. Erinnern Sie sich immer wieder bei der Planung der Lernziele an die Aussage von Franz von Assisi:

«Tu erst das Notwendige, dann das Mögliche, und plötzlich schaffst du das Unmögliche.»



Ausbildung Start für Kooperationslehrgang in der Ostschweiz



↑ Die Kooperationspartner von EHB, PHSG und ZbW und die Kursleitenden.

Anfang September 2017 begann für die didaktischen Einstiegskurse Dik 1&2 des EHB in der Ostschweiz eine neue Ära: Zum ersten Mal wird dieses Angebot in St. Gallen gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule (PHSG) und dem Zentrum für Weiterbildung (ZbW) als Kooperationslehrgang durchgeführt.

Berufsfachschullehrer/innen, welche ihre Ausbildung starten, können die bewährten Didaktikkurse 1&2 weiterhin vor Ort besuchen. Neu gibt es zwei unterschiedliche Kursgestaltungen: Jährlich wechselnd findet das Angebot als Abend- respektive als Tageskurs statt. Der Tageskurs ist integraler Bestandteil des Diplomstudiengangs Berufskundeunterricht BKU der PHSG und des ZbW und erweitert das bisherige Kursangebot des EHB in der Ostschweiz.

Was im Raum St. Gallen vor 43 Jahren als regionaler Methodikkurs (RM) des damaligen Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) begann und als didaktische Kurse (Dik 1&2) durch das EHB in bewährter Art und Weise weitergeführt worden ist, wandelt sich nun zu einem Kooperationsangebot der drei grossen Anbieter von Ausbildungen für Berufsbildungsverantwortliche. Der

neue Lehrgang für nebenberufliche Berufsschullehrpersonen verspricht einiges für die Zukunft: Er basiert auf dem national ausgerichteten Studienplan des EHB, findet in der regional verankerten Institution PHSG statt – und alle gemeinsam tragen die strategische Verantwortung für dieses Kooperationsangebot. **rku**

Assises 2017 de la Culture générale Migration und Religion: Auswirkungen auf die Interkulturalität

Für die dritte Ausgabe der «Assises de la Culture générale» treffen sich Lehrpersonen von allgemeinbildenden Schulen am Donnerstag, 9. November 2017 im Centre Professionnel du Nord Vaudois (CPNV) in Yverdon. Die Veranstaltung bietet Gelegenheit, sich mit einem aktuellen Thema zu befassen, das die Lehrpersonen in ihrem Arbeitsalltag direkt betrifft. Die diesjährige Veranstaltung ist dem Thema «Migration und Religion: Auswirkungen auf die Interkulturalität» gewidmet.

In ihrem Vortrag beschäftigt sich Christine Rodier, Doktorin der Anthropologie und Lehrbeauftragte an der Universität Lausanne, mit dem Thema «Migration und Interkulturalität, wenn Religion Konflikte verursacht». Kerstin Duemmler, promovierte Sozial- und Humanwissenschaftlerin und leitende Forscherin am EHB, macht «Die religiöse Vielfalt und die Bildung symbolischer Grenzen in der Schule» zum Thema ihres Vortrags.

Anschliessend präsentieren Lehrpersonen von allgemeinbildenden Schulen Modelle für Unterrichtssequenzen zum Thema und stellen sie den Anwesenden zur Verfügung. **rbr**

Neuer Ratgeber Berufliche Identität von Lernenden im Detailhandel



Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist eine entscheidende Phase und für junge Erwachsene häufig eine schwierige Zeit. Die Lernenden müssen ein Gleichgewicht zwischen ihren beruflichen Ansprüchen, ihren persönlichen Voraussetzungen und den Erwartungen der Arbeitswelt finden.

Die berufliche Identität bei Lernenden im Bereich Detailhandel zu fördern: Das hat sich ein am EHB entwickelter Ratgeber für Lehrpersonen und Berufsbildner/innen in Betrieben zum Ziel gesetzt. Der Leitfaden setzt sich zum einen damit auseinander, welche Bedingungen im Ausbildungsbetrieb beziehungsweise in der Berufsfachschule die Entwicklung beruflicher Identität fördern, und welche dies erschweren. Zum anderen zeigt der Ratgeber auch Möglichkeiten auf, das erwähnte Gleichgewicht zu erreichen. Über konkrete Praxisbeispiele und Übungen sollen Lernende zur Reflexion über ihre Ausbildungs- und Arbeits-

situation angeregt und Berufsbildungsverantwortliche für das Thema sensibilisiert werden. **ica**

Der Ratgeber und die Übungsblätter können unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

► www.ehb.swiss/Neuer_Ratgeber

Hörer/innen-Status am EHB Frischen Sie mit dem Besuch einer Lehrveranstaltung Ihr Wissen auf



Würden Sie gerne Ihr Wissen zu einem ausgewählten Thema der Berufsbildung auf den neusten Stand bringen? Suchen Sie praxisorientiertes und theoriebasiertes Knowhow für Ihren Arbeitsalltag im Bereich der Berufsbildung? Dann interessiert es Sie bestimmt, dass Sie am EHB seit diesem Semester einzelne Ausbildungsmodulare als Gasthörer/innen besuchen können.

Sie belegen während eines Semesters eine oder mehrere Lehrveranstaltungen Ihrer Wahl, zusammen mit den regulären Studierenden.

Anders als diese erbringen Sie keine Leistungsnachweise und erhalten keine ECTS-Punkte. Auf Anfrage wird Ihnen der Besuch des Moduls als Gasthörer/innen von den Verantwortlichen aber schriftlich bestätigt.

Die Zulassung erfolgt semesterweise und auf Antrag; alle nötigen Informationen zu Anmeldung und Kosten finden Sie auf der Webseite des EHB. Anmeldefristen: jeweils 15. Dezember für das Frühjahrssemester und 15. Juli für das Herbstsemester. **tma**

► www.ehb.swiss/gasthoererin

SwissSkills 2018

Das EHB an den Schweizermeisterschaften der Berufsleute

Über 1000 Teilnehmende und über 150000 Besucherinnen und Besucher erwarten die Organisatoren der SwissSkills 2018 in Bern. Die besten jungen Berufsleute werden sich nächsten Herbst vom 12. bis 16. September an den Schweizer Berufsmeisterschaften messen. In 75 Berufen findet der Wettbewerb statt, weitere 60 Berufe werden von jungen Meisterinnen und Meistern ihres Fachs demonstriert.

Auch das EHB wird an den SwissSkills präsent sein. Geplant ist eine Zusammenarbeit mit den SwissSkills-Organisatoren für den «Treffpunkt Formation», der insbesondere Lehrpersonen und Berufsberatende ansprechen soll. Diese Begegnungsplattform soll den Austausch mit Bildungsfachleuten sowie Expertinnen und Experten ermöglichen. Das EHB wird dabei vor allem Aktivitäten anbieten, die von dieser Lounge ausgehen oder dort stattfinden. Geplant ist auch, dass während der SwissSkills Anlässe des EHB stattfinden. **pd / lpo**

Neues Übereinkommen Zusammenarbeit in der Westschweiz intensiviert

Künftigen Gymnasiallehrpersonen bietet das EHB seit mehreren Jahren die Möglichkeit einer Zusatzausbildung, um auch die Lehrbefähigung für die Berufsmaturität zu erlangen, was faktisch die berufliche Mobilität dieses Personenkreises fördert. Dieser ZBM-Zertifikatsstudiengang für Gymnasiallehrpersonen wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI anerkannt und in Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen Waadt und Bern-Jura-Neuenburg organisiert.

Vor einigen Monaten unterzeichnete nun das EHB ein neues Übereinkommen mit dem für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung zuständigen «Conseil académique des hautes écoles romandes CAHR» (Rat der Westschweizer PHs), um die Zusammenarbeit auf die weiteren Westschweizer Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen an Maturitätsschulen auszuweiten (allgemeine Sekundarstufe II).

Nach einer ersten Ausdehnung der Zusammenarbeit auf die Pädagogische Hochschule Wallis (PHVS) bietet das EHB diese Ausbildung künftig auch an den Universitäten Fribourg und Genf an. Der Start für die ersten beiden Zusatzausbildungen ist für das Jahr 2018 vorgesehen. In der Deutschschweiz bietet das EHB an mehreren Hochschulen eine vergleichbare Ausbildung an (PH Bern, PH TG und Universität Freiburg, Sektion Deutschschweiz). **aet**

Alumni EHB

Der Netzwerker

Von **Lucia Probst**, Kommunikation EHB



↑ Ben Hüter präsidiert die Alumni EHB und arbeitet als Berufsschuldirektor in Thun.

Gäbe es eine Liste mit Fotos, würde er die Namen aller rund 170 Mitglieder der Alumni EHB auswendig lernen. Ben Hüter ist Direktor einer Berufsschule und präsidiert den neu gegründeten Ehemaligenverein des EHB – weil er Neues mag.

Die besten Ideen hat er, wenn er mit seinem Velo von Wabern nach Thun zur Arbeit fährt oder mittags joggen geht. Seit August 2013 leitet der 49-jährige Ben Hüter das Berufsbildungszentrum für Industrie, Dienstleistung und Modegestaltung (IDM) in Thun. Durch das grosse Fenster in seinem Büro blickt er direkt auf den Niesen.

Ein Berg Arbeit

Als er seine Stelle antrat, wartete ein grosser Berg Arbeit auf ihn, sogleich musste er eine Schulfusion im Berner Oberland organisieren. Er trieb sie rasch voran. «Ich wollte, dass die Leute möglichst schnell wissen, was mit ihnen passiert.» Mit Fotolisten übte er die Namen all seiner neuen Mitarbeitenden ein. Das würde er jetzt auch für die Alumni EHB tun – wenn es eine Fotoliste gäbe. Seit diesem Frühling präsidiert Hüter den neuen Ehemaligenverein des EHB, der aktuell rund 170 Mitglieder hat. Fachliche

Anlässe sollen den Austausch fördern und persönliche Kontakte ermöglichen. «Über Alumni EHB kann man sich gut vernetzen und das für die eigene Institution gewinnbringend einsetzen», so Hüter.

Noch viel Potenzial

«Man muss überhaupt nicht alles selber erfinden», ist Ben Hüter überzeugt. Er leitet auch den komplett neu entwickelten CAS-Studiengang Führung und Innovation am EHB. Derzeit blickt er als Berufsschuldirektor gespannt an die Partnerschulen des IDM in Osteuropa. «Sie sind Entwicklungsturbos für digitale Lehrmittel.» Hüter wünscht sich dafür auch hierzulande mehr Offenheit.

Als herausfordernd erlebt Hüter derzeit auch die Integration junger Migrantinnen und Migranten. Immer mehr Lehrkräfte für Integrationsklassen sind nötig. «Sie haben eine schöne, aber auch anspruchsvolle Arbeit.» Diese Jugendlichen seien motiviert, die Sprache sei jedoch oft eine grosse Barriere. «Sie lässt so manchen Berufstraum platzen.» Doch auch Erfolge sind möglich. «Wir hatten schon Leute, die in eine anspruchsvolle Lehre oder ans Gymnasium übertraten.»

Auch Ben Hüter hat das Gymnasium absolviert, danach Rechtswissenschaften studiert, jedoch abgebrochen und eine Lehre als Lithograf gemacht. Später liess er sich am EHB und seiner Vorgängerinstitution zum Berufsschullehrer und Schulleiter ausbilden. «Fast alle in der Berufsbildung Tätigen haben irgendwann mit dem EHB zu tun.» Für die Alumni sieht er deshalb viel Potenzial.

Weitere Infos:

► www.ehb.swiss/alumni-ehb

5-Jahres-Überprüfung in der beruflichen Grundbildung

Gemeinsam zum neuen Berufsprofil

Von **Marietheres Schuler**, Senior Projektverantwortliche am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

Ob eine Ausbildung aktuell ist und den Ansprüchen der Arbeitswelt genügt, muss mindestens alle fünf Jahre überprüft werden. Eine Erfahrungstagung in der Grossgruppe hilft, zu Ergebnissen zu kommen. Viele Organisationen der Arbeitswelt nutzen dieses Angebot des Zentrums für Berufsentwicklung am EHB.

«Ich hätte nicht gedacht, dass wir alle die gleichen Probleme sehen, die gleichen Dinge angehen wollen.» Dies das Fazit einer angehenden Orthopädistin. Sie nahm an einer Erfahrungstagung teil, die für die 5-Jahres-Überprüfung ihres Berufs am EHB stattgefunden hat. Zu diskutieren und Vorschläge zu machen, wie die Ausbildung künftig aussehen könnte, haben praktisch alle Teilnehmenden sehr geschätzt. Wer als Orthopädist/in mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) tätig ist, erstellt Prothesen und andere Hilfsmittel für Menschen, die mobil eingeschränkt sind.

Alles beginnt mit der Soziometrie

Was macht die Erfahrungstagung in der Grossgruppe so beliebt? Ein Erfolgsfaktor ist die Auswahl der Teilnehmenden. Die Trägerschaft des Berufes lädt Vertreter/innen sämtlicher Lernorte aus allen Sprachregionen sowie Lernende ein. Je nach Grösse des Berufs können das 12, aber auch 100 und mehr Personen sein.

Ein erstes Bild des Berufs zeigt die Soziometrie. Wie erleben die Teilnehmenden die Ausbildung? Ist sie in ihren Augen überladen, veraltet, zeitgemäss, innovativ oder verbesserungswürdig? Alle wählen den für sie treffenden Begriff. So wird sichtbar, wie die Gruppe die Ausbildung einschätzt.

Über Themenrunden zum Ziel

Damit die Tagung Ergebnisse zeitigt, muss sie sehr gut vorbereitet sein. Die Resultate sollen der zuständigen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität als Grundlage dienen, um der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Empfehlungen für eine Revision zu geben. Das Zentrum für Berufsentwicklung (ZfB) des EHB definiert vor

der Tagung mit einer Spurguppe der OdA die Themen, das kann zum Beispiel die Qualität der Lernortkooperation sein.

An der Tagung startet jede Themenrunde mit einem Input der OdA. Die Teilnehmenden diskutieren die Fragen in Gruppen und halten die Ergebnisse fest. Sie for-



↑ Welche Erfahrungen machen Sie mit der Lerndokumentation? Diese und weitere Fragestellungen diskutieren die Teilnehmenden in wechselnder Zusammensetzung.

mulieren erste Massnahmen und priorisieren sie. Fachpersonen des ZfB moderieren diesen Prozess und dokumentieren ihn in einem Bericht. Dieser liefert der Trägerschaft gut abgestützte Empfehlungen, um die Ausbildung weiterzuentwickeln. Oft gilt es beispielsweise, dem Umgang mit neuen Technologien mehr Gewicht zu geben.

Manchmal ist die Tagung der erste Anlass überhaupt, an dem sich Auszubildende aus allen drei Lernorten und Lernende treffen. Die meisten schätzen dies sehr. So fand eine Lehrperson nach der Erfahrungstagung des Berufs Orthopädist/in EFZ: «Für mich war es wichtig, dabei zu sein und mich austauschen zu können.»

Weitere Infos und ein Video, das Einblick in eine Erfahrungstagung gibt:

► www.ehb.swiss/5-jahres-ueberpruefung

Berufsbildungszusammenarbeit des Bundes

Vor Ort gemeinsam realistische Lösungen entwickeln

Von **Emanuel Wüthrich**, International Senior Project Manager, und **Erik Swars**, Leiter Internationale Beziehungen, EHB

Die internationale Berufsbildungszusammenarbeit des Bundes umfasst sämtliche Aktivitäten von Bundesstellen, welche die Berufsbildung der Schweiz international positionieren, nutzen und weiterentwickeln. Dem EHB als Expertenorganisation des Bundes kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Diverse Bundesstellen sind damit beauftragt, die Strategie des Bundes für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit (IBBZ) umzusetzen. Mit seiner Expertise und den in den letzten zehn Jahren gewonnenen internationalen Erfahrungen ist das EHB dabei der Premiumpartner dieser Stellen. Zudem ist es direkt für Institutionen aus dem Ausland tätig. Es gehört zu den strategischen Zielen des EHB mit spezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten, mit seiner Forschung und mit seinen Dienstleistungen in der Berufsentwicklung dazu beizutragen, das duale Modell der Berufsbildung im internationalen Kontext zu stärken. Doch was kann man im Ausland mit der schweizerischen Expertise erreichen?



↑ Berufsbildung vor Ort kennenlernen und adaptiv Lösungen suchen: EHB-Experte Emanuel Wüthrich (Bildmitte) während einer Fact Finding Mission in einer Lehrwerkstätte in Südafrika 2016.

sind sehr verschieden. Die Elemente sowie deren Ausgestaltung und Umsetzung müssen zur Kultur und zu den Strukturen des Ziellandes passen. Kontextspezifisch angepasste Elemente können transferiert werden, ganze Systeme nicht. «Dual» heisst also nicht unbedingt vier Tage im Betrieb zu sein und einen Tag in der Schule, sondern vielleicht sechs Monate Schule und danach sechs Monate Praxis.

In der internationalen Berufsbildung ist das Machbare das Wünschenswerte. Die Neuerungen im Zielland dürfen die Menschen und deren System weder unter- noch überfordern. Diese Zone der proximalen Entwicklung korrekt einzuschätzen und erfolgreiche Lösungen zu suchen, ist die entscheidende Fähigkeit. Je mehr Expertise im Zielland aufgebaut wird und je mehr Commitment – vor allem auch finanzieller Art – eine Regierung den Neuerungen entgegenbringt, umso nachhaltiger ist die Intervention.

Möglichkeiten und Grenzen des Transfers

Ein (Berufs-)Bildungssystem reflektiert grundsätzlich Werte, Kultur und Geschichte eines Landes. Selbstbestimmung und Autonomie zum Beispiel sind in der Schweiz wichtige Werte. Entsprechend gibt es viele selbstständig Erwerbende (576000 Klein- und Mittelunternehmen (KMU), in Deutschland 3640000). 70 Prozent der Lernenden werden in Klein- und Kleinstbetrieben ausgebildet, die KMU sind ein Eckpfeiler der schweizerischen Berufsbildung.

Die Voraussetzungen verschiedener Länder, ein effizientes Berufsbildungssystem auf-, um- oder auszubauen,

Wo hilft die Expertise des EHB?

Interview: **Emanuel Wüthrich & Erik Swars**

Drei Fragen an Liliana de Sa, Ressortleiterin Privatsektorförderung beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Wie sehen die Schwerpunkte des SECO im internationalen Kontext aus?

Im Rahmen der wirtschaftlichen Entwicklungszusammenarbeit unterstützt das SECO wirtschafts- und handelspolitische Massnahmen in ausgewählten Partnerländern, die zu einem nachhaltigen Wachstum beitragen,

«Das SECO fördert die Fachkompetenzen in der höheren Berufsbildung und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen.»

von dem breite Bevölkerungsschichten profitieren. Das Ziel ist, die Armut zu mindern und die Auswirkungen von globalen Risiken abzufedern. Dafür stärken wir vier Wirkungsziele: Öffentliche Institutionen und Dienstleistungen, mehr und bessere Arbeitsplätze, Handel und Wettbewerbsfähigkeit sowie eine klimaverträgliche Wirtschaft.

Welche Rolle spielt die Berufsbildung für die internationalen Aktivitäten des SECO?

Die Berufsbildung ist im Rahmenkredit 2017–2020 zur internationalen Zusammenarbeit verankert. Das SECO fördert die Fachkompetenzen in der höheren Berufsbildung und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Dem Privatsektor kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Bestehende Aktivitäten werden bilateral und mit multilateralen Implementierungsagenturen ausgebaut; dafür sind Ausgaben bis zu 50 Millionen Franken geplant.



↑ Ist froh um die Expertise des EHB: Liliana de Sa.

Welche Erwartungen haben Sie an das EHB?

Für uns ist das EHB ein Vertrauenspartner, der uns in der Anfangsphase bei der Einschätzung von Skills-Projekten Unterstützung bietet. Das EHB bringt die nötige Expertise mit und stellt als Mitglied der interdepartementalen IBBZ-Koordinationsgruppe des Bundes mögliche Synergien sicher.

► www.ehb.swiss/international

swiss skills
2018



135
BERUFE

75 SCHWEIZER
MEISTERSCHAFTEN
60 BERUFS-
DEMONSTRATIONEN

LIVE!

BERN

12. – 16.09.2018
swiss-skills2018.ch

Lehrlingsausbildner Hans Ettl

Der «Einser-Golf» und die jungen Wilden

Von Peter Bader, Kommunikation EHB

Der Schweizerische Carrosserieverband (VSCI) erhielt 2017 den «Enterprize» für sein Weiterbildungsangebot zugunsten der Berufsbildner. Einer, der davon profitierte, ist Hans Ettl: ein engagierter Berufsmann mit besonderer Leidenschaft für die Wissensvermittlung.

Wenn Maurus von Holzen über seinen Chef spricht, setzt er zu einem gewagten Vergleich an: Wäre Hans Ettl ein Auto, sagt der 21-Jährige, wäre er «ein Einser-Golf: immer noch aktuell im Design – und läuft und läuft und läuft.» Er habe immer auf die Unterstützung seines Chefs zählen können: «Er sieht alles, macht dich auf jeden Fehler aufmerksam – überfordert dich aber nie.» Maurus von Holzen gewann 2016 die Schweizer Meisterschaft der Carrosserie-Lackierer. Hans Ettl, sein Chef, betreute ihn von der Schnupperlehre bis zum Lehrabschluss.

«Herausragende Weiterbildung»

Der 52-Jährige ist nicht nur ein leidenschaftlicher Berufsmann. Mit gleichem Engagement widmete sich der Eidgenössisch Diplomierte Autolackiermeister in den letzten 30 Jahren der Ausbildung junger Berufslernende. Seit 1996 ist er bei der Firma Paint-Styling AG beschäftigt, heute als Produktionsleiter Carrosserie und

Aviatic am Standort Dallenwil (NW). Im Betrieb arbeiten bis zu acht Lernende. 2016 wurde er vom Carrosserieverband (VSCI) zum Lehrmeister des Jahres gewählt.

Die Arbeit mit jungen Leuten halte einen selber jung, bemerkt Hans Ettl. «Und durch die Zusammenarbeit von Jung und Alt werden Arbeitsprozesse aktuellen Entwicklungen angepasst.» Natürlich habe sich die Lehrlingsausbildung im Lauf der Jahre verändert. Das Berufsleben genieße heute nicht mehr den gleich hohen Stellenwert, allein schon durch das immense Freizeitangebot sei die Ablenkung gross. Deshalb müsse man fit bleiben.

Das gilt für den passionierten Mountainbiker nicht nur in der Freizeit, sondern auch im Beruf. 2014 startete er mit Paint-Styling das vom Carrosserieverband damals neu ins Leben gerufene Programm «Top-Ausbildungsbetrieb». «Es soll Lehrlingsausbildner in ihrer anspruchsvollen Tätigkeit unterstützen», sagt VSCI-Geschäftsführer Thomas Rentsch. «Die obligatorische 40-Stunden-Grundausbildung reicht vielen nicht aus.» Zum Programm gehören Weiterbildung, Coaching, und Erfahrungsaustausch. Auch didaktische Hilfsmittel werden zur Verfügung gestellt. In einem dreistufigen Verfahren können Betriebe zudem ein entsprechendes Label erlangen. Paint-Styling erhielt die höchste Auszeichnungsstufe 2016 als einer der ersten Betriebe in der Schweiz.

Für sein Weiterbildungsangebot wurde der VSCI im März 2017 mit dem von der SVC Stiftung für das Unternehmertum und vom EHB verliehe-

nen «Enterprize» ausgezeichnet. Im Beisein von Bundesrat Johann Schneider-Ammann ging der Preis zum sechsten Mal an ein herausragendes Projekt in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

«Die guten Fachkräfte von morgen»

Die rund 100 Stunden Arbeit, die Hans Ettl in das Programm investierte, hätten sich «ausgesprochen gelohnt», wie der zweifache Familienvater betont. Dabei verbesserte das Unternehmen etwa das Selektionsverfahren beim Anstellen neuer Lernender und die internen Betreuungsprozesse. Zudem setze man vermehrt auf entdeckendes Lernen, sagt Hans Ettl. «Und wir signalisieren mit dem Label: Wir investieren in die Lehrlingsbetreuung. Das macht uns als Arbeitgeber attraktiv für ambitionierte, junge Leute – und das sind die guten Fachkräfte von morgen.»

Weitere Infos

Mehr Informationen zu «Top-Ausbildungsbetrieb»:

- ▶ www.temp-vsci.ch
- ▶ www.enterprize.ch



→ Ein eingespieltes Team: Maurus von Holzen und sein Chef Hans Ettl, der sich für das Label «Top-Ausbildungsbetrieb» weitergebildet hat.

Berufsabschluss für Erwachsene

Wer bei den Arbeitgebenden die besten Karten hat

Belinda Aeschlimann, Senior Researcher Observatorium für die Berufsbildung, **Evelyn Tsandev**, wissenschaftliche Mitarbeiterin Forschungsfeld Lernergebnisse, und **Irene Kriesi**, Co-Leiterin Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, EHB



↑ Erwachsene, die einen Berufsabschluss nachholen wollen, brauchen viel Durchhaltewillen.

2014 hatten in der Schweiz rund 400000 Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren keinen nachobligatorischen Abschluss. Sie sind einem hohen Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden und zu bleiben. Daher ist eine Höher- und Nachqualifikation Erwachsener von grosser Bedeutung.

Damit Erwachsene einen Berufsabschluss nachholen können, sind sie auf die Unterstützung der Betriebe angewiesen. Eine Studie des EHB zum Bedarf und Nutzen von Berufsabschlüssen Erwachsener (BaE) hat deshalb unter anderem untersucht, welche Gruppen von Erwachsenen aus Sicht der Arbeitgebenden am ehesten für einen Abschluss in Frage kommen (siehe Box). Personalverantwortliche von Betrieben und Vertreter/innen von Arbeitgeberorganisationen wurden gefragt, für wen sich ein BaE eignet. Dabei sind Personen mit Migrationshintergrund als zentrale Zielgruppe identifiziert worden.

Gute Sprachkenntnisse als Grundvoraussetzung

Aus Sicht der Betriebe sind gute Kenntnisse der Lokalsprache jedoch unabdingbar, damit der Erwerb eines BaE erfolgreich verläuft. Die Lernenden müssen dem Unterricht an Berufsfachschulen mühelos folgen können. In

Berufsfeldern mit hohem Migrationsanteil wie zum Beispiel der Bau- oder Reinigungsbranche weicht die Umgangssprache jedoch oft von der Lokalsprache ab, was den Spracherwerb erschwert. Weiter ist ein Berufsabschluss aus dem Heimatland hilfreich. Diesen Migrantinnen und Migranten wird das grösste Potenzial zugeschrieben, in der Schweiz einen BaE erwerben zu können.

Ohne Motivation und Einsatzbereitschaft geht es nicht

Schliesslich sind auch bestimmte informelle Kompetenzen unentbehrlich. Betriebe betonen, dass die Personen, die bislang einen BaE erworben haben, durchwegs sehr motiviert und engagiert waren. Erwachsene auf dem Weg zum BaE brauchen viel Lernwillen, Zielstrebigkeit und Selbstständigkeit.

► www.ehb.swiss/obs/nachqualifikation-von-erwachsenen

<p>Die Studie</p> <p>Die Studie «Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht der Arbeitgebenden» wurde im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI in drei Sprachregionen der Schweiz im Zeitraum 2016-2017 durchgeführt. Dabei wurden 25 Berufe mit Potenzial für mehr Abschlüsse Erwachsener untersucht. 50 Interviews mit Oda- und Betriebsvertretenden gaben Aufschluss über den Bedarf, den Nutzen und das Zielpublikum von BaE aus Arbeitgebersicht.</p>	<p>Vier Wege zu einem Abschluss</p> <p>In der Schweiz stehen erwachsenen Personen zurzeit vier verschiedene Wege offen, einen formalen Berufsabschluss zu erlangen: die reguläre und die verkürzte berufliche Grundbildung, die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen. Die beiden letztgenannten Wege sind speziell für Erwachsene konzipiert.</p>
--	---

Maria Blaser, Holzbildhauerin

Zuerst die Tiere, dann der Mensch

Von **Lucia Probst**, Kommunikation EHB

Wer einen 08/15 Job sucht, wird nicht Holzbildhauerin. Die 22-jährige Maria Blaser ist eine der schweizweit knapp 30 Lernenden. Sie besucht die Schule für Holzbildhauerei in Brienz. Holz kann sie auch zum Verzweifeln bringen.

Der Fuchs steht auf dem Fensterbrett. Maria Blaser nimmt das hölzerne Tier sanft in ihre Hände. Ganz zufrieden ist die angehende Holzbildhauerin mit ihrem Werk nicht. Das Schwanzende ist etwas zu dünn geraten, der Bauch eher zu dick. Auch das Fell war eine Herausforderung. Sie zeigt auf einen Strang, der nicht ganz in die Fellstruktur passt. Der Fuchs war das erste Tiermodell, das sie in ihrer Ausbildung selber auswählen durfte.

«Holz lebt, wenn du nicht gutes Holz hast, verzweifelst du beim Arbeiten manchmal fast», erklärt Maria Blaser. Eiche mag sie sehr, wegen der Struktur. Auch Kirsche und Arve. Meist schnitzt sie aber mit Lindenholz. «Das ist nicht zu hart, nicht zu teuer und hat wenig Astknorpel.»

Das Werkzeug als Basis

Kurz nach 7 Uhr morgens stehen die 24 Lernenden an ihren Hobelbänken im modernen Werkstattgebäude der Schule für Holzbildhauerei in Brienz. Drei Lernende gibt es schweizweit auch noch in Betrieben. Die Ausbildung ist immer noch gleich aufgebaut wie vor über 100 Jahren. Alle haben ihr eigenes Werkzeug, das sind gegen 100 Meissel. Zuerst gilt es Übungsbrettchen zu schnitzen. Maria Blaser holt ein Stück Holz mit ganz unterschiedlich tiefen und breiten Kerben aus ihrem Schrank hervor. Auf die Grundübungen folgen die Tiere, dann die Ornamente – und erst dann der Mensch.

Die zweite Lehre

Seit sie als Schülerin in Klosters bei einem Holzbildhauer geschnuppert hat, kennt Maria Blaser ihren Traumberuf. Zuerst lernte sie aber Schreinerin. Fast die Hälfte der Lernenden hat bereits eine Erstausbildung. «Später werde ich wohl als Brotjob wieder schreinerin», sagt



↑ Sorgfalt ist gefragt: Maria Blaser schnitzt an einem Wolf.

Maria Blaser. Zudem möchte sie selbstständig als Holzbildhauerin arbeiten.

«Eine Anstellung findet fast niemand», sagt Schulleiter Markus Flück. Die meisten Holzbildhauer/innen sind nach der Lehre selbstständig tätig. Das Interesse an der Lehre ist nach wie vor da. «Die Kunst lässt sich hier im Handwerk ausleben», findet Flück. Bei aller Tradition ist es ihm wichtig, auch eine moderne Ausbildung zu bieten. Heute arbeiten Lernende auch mal mit der Kettensäge. Und sie müssen ihre Werke mit Hilfe neuester Technologien präsentieren können.

Um 17.15 Uhr ist der Arbeitstag offiziell beendet. Viele bleiben länger, die meisten Lernenden wohnen auch in Brienz. Maria Blaser schnitzt noch an ihrem Flamingo, den sie als Kopf eines Brieföffners entworfen hat. «Ich weiss nicht, ob das mit den Federn gut kommt.» Es sei immer ein Herantasten. «Dafür sind solche Übungen da.»

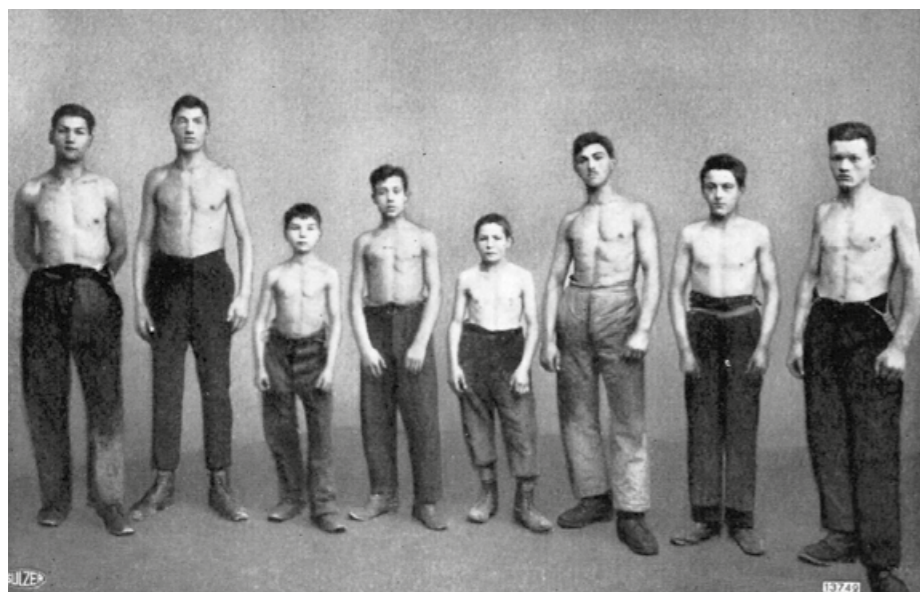
Weitere Infos

► www.holzbildhauerei.ch

Ein Blick zurück

Der Ursprung der dualen Berufslehre

Lorenzo Bonoli, Senior Researcher Forschungsfeld institutionelle Bedingungen der Berufsbildung/
Bereichskoordinator für den MSc in Berufsbildung, EHB



↑ Foto aus Hottinger, M. (1920). Die Lehrlingsfürsorge bei der Firma Gebrüder Sulzer. Zürich: Gebrüder Fretz.

Die Archive des Pestalozzianums in der EHB-Bibliothek in Zollikofen bergen eine umfangreiche Sammlung von Schlüsseldokumenten, um den Ursprung und die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz zu verstehen.

Seit wann gibt es in der Schweiz die duale Berufsbildung? Welche sozioökonomischen Faktoren standen am Ursprung ihrer Entstehung? Wie kommt es, dass die Betriebe in der schweizerischen Berufsbildung eine so wichtige Rolle spielen? Und wie hat sich die Partnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Berufsverbänden herauskristallisiert, die den Kern unseres Systems darstellt? All das sind wichtige Fragen, um das gegenwärtige System der schweizerischen Berufsbildung und seine Position im internationalen Kontext zu verstehen – Fragen, die uns zwingen, an die Ursprünge am Ende des 19. und am Anfang des 20. Jahrhunderts zurückzukehren und die alten Dokumente aus den verschiedenen Archiven hervorzuholen.

Im Keller verstaubt

Im Fundus des Pestalozzianums der EHB-Bibliothek in Zollikofen finden sich wichtige Schriftstücke aus der

«Gründerzeit», die Antworten auf die oben gestellten Fragen geben. Über lange Jahrzehnte waren sie im Untergeschoss des Gebäudes vergraben und wurden erst vor kurzem wieder aufgefunden und zugänglich gemacht. Zugegebenermassen war das Interesse der Berufsbildungswelt für die eigene Geschichte nie sehr gross. Das zeigt sich auch an der geringen Zahl von Publikationen, die es zu diesem Thema gibt. In den letzten Jahren zeichnet sich jedoch ein steigendes Interesse ab, wahrscheinlich auch aufgrund des internationalen Erfolgs der Berufsbildung. Unterstützt wird dies auch durch die steigende Zahl von internationalen Vergleichsstudien und die Projekte zur internationalen

Zusammenarbeit und Entwicklung. Der Vergleich mit den Berufsbildungssystemen anderer Länder führt unausweichlich zur Frage, warum die Berufsbildung sich in der Schweiz so entwickelt hat, wie wir sie kennen. Die Sammlung des Pestalozzianums bietet wichtige Anhaltspunkte, um den Ursprung und die Entwicklung von zwei Hauptmerkmalen des schweizerischen Berufsbildungssystems zu verstehen, die im internationalen Vergleich auffallen. Es sind dies die duale Berufslehre und die Partnerschaft zwischen Staat und Privatwirtschaft.

Das duale System – entstanden aus einer Not

Eines der interessantesten Schriftstücke aus dem Archiv-Fundus ist ein Bericht des Schweizerischen Gewerbevereins (SGV) aus dem Jahr 1895. Er liefert uns einen Schlüssel zum Ursprung der beiden erwähnten Hauptmerkmale der Berufsbildung in der Schweiz. Der vom damaligen eidgenössischen Industrieminister in Auftrag gegebene Bericht unterstreicht, wie stark die Handwerkskreise mit der Ausbildung beim Lehrmeister verwachsen waren. Und er belegt ihren Willen, nicht nur an der Berufslehre festzuhalten, sondern diese auch mit einer begleitenden schulischen Ausbildung zu ergänzen.

Man wollte die Berufsbildung als aktive Partner mitgestalten und deren Kontrolle nicht allein dem Staat überlassen.

Der Bericht zeigt, wie unser System am Ende des 19. Jahrhunderts einerseits aus einer Not heraus entstanden ist: Es war nötig, die Berufsausbildung der Jugendlichen zu verbessern, um die schweizerische Wirtschaft aus der Krise zu führen. Andererseits war es ein Kompromiss, die Berufsausbildung zu verbessern, ohne die Handwerksbetriebe ihrer traditionellen Hoheit über die Berufsbildung zu berauben. Die duale Berufslehre und die Partnerschaft zwischen Privatwirtschaft und Staat stellen also das Ergebnis der öffentlichen und politischen Debatte dar. Sie sind die Folge einer Notsituation und eines eingegangenen Kompromisses. Diese Prinzipien wurden nach und nach in den kantonalen Gesetzgebungen festgehalten – zuerst wurde 1890 im Kanton Neuenburg ein entsprechendes Berufsbildungsgesetz angenommen. Danach wurden sie im ersten eidgenössischen Berufsbildungsgesetz 1930 bestätigt.

Ein Instrument der Sozialpolitik

Die archivierten Schriften helfen uns ebenfalls, den sozioökonomischen Hintergrund zu verstehen, der sich in den ersten Gesetzesbestimmungen des Bereichs niederschlägt: Es werden darin auch die sozialen Ziele vorweggenommen, die noch heute die Grundlage für die sozialpolitische Ausrichtung der Berufsbildung darstellen, dies in Bezug auf die berufliche Integration und den Abbau der Ungleichbehandlung im Bereich der Ausbildung und der Arbeit.

Die Fotografie aus dem Büchlein von M. Hottinger, Verantwortlicher für die Berufsbildung bei Sulzer in Winterthur, zeigt deutlich: Das Ziel der Berufslehre bestand damals nicht nur in der Ausbildung von Spezialisten für die Betriebe. Vielmehr ging es auch um eine Antwort auf eine Reihe von sozioökonomischen Problemen, indem eine Verbesserung der wirtschaftlichen Bedingungen (zum Beispiel in Bezug auf Hygiene und Ernährung) für die unteren Bevölkerungsschichten angestrebt wurde; und damit eine gesellschaftliche und moralische Integration der Jugendlichen und letztlich die Stabilisierung der soziopolitischen Situation. Und dies weil – wie man einer Schrift von Otto Stocker, Sekretär für Berufsberatung in Basel, entnehmen kann – die Berufsbildung nicht nur ein höheres Einkommen sichere, sondern auch mehr Freude an der Arbeit beschere und die Jugend von moralisch und sozial verwerflichem Verhalten schütze.



← Titelblatt des Berichts des Schweizerischen Gewerbevereins SGV (1895): Die Förderung der Berufslehre beim Meister. Gewerbliche Zeitfragen (11), 1–130.

Auszug: Herr Rychner (Aarau) betrachtet es als eine Schande, wenn das Handwerk die Oberaufsicht über die Lehrlinge dem Staate abtreten würde. Eine Unterstützung der Berufslehre wäre gerechtfertigt. Wir sollen mit allem Nachdruck gesetzliche Bestimmungen über das Lehrverhältnis verlangen, aber das Hineinregieren des Staates nicht dulden.



← Titelblatt aus Hottinger, M. (1920). Die Lehrlingsfürsorge bei der Firma Gebrüder Sulzer. Zürich: Gebrüder Fretz.



← Titelblatt von STOCKER, Otto. (1917). Die erzieherische und volkswirtschaftliche Bedeutung der Berufslehre. Zürich: Orell Füssli.

Auszug: Die Berufslehre befähigt zu qualifizierter Arbeit, sichert dadurch ein höheres Einkommen, erhöht die Freude an der Arbeit und schützt dadurch vor der Genussucht und deren Folgen.

Historischer Bücherbestand des EHB

Vor Jahren übergab das Pestalozzianum Zürich dem damaligen SIBP (Schweizerisches Institut für Berufspädagogik) einen Schatz an Titeln zum Thema Berufe und Berufsbildung. Die rund 3500 Werke sind jetzt über den IDS-Katalog erschlossen. Im Bestand finden sich Werke ab 1815 und Titel, welche die Bibliothek des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung EHB weltweit als einzige

besitzt. «Viele dieser Bücher bieten einen spannenden Einblick in die Geschichte der Berufsbildung», sagt Cornelia Oertle, Direktorin des EHB. «Es war mir ein grosses Anliegen, diese einzigartige Sammlung einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.» Es hat viel Arbeit gebraucht, um diesen verborgenen Schatz aus der Bücherwelt zu erschliessen. «Umso mehr freut es mich, dass diese Bücher nun am EHB für alle Interessierten einsehbar sind.» lpo

Hans-Ulrich Bigler, Gewerbeverbands-Direktor

«Wir können uns langsame Prozesse nicht mehr leisten»

Interview: **Peter Bader**, Kommunikation EHB

Hans-Ulrich Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv) und FDP-Nationalrat, bewertet das Schweizer Berufsbildungssystem mit einer 5,5 – und ist trotzdem nicht zufrieden.

Herr Bigler, welche Note geben Sie dem Schweizer Berufsbildungssystem?

Eine 5,5. Es ist ein hervorragendes System. Für die Beurteilung sind die volkswirtschaftlichen Daten massgebend: Wir haben eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeit, nahezu Vollbeschäftigung. Jugendliche, die mit einer Berufslehre und einem Abschluss an

«Sicher ist nur, dass ständige Weiterbildung in Zukunft immer wichtiger wird.»

einer Fachhochschule in den Arbeitsmarkt einsteigen, verdienen mindestens gleich viel wie Universitätsabgänger/innen. Die Perspektiven und Karrieremöglichkeiten nach einer Berufsausbildung sind hervorragend.

Was macht die Schweiz besonders gut?

Unser System bildet die jungen Leute mit Blick auf ihre Marktfähigkeit aus. Vom ersten Tag einer Berufslehre an werden sie theoretisch und praktisch ausgebildet. Sie sind direkt in die unternehmerische Realität eingebunden. So merken sie schnell, dass die Herstellung eines Produkts bei hohen Qualitätsanforderungen wirtschaftlich sein muss, und dass Termine einzuhalten sind. So bildet man marktaugliche Arbeitskräfte aus.

Wo gibt es Abzüge?

Beim Zusammenspiel von Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt. Pointiert formuliert: Das wird immer mehr vom Staat diktiert, nach dem Motto: «Wer zahlt, befiehlt».

Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt nannte dieses Zusammenspiel in der letzten Ausgabe von «skilled» eine «höchst erfolgreiche Public-private-Partnership».

Ja, aber es gibt Entwicklungen, die problematisch sind. Jüngst wollte etwa der Verband der Kosmetikerinnen seine Höhere Fachprüfung überarbeiten, was er schliesslich erst nach der Intervention des sgv bei der Verwaltung tun konnte. Zuvor wollte diese die Prüfung einfach aus dem Berufsverzeichnis streichen. Die Berufsverbände entwickeln die Berufsbilder und die Inhalte der Ausbildungen, weil sie die Anforderungen der einzelnen Branchen am besten kennen. Der Bund wirkt in erster Linie steuernd. Dieses Zusammenspiel muss aber auf Augenhöhe stattfinden. Das war in letzter Zeit aus meiner Sicht nicht mehr immer der Fall. Auch können wir uns langsame Prozesse nicht mehr leisten. Die können zum Problem werden, gerade wenn wir mit Megatrends wie der Digitalisierung konfrontiert sind. Da ist es entscheidend, dass Ausbildungsinhalte schnell angepasst werden können.

Diesbezüglich sind aber vor allem auch die Berufsverbände gefordert. Angesichts der Digitalisierung fordern Sie nun mehr praktische Lerninhalte in der Berufsbildung, während Bildungs-

experten auf die grosse Bedeutung der Allgemeinbildung hinweisen.

Die Anforderungen an das Allgemeinwissen steigen laufend, das steht ausser Frage. Andererseits stellt sich die Frage, wie lange man Lerninhalte immer neuer Entwicklungen noch in der Grundbildung thematisieren kann. Und ab wann man einen Teil davon in die Höhere Berufsbildung verlegt. Sicher ist nur, dass ständige Weiterbildung in Zukunft immer wichtiger wird.

Auch in diesem Jahr konnten wieder hunderte von Lehrstellen nicht besetzt werden. Bereiten Ihnen das als KMU-Vertreter besondere Bauchschmerzen?

Natürlich ist es für Betriebe aus einzelnen Branchen problematisch, wenn sie die Lehrstellen nicht besetzen können. Das ist aber die Folge der demographischen Entwicklung der vergangenen Jahre mit geburtenschwachen Jahrgängen. In einigen Jahren wird sich das wieder ändern. Zudem sind vor allem handwerkliche Berufe betroffen,

Hans-Ulrich Bigler

Hans-Ulrich Bigler, 59, ist seit neun Jahren Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv). Der sgv vertritt rund 300 000 Unternehmungen. Der Ökonom war zuvor während elf Jahren Direktor des Unternehmervverbandes der Schweizer Druckindustrie (Viscom). Bigler politisiert seit 2015 für die FDP im Nationalrat. Er ist Mitglied der nationalrätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur WBK. Hans-Ulrich Bigler ist verheiratet, Vater eines Sohnes und zweier Töchter.



↑ Sieht viel Gutes, aber auch noch Verbesserungspotenzial im Schweizer Berufsbildungssystem: Hans-Ulrich Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes.

deren Image nicht das beste ist. Es ist wichtig, in der Öffentlichkeit deren Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Ich denke hier etwa an Berufe aus dem Fleischfach. Entscheidend wird in den nächsten Jahren sein, dass wir das Verhältnis zwischen Jugendlichen mit Matura und mit einer Berufslehre stabil halten können – dass also die Maturaquote nicht laufend steigt.

Was tut der sgv dagegen?

Wir weisen immer wieder darauf hin, dass man mit einer Berufslehre genau die gleichen Karrierechancen hat wie auf dem akademischen Weg. Berufsverbände werden sich inskünftig vermehrt an regionalen Berufsausstellungen präsentieren. 2018 sind sie an den SwissSkills dabei, den Schweizer Berufsmeisterschaften. Das sind öffentlichkeitswirksame Anlässe, an

denen wir viele Menschen erreichen – vor allem auch Eltern, die auf die Berufswahl ihrer Kinder einen grossen Einfluss haben. Wichtig ist zudem, dass es uns gelungen ist, die höhere Berufsbildung auf politischer Ebene mit universitären Abschlüssen gleichzustellen. Neu stehen der Berufsbildung weitere 365 Millionen Franken zur Verfügung.

Sie selber haben Betriebswissenschaften studiert. Kam eine Berufslehre nie in Frage?

Bei mir war es noch der klassische binäre Entscheid: entweder Berufslehre oder Studium. Und mit meinen schulischen Leistungen war der Weg ins Gymnasium vorgezeichnet.

Haben Sie als Vater einen anderen Blick auf das Schweizer Berufsbildungssystem?

Nein, ganz im Gegenteil. Von meinen drei Kindern hat eines eine Be-

«In meiner Familie zeigen sich exemplarisch die Vorzüge unseres Systems: Viele Wege führen zum Erfolg.»

rufslehre gemacht und vor ein paar Monaten seine eigene Firma gegründet. Die beiden anderen beschreiten den akademischen Weg. In meiner Familie zeigen sich exemplarisch die Vorzüge unseres Systems: Viele Wege führen zum Erfolg.

Bilingualer Unterricht

Zwei Sprachen – mehr Motivation

Von **Kathrin Jonas Lambert**, Studiengangsleiterin bilingualer Unterricht, EHB

Seit diesem Frühling unterrichten Lehrpersonen am Berufsbildungszentrum Olten zweisprachig. Das EHB hat das Konzept miterarbeitet und begleitet die Schule mit einer individuell für sie zusammengestellten Weiterbildung.

Einige wollen einen Trend setzen. Andere der Fremdsprachenlücke in der Berufsbildung entgegenwirken, und noch andere ihre Schule so konkurrenzfähiger machen: Schuldirektionen entscheiden sich aus ganz unterschiedlichen Gründen für eine schulinterne Weiterbildung zu bilingualem Unterricht (bili). Alle sind jedoch davon überzeugt, dass sich ihre Bedürfnisse mit einem individuellen Angebot für ihre Schule optimal berücksichtigen lassen.

Für David March, den Vater von bili, ist «learning the language through using the language» das Hauptziel von bili, aber nicht dessen einzige Wirkung. Die Lehrpersonen, die bili unterrichten, erhalten dadurch neuen Schwung und mehr Spass am Beruf.

Neue Motivation

Georg Berger ist Direktor des Berufsbildungszentrums (BBZ) Olten, an dem über 4200 Lernende in 25 Berufen unterrichtet werden. Auch für ihn stand das didaktische und motivationale Argument im Vordergrund, als er sich Anfang 2016 für bili interessierte. Zudem wollte er seinen Lehrpersonen eine aktuelle und schulrelevante Weiterbildung anbieten. Der ersten Abklärung am BBZ Olten folgten ein detaillierter Projektplan, eine Informationssitzung für die Leitungen der verschiedenen Schulabteilungen und eine Veranstaltung für den interessierten Lehrkörper. Die interne Projektleitung übernahm Prorektor Adrian Würzler, der auch die berufliche Grundbildung des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales am BBZ Olten leitet. Mit ihm hat das EHB die Eckpfeiler und



↑ Wählte einen pragmatischen Ansatz für den bilingualen Unterricht: Prorektor Adrian Würzler vom BBZ Olten.

Inhalte des Konzepts für die Einführung von bili ausgearbeitet: Niederschwellig, keine zweisprachigen Prüfungen, keine zusätzlichen bili-Klassen – das war das Ziel. Daraus entstand bili für alle, begleitet von einer auf zwei Jahre verteilten EHB Weiterbildung mit Workshops, Hospitationen und kollegialen Feedbacks.

Niederschwelliger Start

Anfang November 2016 starteten 20 Lehrpersonen des BBZ Olten ihre bili-Weiterbildung. Mit ihren Kolleginnen und Kollegen erfahren und reflektieren sie seitdem, was bili-Didaktik ausmacht. Sie konzipieren und testen ihre ersten bili-Unterrichtssequenzen anhand von Micro-teachings in den Workshops. Seit Frühjahr 2017 wird am BBZ Olten

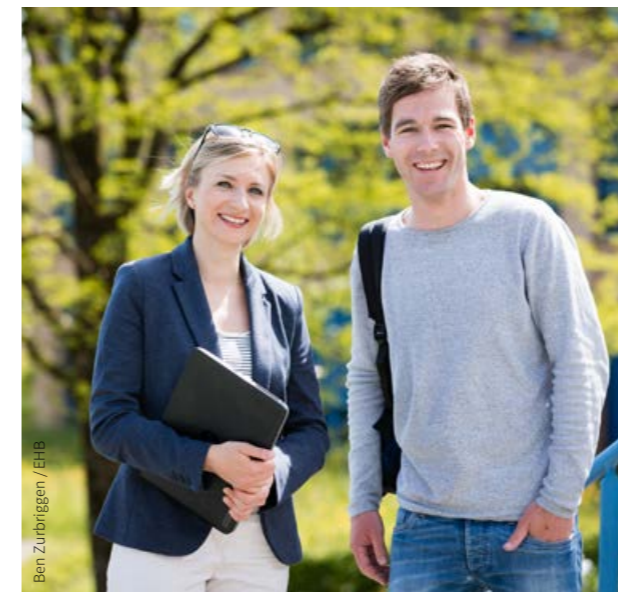
niederschwellig bili unterrichtet. «You don't have to be a diamond to shine, glass shines too», erklärt David March, um einsteigenden bili-Lehrpersonen die Angst zu nehmen. Er hätte sicher Freude am pragmatischen Ansatz von Georg Berger und Adrian Würzler.

Ein Interview mit David March, die Beratungsphilosophie und die schulinternen Angebote des EHB sowie die neuen bili-Module in der Ausbildung und mehr unter:
 ► www.ehb.swiss/bilingualer-unterricht

10 Jahre MSc in Berufsbildung

Eine Ausbildung mit Zukunft

Von **Tina Maurer**, wissenschaftliche Mitarbeiterin, EHB



↑ Einen Master in Berufsbildung: Fast 40 Personen haben am EHB dieses Studium bereits absolviert.

Im Herbst 2007 begannen am damals neuen EHB 15 Studierende mit dem Master of Science in Berufsbildung. Seither haben fünf weitere und stets grössere Studiengruppen diesen interdisziplinären, mehrsprachigen und berufsbegleitenden Studiengang in Angriff genommen – eine dieses Jahr im September.

Das Studium für den Master in Berufsbildung umfasst Grundlagen der Ökonomie, Soziologie, Psychologie sowie der Erziehungswissenschaften und fördert den interdisziplinären Blick auf die Berufsbildung. 38 Personen haben das Studium abgeschlossen, 48 sind zurzeit immatrikuliert.

Auf dem Arbeitsmarkt geschätzt werden die Diplomierten als wissenschaftlich gebildete und gleichzeitig berufsbildungsthematisch top informierte Spezialistinnen und Spezialisten. Sie bekleiden verantwortungsvolle Positionen in der Bildungsbranche – sei es in Unternehmen, Organisationen der Arbeitswelt, Berufsfachschulen oder Hochschulen, Nichtregierungsorganisationen oder der öffentlichen Verwaltung. Dort gestalten und entwickeln sie die Berufsbildung von heute und morgen.

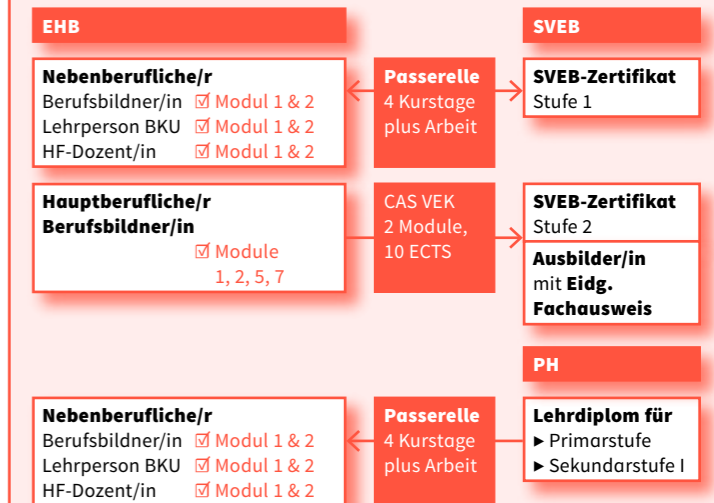
Weitere Informationen zu Studium und Anmeldung unter:

► www.ehb.swiss/MSc. Anmeldeschluss ist jeweils der 30. Juni.

Passerellen-Angebot

Eine Ausbildung, zwei Abschlüsse

Von **Regula Künzi**, Dozentin und Studiengangsleiterin, EHB



Das EHB und der Schweizerische Verband für Weiterbildung haben ein Passerellen-Angebot entwickelt. Damit ist es möglich, mit wenig Zusatzaufwand eine doppelt anerkannte Qualifikation zu erwerben.

Wer sich für das Unterrichten in der Berufs- oder Erwachsenenbildung interessiert, ist nicht selten verwirrt über das vielfältige Angebot auf dem Markt, wenn es darum geht, sich methodisch-didaktisch weiterzubilden. Vergleichbar sind insbesondere die Zertifikate des EHB, um als nebenberufliche Lehrperson an Berufsfachschulen (BKU) respektive Höheren Fachschulen (HF) zu unterrichten, das Zertifikat EHB als nebenberufliche/r Ausbilder/in für Überbetriebliche Kurse (ÜK) und das Zertifikat «Lehrveranstaltungen mit Erwachsenen durchführen» des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB).

Wer in der Berufsausbildung unterrichtet (BKU, ÜK, HF), wird in die EHB-Angebote einsteigen, wer als Kursleiter/in in der Weiterbildungslandschaft tätig ist (offene Kurse, berufliche Weiterbildung, etc.), beginnt idealerweise mit dem SVEB-Zertifikat. Da sich beide Tätigkeiten oft nicht trennen lassen, hat das EHB mit dem SVEB ein Passerellen-Angebot konzipiert: In 50 zusätzlichen Lernstunden lässt sich die Doppelqualifikation erwerben. Die Passerellen umfassen je vier Präsenztage (zwei Mal Freitag/Samstag) und dazwischen eine schriftliche Arbeit. Die Kurse finden jährlich in Zollikofen und Zürich statt.

► www.ehb.swiss/passerellen-ehb-sveb-lehrdiplome

Observatorium für die Berufsbildung

Traumjob oder Zwischenstopp?

Von **Ines Trede**, Leiterin Observatorium für die Berufsbildung, EHB

Ein Viertel der Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit bleibt dem Beruf langfristig treu: Die grosse Mehrheit zieht es weiter auf die Tertiärstufe im Gesundheitsbereich. Das zeigen die Resultate der ersten nationalen Laufbahnstudie, die das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB und die Nationale Dach-Organisation der Arbeitswelt Gesundheit OdASanté anlässlich einer Tagung zum Thema veröffentlicht haben.

Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) ist einer der meist gewählten Berufe der Schweizer Jugendlichen.

Rund ein Viertel bleibt ihm schliesslich längerfristig erhalten. Mehr als die Hälfte hingegen arbeitet fünf Jahre nach Lehrabschluss bereits in einem tertiären Gesundheitsberuf, meistens als diplomierte Pflegefachperson.

Nationale Studie

Die Resultate zu den Berufslaufbahnen von Fachmännern und Fachfrauen Gesundheit (FaGe) stammen aus einer nationalen Laufbahnstudie, für die 2000 FaGe befragt wurden, die 2011 ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB hat die auf fünf Jahre angelegte Studie mit der Nationalen Dach-Organisation der Arbeitswelt Gesundheit OdASanté durchgeführt. An einer Tagung in Bern haben das OBS EHB und OdASanté am 22. September 2017 die Resultate vorgestellt.

Im Vergleich mit Fachpersonen Betreuung, von denen laut einer Studie der Pädagogischen Hochschulen Zürich und St. Gallen nur 20 Prozent innerhalb von vier Jahren eine höhere Bildung aufnehmen, ist der Wechsel der FaGe in die höhere Bildung relativ häufig, der Verbleib im erlernten Beruf dagegen seltener. Diese Unterschiede sind zum Teil systembedingt. Im Gesundheitswesen werden FaGe nicht nur im Arbeitsmarkt, sondern auch an den höheren Fachschulen und Fachhochschulen als künftige diplomierte Pflegefachleute dringend benötigt.

Dies bedeutet letztlich, dass sowohl der Verbleib im Beruf als auch der Übertritt in einen tertiären Gesundheitsberuf gefördert werden muss. Damit dies möglich ist, müssen insgesamt noch mehr Personen im Gesundheitswesen verbleiben.

Den Wiedereinstieg fördern

Für Letzteres sind innovative und flexible Lösungen gefragt. Denn 20 Prozent der FaGe sind fünf Jahre nach Lehrabschluss aus der Branche ausgestiegen. Davon befindet sich gut die Hälfte in einem anderen Berufsfeld, häufig in einem tertiären Sozialberuf. Knapp die Hälfte der Ausgestiegenen befindet sich in einer Erwerbspause, insbesondere in einer Familienphase. Von ihnen möchten 50 bis 75 Prozent später wieder als FaGe oder Pflegefachperson arbeiten. Hier ist die Branche gefordert, den Wiedereinstieg mit flexiblen Beschäftigungsmodellen und Bildungsangeboten zu unterstützen.

► www.ehb.swiss/obs/fage



↑ Das Interesse war gross: An einer Tagung in Bern haben das OBS EHB und OdASanté die Resultate der Studie präsentiert.

Digitaler Wandel in der Bildung

Von **Josef Widmer**



Die Digitalisierung ist zweifellos eines der ganz grossen Themen unserer Tage. Sie verändert Wirtschaft und Arbeitswelt rasant. Qualifikationen, die der Arbeitsmarkt fordert, werden komplexer und technologischer. Aktuelle, von den Branchen und Betrieben nachgefragte Berufe ersetzen nicht mehr gefragte Berufsbilder. Vertiefte Kenntnisse in Informations- und Kommunikationstechnologien sind absolut unverzichtbar, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Dies stellt die Bildung vor die Herausforderung, die Wirtschaft mit Fachkräften zu versorgen, die den aktuellen Anforderungen gewachsen sind. Dazu braucht es ein Bildungssystem, das in der Lage ist, die relevanten digitalen Kompetenzen alters- und zielgruppenadäquat zu vermitteln. Und zwar auf allen Bildungsstufen und in allen Bildungsgängen, zeitnah und unter Einbezug der neuen Medien.

Der Bundesrat hat kürzlich einen Bericht zu den Folgen der Digitali-

sierung für Bildung und Forschung verabschiedet. Die optimale Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien beim Lehren und Lernen ist eines der Aktionsfelder, in denen Handlungsbedarf besteht. Viele Schulen müssen zunächst ihre digitale Infrastruktur verbessern. Weiter sollten vermehrt digitale Lehrmittel geschaffen und auf entsprechenden Plattformen allen Lehrpersonen zur Verfügung gestellt werden: «Shared Education» – in Anlehnung an die «Shared Economy»! Und schliesslich müssen die Lehrpersonen befähigt werden, digitale Lehrmittel virtuos einzusetzen.

In der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen der Berufsfachschulen ist Medienpädagogik zentral. Bereits heute können angehende Berufsschullehrpersonen Erfahrungen sammeln und für den selbstverantworteten Unterricht geeignete Instrumente und Tools evaluieren. Gleichzeitig wird den Risiken, die sich etwa aus dem Datenschutz oder dem

verantwortungsvollen Umgang mit neuen Medien ergeben, in der Ausbildung noch zu wenig Beachtung geschenkt. Diesbezüglich kommt insbesondere auch den Schulleitungen eine zentrale Funktion zu. Sie müssen den gesamten schulischen Transformationsprozess planen und steuern. So gilt es, auch ältere und gestandene Lehrpersonen zügig und gezielt an den «digitalen Unterricht» heranzuführen. Bildungsinstitutionen für Lehrpersonen haben rasch entsprechende Weiterbildungsangebote bereitzustellen.

Wollen wir den digitalen Wandel in der Bildung erfolgreich bewältigen, müssen alle an der Bildung beteiligten Partner ihre Aktivitäten koordinieren und ihre Strategien und Massnahmen im Sinne des Ganzen aufeinander abstimmen.

Josef Widmer ist Stellvertretender Direktor des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

Monica Lupi, Lehrbeauftragte

«Unterrichten bedeutet ein Vorbild zu sein»

Interview: Luca Dorsa, Kommunikation EHB



↑ Monica Lupi: «Die Berufsbildung hat eine sehr grosse soziale Bedeutung.»

Monica Lupi unterrichtet seit 28 Jahren am EHB in Lugano. Nach dem Studienabschluss in Psychologie an der Universität Genf kehrte sie ins Tessin zurück und verfasste eine Nationalfonds-Studie zur Berufsbildung, die ihre weitere Berufskarriere prägte. Vor allem das der Berufsbildung eigene Integrations- und Inklusionspotenzial bewegt sie dazu, ihr Engagement für die Ausbildung der Lehrkräfte mit Leidenschaft weiterzuentwickeln.

1 Monica Lupi, warum lieben Sie Ihre Arbeit?

Ich liebe meine Arbeit, weil ich dabei Werte vermitteln kann, die mir wichtig sind. Die Berufsbildung ermöglicht es den Einzelnen, ihren beruflichen Weg zu finden, auch wenn sie keine optimalen Voraussetzungen mitbringen, und sie dient gleichzeitig den Interessen der Wirtschaft und der Allgemeinheit. Dadurch haben alle die Chance, ein selbstständiges Leben zu führen.

2 Wie tragen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit dazu bei, dass die Berufsbildung sich weiterentwickelt?

In erster Linie halte ich mich auf dem Laufenden, was erfolgreiche didak-

tische Strategien und Methoden betrifft. Unterrichten bedeutet auch, ein Vorbild zu sein, daran glaube ich. Ich bin überzeugt, dass man kohärent sein muss. Deshalb versuche ich das, was ich theoretisch vermittele, auch praktisch umzusetzen.

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

Diese Frage öffnet ein weites Themenfeld. Innovation wird oft gleichgesetzt mit Digitalisierung. Die ist jedoch nichts Neues, sondern ein Prozess, der seit Jahrzehnten in Gang ist und die Arbeitswelt verändert. Daraus ergeben sich auch wichtige Fragen für die Berufsbildung, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung und Veränderung der Berufe. Innovation in der Berufsbildung sollte jedoch auch Werkzeuge liefern, um sich den Auswirkungen der Globalisierung, der Migration und den aktuellen Entwicklungen des Sozialstaates zu stellen.

4 Was ist die Rolle der Digitalisierung in der Berufsbildung?

Die Digitalisierung ist eine Realität, mit der man positiv umgehen muss. Aber man muss sich auch Gedanken über ihre Grenzen machen und nicht alles unkritisch übernehmen.

5 Welche Instrumente möchten Sie den Lehrkräften in Ausbildung mitgeben?

Sicherlich das Wissen, aber auch bereichsübergreifende Kompetenzen. Eine Haltung der verantwortungsvollen Flexibilität, die es erlaubt, die eigenen Lektionen ständig neu zu erfinden.

6 Sie widmen einen Teil Ihrer Freizeit der Tessiner Vereinigung der Eltern und Freunde von Kindern, die eine Spezialerziehung brauchen. Was ziehen Sie aus diesem Engagement für die Arbeit am EHB?

Das Bewusstsein, dass es notwendig ist, sich zu vernetzen. Das Institut muss Verbindungen eingehen, seine Partner überzeugen und einbeziehen, um so innovative und kreative Lösungen im Bereich der Berufsbildung zu entwickeln.

7 Was war als Kind Ihr Traumberuf?

Ich wollte Lehrerin werden. Ich habe dann das Lehrer/innen-Seminar besucht und habe mich da in die Psychologie verliebt, aber das Leben hat mich wieder zum Unterrichten zurückgebracht.

Agenda Nov. 17 → Mai 18

7. November 2017 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▶ Olten, BBZ

7. November 2017
SGAB-EHB Tagung ICT im Berufsschulunterricht
▶ EHB Zollikofen

9. November 2017 9–16 Uhr
Assises de la Culture générale. «Migration und Religion: Auswirkungen auf die Interkulturalität»
▶ CPNV Yverdon

16. November 2017 9–16.30 Uhr
Regionale Tagung «Fördern und Begleiten in der beruflichen Grundbildung»
▶ Freiburg

20. November 2017 18.30 Uhr
Buchvernissage von «Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen».
▶ Bern, Welle 7

22. November 2017
EHB Herbstcampus für Berufsbildner/innen und Praxisausbildner/innen
▶ EHB Zollikofen

23.–24. November 2017
International: Expertengespräch zur dualen Berufsbildung mit den Präsidenten des BIBB und des EHB
▶ EHB Zollikofen

30. November 2017 18.30 Uhr
Veranstaltung zum Thema Innovation in der Berufsbildung. Giampaolo Vitali und Carlo Alberto Nobili diskutieren über die Digitalisierung in Unternehmen und die Auswirkungen auf die Gesellschaft.
▶ Aula Magna IUFPF Lugano

1. Dezember 2017 8.30–16.30 Uhr
Fachtagung: Erwachsenenbildung
▶ Tolochenaz

2. Dezember 2017 9.20–13.10 Uhr
Paradigmenwechsel im Rechtunterricht: Der wirksame Einsatz von GUIDER.CH des Beobachters im ABU und im Fach Gesellschaft des Detailhandels
▶ Olten

18. Dezember 2017
Internationaler Bildungsmarkt Ausbildung von Berufsbildner/innen im Ausland, Veranstaltung im Rahmen der FoBBIZ-Themenreihe «Professionalität in der Berufsbildung»
▶ EHB Zollikofen

11. Januar 2018 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▶ Zollikofen

16. Januar 2018 16.30–18.30 Uhr
Orientierungsveranstaltung für Oda
▶ Bern, Welle 7

25. Januar 2018 15–20 Uhr
DIK-Tagung
▶ Olten

26. Januar 2018
Diplomfeier FORDIF-Ausbildung der Direktoren/innen von Bildungsinstitutionen
▶ Ort noch offen

30. Januar 2018 16.30–18.30 Uhr
Orientierungsveranstaltung für Oda
▶ Pädagogische Hochschule Zürich

Februar–März 2018 17.30–19.30 Uhr
Informationsveranstaltungen der Ausbildungsgänge
▶ Wallis/Freiburg/Genf

13. März 2018 17.30–19.30 Uhr
Informationsveranstaltungen der Ausbildungsgänge
▶ EHB Lausanne

20. März 2018
Diplomfeier Weiterbildung, französische Schweiz
▶ EHB Lausanne

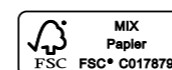
20. März 2018 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▶ Zürich

11.–13. April 2018
Schweizerische Akademien der Wissenschaften im Zusammenarbeit mit dem EHB und kantonalen Hochschulen: «Bildung und Arbeit im 21. Jahrhundert. Folgen der Digitalisierung für Bildung, Lernen und Arbeit»
▶ USI/SUPSI

17. Mai 2018 9.15–16.30 Uhr
2. Nationale Bili-Tagung «Mit Bili zum Erfolg»
▶ Bern, Welle 7

18. Mai 2018
Nationale FuB-FiB-Tagung 2018
▶ Pädagogische Hochschule Zürich

IMPRESSUM skilled 2/2017 • Das Magazin des Eidgenössischen Hochschulstudiums für Berufsbildung EHB erscheint 2 x jährlich auf Deutsch, Französisch und Italienisch • Nächste Ausgabe: Mai 2018 • www.ehb.swiss/skilled **Herausgeberin** Prof. Dr. Cornelia Oertle, Direktorin EHB **Leiter Kommunikation EHB** Jacques Andres **Redaktionsleiterin** Lucia Probst, Kommunikation EHB, Kirchindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@ehb.swiss **Redaktionsteam** Isabelle Antenen, Lars Balzer, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Isabelle Dauner Gardiol, Luca Dorsa, Lorraine Dufour, Sonja Engeloge, Laurent Ferry, Mario Fracasso, Beatrice Frick, Bruno Lang, Tina Maurer, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy (Stv. Erik Swars), Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Wonsia Wehrlin **Übersetzungen & Korrekturen** Sprachdienst EHB **Gestaltung, Satz und Illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Druck** Gassmann Print, 2501 Biel, www.gassmann.ch **Auflage** 3000 Ex. **Abo/Adressänderungen** www.ehb.swiss/skilled oder skilled@ehb.swiss; ein Jahresabonnement kostet CHF 30.– **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Sagen Sie uns Ihre Meinung** skilled@ehb.swiss • Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Wiedergabe von Inhalten mit Genehmigung der Redaktion.



neu

Ruth Schori Bondeli
Daniel Schmuki
Markus Erne

Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen.

Quality Teaching im allgemein-
bildenden Unterricht ABU
an Berufsfachschulen

1. Auflage 2017
328 Seiten, 21 × 27 cm, Broschur
ISBN 978-3-0355-0896-3
CHF 42.–

Auch erhältlich als E-Book

ISBN 978-3-0355-0897-0

Weitere Informationen finden Sie unter
www.hep-verlag.ch/unser-leben

In Zusammenarbeit mit dem
Eidgenössischen Hochschul-
institut für Berufsbildung EHB
(www.ehb.swiss).



Einladung zur Buchvernissage

Datum: Montag, 20. November 2017

Zeit: 18.30–20.00 Uhr

Ort: Welle7, Schanzenstrasse 5, 3008 Bern
(Raum wird am Info-Screen angezeigt)

Es sprechen

- Prof. Dr. Cornelia Oertle, Direktorin EHB
- Matthias Aebischer, Nationalrat
- Das Autorenteam Ruth Schori Bondeli, Daniel Schmuki und Markus Erne (im Interview mit Michael Egger, Lektor hep verlag)
- Peter Egger, Verleger, hep verlag

Im Anschluss Apéro

- Musik: Daniel Meller, Violine

Bitte melden Sie sich für die Vernissage bis am 13. November 2017
per E-Mail (info@hep-verlag.ch) oder telefonisch (031 310 29 29) an.



hep verlag ag

Gutenbergstrasse 31
Postfach
CH-3001 Bern

Tel. +41 (0)31 310 29 29

info@hep-verlag.ch
www.hep-verlag.ch

www.facebook.com/hepverlag
www.twitter.com/hepverlag