

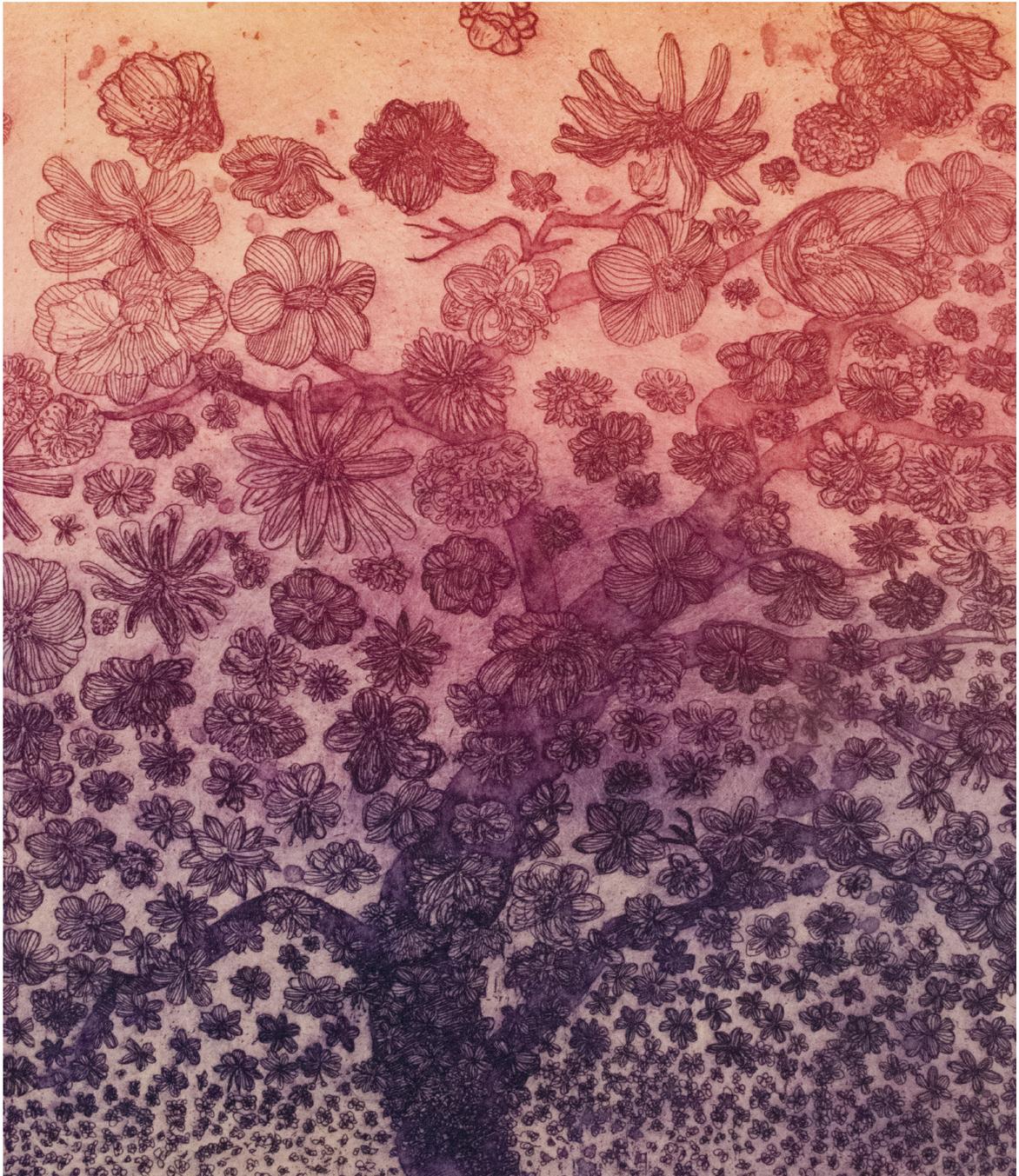


**EHB**

# skilled

N°2  
2023

Das Magazin der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung



## Lebenslanges Lernen



«DER MSC –  
DAS SPRUNGBRETT  
FÜR MEINE  
KARRIERE IN DER  
BERUFSBILDUNG.»

# MASTER OF SCIENCE IN BERUFSBILDUNG

- wissenschaftsbasiert und praxisorientiert
- interdisziplinär: Ökonomie, Psychologie, Soziologie und Erziehungswissenschaften
- mehrsprachig (d/f/e)
- 120 ECTS, 6 Semester (Teilzeitstudium)

Beratung und Anmeldung: +41 58 458 27 24, msc@ehb.swiss



# Wir haben nie ausgelernt

Kannten Sie vor einem Jahr das Wort ChatGPT? Heute ist es uns allen ein Begriff. Und steht dafür, wie rasch sich unsere Berufs- und Arbeitswelt immer wieder verändert.

Wie werden wir künftig arbeiten? Wir kennen die Antwort auf diese Frage nicht. Doch wir wissen: Es ist nötig, dass wir uns immer wieder die Skills für neue und sich verändernde Tätigkeiten aneignen. Ein Leben lang.

Das Konzept des lebenslangen Lernens ist als Antwort auf den starken Wandel der Arbeitswelt zentral. So zentral, dass es zum Megatrend Nummer eins in der Berufsbildung geworden ist, wie das aktuelle Trendmonitoring unseres Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung OBS EHB aufzeigt.

Schon vor 400 Jahren verstand der Theologe, Philosoph und Pädagoge Johann Amos Comenius unser Leben von der Wiege bis zur Bahre als Schule – wie sich diese Vorstellung bis heute weiterentwickelt hat, zeichnet der Einstiegsartikel dieses Hefts nach.

Es gibt Menschen, die haben fürs Lernen ein ganz besonderes inneres Feuer. Einige haben uns davon erzählt, was sie dazu inspiriert, immer wieder Neues anzupacken.

Mathias Morgenthaler hat über 1000 Menschen interviewt, die beruflich Neues gewagt haben und ihrer Berufung gefolgt sind. Wir haben mit ihm über die Erkenntnisse gesprochen, die er daraus gewonnen hat.

Lernen braucht Raum im Alltag: Zeit und oft auch Geld. Eine zentrale Herausforderung ist es, Rahmenbe-



EHB / Ben Zurbriggen

↑ Barbara Fontanellaz

**«Eine zentrale Herausforderung ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es breiten Kreisen ermöglichen, am Lernen teilzuhaben.»**

dingungen zu schaffen, die es breiten Kreisen ermöglichen, am Lernen teilzuhaben.

An der EHB ist es uns ein besonderes Anliegen, das lebenslange Lernen all jener zu unterstützen, die sich in der Berufsbildung engagieren. Flexible Strukturen und neue Lernformen in unseren Aus- und Weiterbildungsangeboten bilden dafür die Basis. Vor Kurzem haben wir zudem unsere Ausbildungs- und Weiterbildungssparten neu zur Sparte Lehre zusammengeführt, um dem lebenslangen Lernen auch in unseren orga-

nisatorischen Strukturen noch besser Rechnung tragen zu können.

Wer lernt, wächst auch als Persönlichkeit. Wir alle lernen immer wieder Neues. Tag für Tag. Sie vielleicht gerade jetzt, wenn Sie durch dieses «skilled» blättern. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Dr. **Barbara Fontanellaz**,  
Direktorin EHB



Wie sich die Idee des lebenslangen Lernens entwickelt hat  
→ **Seite 4**

- 4** Ein Blick zurück  
**Wie sich die Idee des lebenslangen Lernens entwickelt hat**
- 8** Aus- und Weiterbildung der EHB vereint  
**Der Mensch im Mittelpunkt**
- 9** Hauptberufliche Lehrpersonen  
**Drei Studienwege – ein Lehrdiplom**
- 10** Individualisierung in der Bildung  
**Mehr Freiheit beim Lernen**
- 11** Weiterbildung  
**Eine Struktur für individualisierte Bildungswege**
- 12** Validierungsverfahren für Fachleute Gesundheit  
**Der andere Weg zum Berufsabschluss**



Andrea Liistro, Optometristin und Lehrerin für Berufskunde  
→ **Seite 24**

- 13** Berufsprofis ohne Diplom  
**Direkt an die Schlussprüfung**
- 14** Anerkennung und Ausbildung im Reinigungssektor  
**Wie sich Kompetenzen sauber erfassen lassen**
- 15** Berufsbildungsreformen und Fremdsprachen  
**Zeit für eine Veränderung**
- 16** Einführung von Technologien im Klassenzimmer  
**Ein Qualitätssprung dank der Weiterbildung**
- 18** Lehrer und Informatik-Experte Andy Bula  
**«Ich mag Routine nicht»**
- 20** Bachelor of Science in Berufsbildung  
**Das Studium eröffnet vielfältige Chancen**



Begegnung: Berufscoach Mathias Morgenthaler  
→ **Seite 30**

- 22** Master of Science in Berufsbildung  
**Der vorläufige Höhepunkt der Laufbahn**
- 24** Andrea Liistro, Optometristin und Lehrerin für Berufskunde  
**«Wer nichts mehr lernt, wird alt»**
- 26** Neue Lernkulturen  
**Vertrauen fördert den Erfolg**
- 27** Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil  
**Von der Metamorphose des Lernens**
- 28** Gesundheits- und Sozialberufe  
**Emotionale Intelligenz – die Basis für den Erfolg**
- 30** Begegnung: Berufscoach Mathias Morgenthaler  
**«Lernen sollte mit Freude verbunden sein»**



- 32** Informelles Lernen  
**Wie zufällig darf Lernen sein?**
- 34** Der Einsatz von 360-Grad-Videos in der Berufsbildung  
**Lernen mit immersiven Erfahrungen**
- 35** Nachrichten  
**News aus der EHB**
- 36** In Ausbildung: Lara Baumann, Konditorin-Confiseurin  
**Zuckersirup und süsse Träume**
- 38** Angela Schnellli, individueller MAS an der EHB  
**«Die Kombination passt genau zu meinen Rollen»**
- 39** Elena Boldrini, Diplomstudiengangleiterin, EHB  
**«Ich versuche, jedes Mal etwas Neues zu schaffen»**
- 40** Der Rat: Andri Rüesch  
**Setzen wir auf unsere Softskills**

Ein Blick zurück

# Wie sich die Idee des lebenslangen Lernens entwickelt hat

Von **Patrick Rywalski**, **Susanne Bergius** und **Laura Perret**

**Von den Gesellenbruderschaften über die politischen und philosophischen Ansätze des 18. Jahrhunderts und von der Weiterbildung während des wirtschaftlichen Aufschwungs der Nachkriegszeit bis hin zur Lissabon-Strategie: ein Blick zurück auf das lebenslange Lernen angesichts aktueller und künftiger Herausforderungen.**

In der Zeit, in der Kathedralen gebaut wurden, schlossen sich die Gesellen beruflichen Verbindungen an und wurden unter der Obhut eines Meisters in der Kunst und im Handwerk geschult. Nach sechsjähriger Ausbildung fertigte ein Steinmetz dann ein eigenes Gesellenstück an und wurde in die Gesellenbruderschaft aufgenommen. Danach zog er von Baustelle zu Baustelle und legte aufgrund seiner Erfahrung und seines nachgewiesenen Talents eine letzte Prüfung ab, um den Meistertitel zu erlangen. Die Ausbildung erfolgte durch die Ausübung des Handwerks.

Historisch wurzelt die Idee des lebenslangen Lernens in der Lehre von Johann Amos Comenius (1592–1670), der das ganze Leben von der Wiege bis zur Bahre als Schule verstand. Die Schulen für Kinder lagen in der Nähe der Wohnquartiere und die Universitäten in den grossen Städten. Im Erwachsenenalter sollten dann alle ihr Leben selbst gestalten. Im 18. Jahrhundert rief der Philosoph Immanuel Kant in seinem Aufsatz zur Aufklärung dazu auf, sich nicht bevormunden zu lassen, sich von der Autorität der Älteren, der Lehrer und Ärzte zu lösen und sich beim Streben nach Freiheit des eigenen Verstandes zu bedienen.

1791 übernahm Marie Jean Antoine Nicolas de Caritat, bekannt als Marquis de Condorcet, diesen Ansatz in «Les cinq mémoires sur l'instruction publique» («Die fünf Memoiren über die öffentliche Bildung»), wonach die Chance, sich auszudrücken und eine mündige Bürgerin beziehungs-

weise ein mündiger Bürger zu werden, allen zustand. So wurde die Erwachsenenbildung zu einer politischen Priorität. Schulen für Erwachsene wurden eröffnet. Mitte des 19. Jahrhunderts folgte die Schulpflicht für Kinder und schliesslich entstanden Schulen, um Lehrkräfte auszubilden.

In Genf wurde 1824 die erste Uhrmacherschule gegründet. Die sogenannte formale Bildung entwickelte sich. Parallel dazu forderte Jean Joseph Jacotot 1841 in «Enseignement universel» («Universale Bildung») die Emanzipation der Menschen ausgehend von der Erkenntnis, dass Intelligenzen gleichwertig sind und sich alle ohne Lehrperson selbst Wissen aneignen können. Heute spricht man von informeller Bildung. Zwei Denkweisen zielten also auf das Gleiche ab: eine Art Emanzipation des Menschen. Doch die Mittel dazu waren unterschiedlich: Condorcet legte den Schwerpunkt auf die Schulbildung, Jacotot auf die ausserschulische Erfahrung.

## Das Kulturbewusstsein fördern

Der Zwiespalt zwischen dem Anspruch, die kulturelle Entwicklung der Bevölkerung zu fördern und den Anforderungen der Industrie gerecht zu werden, zeigte sich in allen Bildungssystemen. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs veranlasste das Ideal des Friedens europäische Länder dazu, das Bewusstsein der Bevölkerung für Kultur zu schärfen. Zahlreiche Organisationen förderten die Alphabetisierung, die Persönlichkeitsentwicklung



↑ Illustration von **Valentina Ghirlanda**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano



↑ Illustration von **Lara Casadei**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

und vieles mehr. Im Wirtschaftsboom der Nachkriegszeit wurden Arbeiter/-innen, Angestellte und Führungskräfte immer spezialisierter ausgebildet, was ihnen den Zugang zu höheren Positionen ermöglichte. Berufliche Mobilität kann somit nicht nur unternehmens-, sondern auch personenbezogen definiert werden. Begriffe wie das lebenslange Lernen oder Weiterbildung unterstreichen diese Idee des fortlaufenden Lernens nach der obligatorischen Schulzeit.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1945 gab die UNESCO der Erwachsenenbildung absolute Priorität. Nach der Erfahrung des Totalitarismus galt Bildung als grundlegend für den Aufbau neuer demokratischer Gesellschaften und als notwendiges Instrument, um die Jugend «umzuerziehen»,

**Nach der Erfahrung des Totalitarismus galt Bildung als grundlegend für den Aufbau neuer demokratischer Gesellschaften.**

so die Wissenschaftlerin Maren Elfert in einem Essay. Erwachsenenbildung und Bildung allgemein wurden als Einheit verstanden.

In den 1960er- und 1970er-Jahren herrschte in der Bildung ein rationalistischer, technokratischer und wirtschaftsorientierter Ansatz vor. So fand die Arbeit der UNESCO zur Förderung des Konzepts des lebenslangen Lernens laut dem 1972 veröffentlichten Faure-Bericht kein Gehör. Die Erwachsenenbildung galt weiterhin eher als Investition in eine marktorientierte kapitalistische Wirtschaft und nicht als Beitrag, um das individuelle Potenzial von Menschen und deren Entwicklung zu aktiven Bürger/-innen einer demokratischen Gesellschaft zu fördern, geschweige denn die Gesellschaft zu transformieren. Der 2021 erschienene UNESCO-Bericht «Embracing a culture of lifelong learning» («Eine Kultur des lebenslangen Lernens schaffen») enthielt zehn Kernbotschaften wie beispielsweise den Aufruf, lokale Initiativen für lebenslanges Lernen einschliesslich lernender Städte kurz- und langfristig zu fördern und zu unterstützen.

## Berufliche Fertigkeiten

Das Internationale Arbeitsamt erklärte bereits 1962 in seiner Empfehlung 117 zur beruflichen Bildung: «Bildung ist kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um die beruflichen Fähigkeiten einer Person zu entwickeln.» Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ihrerseits erklärte 1975 im Übereinkommen 142 über die Erschliessung des Arbeitskräftepotenzials: «Jedes Mitglied hat seine Berufsbildungssysteme schrittweise auszubauen, anzupassen und aufeinander abzustimmen, um den Bedürfnissen der Jugendlichen und Erwachsenen während ihres ganzen Lebens gerecht zu werden.»

Im Bericht «Recurrent Education. A Strategy for Lifelong Learning» («Wiederkehrende Bildung. Eine Strategie für lebenslanges Lernen») von 1973 legte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) den Schwerpunkt darauf, dass das Lernen in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen sollte. Im OECD-Bericht «Bildung, Trends, Zukunft 2019» hiess es: «In einer komplexen, sich rasch wandelnden Welt kann es erforderlich sein, den Rahmen für formelles und informelles Lernen neu zu organisieren und Bildungsinhalte sowie -angebote neu zu konzipieren. Angesichts der demografischen Entwicklung dürfte es dabei nicht nur um Veränderungen in der Ausbildung gehen, sondern auch um lebenslanges Lernen.»

### Berufliche Weiterbildung

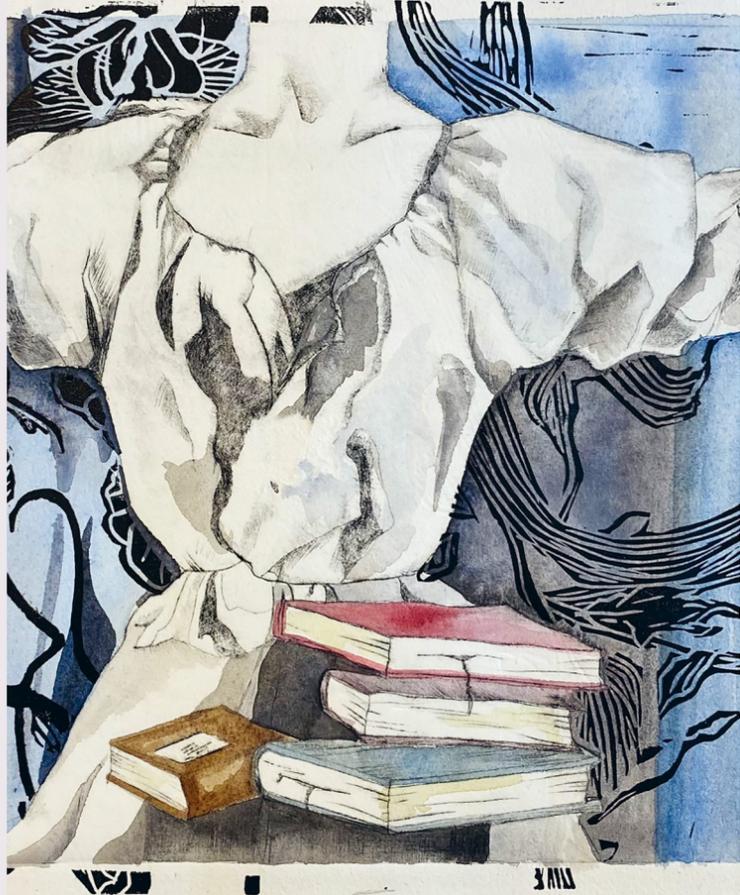
In Frankreich führten die sozialen Bewegungen Ende der 1960er-Jahre zum Gesetz über die berufliche Weiterbildung («Loi Delors») im Jahr 1971. Ihm lag der Gedanke zugrunde, dass es dem Staat obliegt, das System zu organisieren, es aber Sache seiner Partner wie der Universitäten oder Unternehmen ist, Bildungswege anzubieten. Die berufliche Weiterbildung wurde neben der allgemeinen Volksbildung, der sozialen Förderung und der Produktivität der Unternehmen als eine der Säulen des lebenslangen Lernens verankert.

Auf europäischer Ebene zeichnete sich mit der Veröffentlichung des Weissbuchs «Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft» im Jahr 1995 ein Wendepunkt ab. Das Buch kündigte das europäische Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996 an, fasste die Herausforderungen der staatlichen Politik zusammen und formulierte fünf Ziele: den Erwerb neuer Kenntnisse fördern, Schule und Unternehmen näher zusammenbringen, Ausgrenzung bekämpfen, drei europäische Sprachen beherrschen sowie materielle und bildungsspezifische Investitionen gleichbehandeln.

Im Jahr 2000 fand das Konzept seine Fortsetzung im Rahmen der Lissabon-Strategie. Lebenslanges Lernen (LLL) wurde laut Éric Verdier «zu einem Schlüsselinstrument für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, die Innovation und sozialen Zusammenhalt verbinden muss». Je nach Region und Land wurde LLL unterschiedlich umgesetzt, zugleich war es jedoch der politische Wille, einen europäischen Rahmen für Innovation und sozialen Zusammenhalt zu entwickeln.

### Weiterführende Koordination in der Schweiz

Die Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung – heute Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB) – wurde 1951 von der Migros-Klubschule, den Volkshochschulen, dem Genossenschaftsseminar von Coop, dem kirchlichen Bildungszentrum und vier weite-



↑ Illustration von **Solange Herman**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano



↑ Illustration von **Nicole Sapienza**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

ren Partnern gegründet. Sie setzt sich für den Ausbau des lebenslangen Lernens ein.

Im Zuge der Arbeiten am Bundesgesetz über die Berufsbildung, das 2004 in Kraft trat, wurden die Forderungen nach mehr Anerkennung der Weiterbildung deutlich. Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) veröffentlichte 2003 Empfehlungen für die Aufwertung und den Ausbau der Erwachsenenbildung. Die ersten kantonalen Gesetze hatten Bern (1990), Freiburg (1998), Tessin (1998), Genf (2001) und das Wallis (2001).

Mit den Reformen der Bundesverfassung von 1996 und 2006 wurden das Bildungssystem im Land harmonisiert, die Hochschulbildung koordiniert und die Weiterbildung als Teil des nationalen Bildungssystems anerkannt. Das Bundesgesetz über die Weiterbildung, das 2017 in Kraft getreten ist, bekräftigt die Eigenverantwortung des Einzelnen, bestätigt die Existenz eines wettbewerbsorientierten Bildungsmarktes, erfasst die Vermittlung von Grundkompetenzen für Erwachsene und hält die formale Bildung dazu an, die Errungenschaften des nicht formalen und informellen Lernens zu berücksichtigen.

### Eine rentable Investition

In den 1980er- und 1990er-Jahren stand die Weltbank unter dem Einfluss von Studien, denen zufolge Investitionen in die Primarschulbildung die höchsten Renditen aufweisen. Neuere OECD-Studien deuten darauf hin, dass die höchsten Renditen bei der tertiären Bildung zu verzeichnen sind.

Heutzutage ist das Konzept des lebenslangen Lernens eng mit der Entwicklung von Arbeitsprozessen und der Anpassung der Unternehmen verknüpft. In den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung laut der UNO-Agenda 2030 spielt es eine wichtige Rolle, um die Bevölkerung und die Unternehmen dabei zu unterstützen, die Digitalisierungsprozesse im Alltag zu bewältigen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) stützt sich in ihrer unter dem Titel «Gesundheit 2020: Bildung und Gesundheit im gesamten Lebensverlauf» veröffentlichten Strategie auf die Synergien zwischen dem Gesundheitswesen und dem Konzept des lebenslangen Lernens.

### Die Entwicklung des Begriffs spiegelt die Entwicklung des Lernens wider

Der Begriff «Lernen» verdrängt nach und nach die Begriffe «Bildung» oder «Ausbildung» im Laufe des Lebens. Diese semantische Verschiebung deutet an, dass die individuelle Verantwortung anstelle der staatlichen mehr Gewicht erhält.

Ein Mensch lernt in jedem Alter – durch die eigene Entwicklung in seiner Umwelt, den Austausch mit seinen Mitmenschen und sein Bestreben, den Sinn seines Lernwegs

innerhalb und ausserhalb von Bildungs- und Ausbildungssystemen zu hinterfragen. Dabei gilt es laut Gabriella Aleandri, den gesamten Kontext zu berücksichtigen, in dem die oder der Einzelne lebt.

**Ein Mensch lernt in jedem Alter – durch die eigene Entwicklung in seiner Umwelt, den Austausch mit seinen Mitmenschen und sein Bestreben, den Sinn seines Lernwegs zu hinterfragen.**

Wie die jüngsten Berichte der UNESCO, der OECD und der WHO belegen, erfordert lebenslanges Lernen verschiedene Voraussetzungen: die Zusammenarbeit zwischen Regierungsstellen, eine feinere Abstimmung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung, die Personalisierung und Individualisierung von Bildungswegen, die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, Ausbildung und dem Engagement als Bürger/-in, eine höhere Durchlässigkeit im Bildungssystem und den Ausbau von Instrumenten, um erworbene Kenntnisse anzuerkennen und zu validieren.

- Patrick Rywalski, DESS, Leiter zertifizierende Weiterbildungen, Lehre, EHB
- lic. phil. Susanne Bergius, wissenschaftliche Mitarbeiterin Lehre, EHB
- Dr. Laura Perret, nationale Spartenleiterin Lehre, EHB

### Weiterführende Lektüre:

Referat des Soziologen Vincent Merle, Professor am Conservatoire national des arts et métiers in Paris: «Apprendre tout au long de la vie: pourquoi, comment?» («Lebenslanges Lernen: Warum, wie?»), das er am 27. April 2006 im Rahmen von «Les points de vue d'acteurs» («Ansichten von Akteuren») des Weltkomitees für lebenslanges Lernen (CMA) gehalten hat.

► [cma-lifelonglearning.org/poly/](http://cma-lifelonglearning.org/poly/) (in Französisch)

### Literatur

- Aleandri, G. (2011). *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*. Armando.
- Condorcet, N. (1847). *Cinq mémoires sur l'instruction publique*. In: A. Condorcet O'Connor & Arago, M. F. *Œuvres de Condorcet*. Tome septième. Firmin Didot Frères. <https://cutt.ly/0loHrQL>
- *De la formation au projet de vie* (2015). Les Grands Dossiers des Sciences Humaines, Décembre-janvier-février (41), 1–84.
- Elfert, M. (2019). *Lifelong Learning in Sustainable Development Goal 4: What Does It Mean for UNESCO's Rights-Based Approach to Adult Learning and Education?* In: *International Review of Education* 65, 537–556. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09788-z>
- Jacotot, J. (1841). *Enseignement universel. Langue maternelle*. Paris, Siège de l'école de Jacotot. <https://cutt.ly/nlo1sld>
- Kant, I. (1784). *Was ist Aufklärung?* In: Gedicke, F. & Biester, J. E. «*Berlinische Monatsschrift*», Berlin: Haude und Spener, 481–494.
- Kern, D. (2018). Kapitel 9. *L'éducation et les adultes dans la seconde moitié de la vie*. In: *Les sciences de l'éducation, une culture pluridisciplinaire*, 181–198. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.nal.2018.01.0181>
- Verdier, É. (2008). *L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution*. Sociologie et sociétés, 40(1), 195–225. <https://doi.org/10.7202/019478ar>

Aus- und Weiterbildung der EHB vereint

# Der Mensch im Mittelpunkt

Von **Siegfried Alberton** und **Laura Perret**

**Mit dem Projekt «Lifelong Learning», welches die Aus- und Weiterbildung in einer Einheit vereint, reagiert die EHB auf aktuelle Trends und Herausforderungen im Bildungssystem. Darüber hinaus leistet sie einen Beitrag zur Entwicklung innovativer Lösungen in der Berufsbildung.**

Das Konzept des lebenslangen Lernens (LLL) verknüpft allgemeine und berufliche Bildung mit der persönlichen Erfahrung: Jeder Mensch lernt nämlich nicht nur in einem formalen Kontext wie etwa in der Schule, sondern auch in nicht-formalen Umfeldern wie am Arbeitsplatz und in zwanglosen Umfeldern wie beispielsweise in der Familie, indem er Erfahrungen sammelt.

Dabei erstreckt sich dieses Konzept nicht nur auf Jugendliche, sondern auch auf Erwachsene. So kommt es zu einer grundlegenden Veränderung der traditionellen Logik – der Mensch steht im Mittelpunkt des Lernprozesses und alle haben die Möglichkeit, sich fortzubilden, weiterzuentwickeln und neues Wissen zu erwerben. Im Fachjargon spricht man von Skilling, Upskilling und Reskilling.

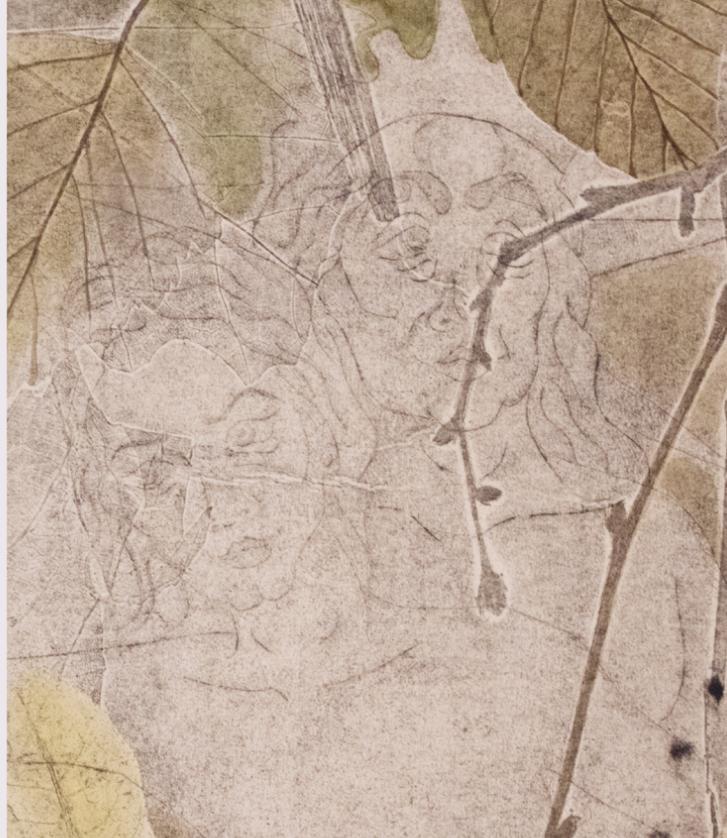
**Alle haben die Möglichkeit, sich fortzubilden, weiterzuentwickeln und neues Wissen zu erwerben.**

## Aus zwei wird eins

Das LLL-Projekt der EHB vereint die Aus- und die Weiterbildung in einer einzigen Einheit. So sollen Berufsbildungsverantwortliche die Möglichkeit haben, ihr Wissen im eigenen Fachgebiet ihr ganzes Leben lang zu vertiefen, zu innovativen pädagogischen Methoden auf dem neuesten Stand zu bleiben und sich zu transversalen Themen wie der Digitalisierung und der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung weiterzubilden, um den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.

## Pilotplattform in Lugano

Der EHB-Standort Lugano wirkt an der Realisierung eines Pilotprojekts aus LLL-Perspektive mit. Für das Projekt wurden interne und externe Ressourcen mobilisiert. Ziel ist es, die Anliegen von Berufsfachschulen besser zu verste-



↑ Illustration von **Serena Stancanelli**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

hen und innovative, kreative Lösungen zu erarbeiten, die anschliessend getestet und umgesetzt werden können.

So war es möglich, Themen aufzuzeigen und vorzuschlagen, in die beide Sparten bereits involviert sind, und diese dank Synergien zwischen den verschiedenen Beteiligten ganzheitlich anzugehen. Die Wahl fiel auf das Thema Nachhaltigkeit – nicht nur wegen seiner Relevanz im aktuellen Kontext, sondern auch mit Blick auf das LLL-Konzept, das auf soziale Nachhaltigkeit abzielt und dafür Menschen über ihren gesamten Lernprozess hinweg begleitet.

Die vom Standort Lugano eingerichtete LLL-Plattform ist ein gleichermassen räumlicher und virtueller Ort, der es Mitarbeitenden und Aussenstehenden ermöglichen soll, Ideen auszutauschen, Arbeitsmittel gemeinsam zu nutzen sowie an der Gestaltung und Entwicklung neu integrierter Lernangebote und personalisierter Bildungswege mitzuarbeiten. Dies wurde beispielsweise im Projekt «Personalisierung von Bildungskursen – ein Training für am Institut für Transition und Unterstützung tätige Psychologinnen und Psychologen» des Kantons Tessin praktiziert.

- Siegfried Alberton, Regionalleiter Weiterbildung, Lehre, EHB
- Dr. Laura Perret, nationale Spartenleiterin Lehre, EHB

Hauptberufliche Lehrpersonen

# Drei Studienwege – ein Lehrdiplom

Von **Regula Künzi-Minder** und **Therese Schröder**

**Nimmt man das lebenslange Lernen ernst, so gilt es, Studienwege zu ermöglichen, die unterschiedliche Ausgangslagen berücksichtigen. An der EHB führen drei Studienvarianten zum Lehrdiplom für hauptberufliche Lehrpersonen an Berufsfach- und Berufsmaturitätsschulen sowie für Dozierende an Höheren Fachschulen.**

H. Meister, M. Gilgen und U. Hammer (siehe Box) haben eines gemeinsam: Sie möchten das Studium zur diplomierten Lehrperson in Angriff nehmen. Dazu stehen ihnen an der EHB drei Studienvarianten zur Auswahl. Überlegen Sie selbst: Welche passt am besten zu wem?

## Standard-Studiengang

Dieser Studiengang ist klassisch aufgebaut, mit vorgegebenen Modulen und fixen Präsenztagen. Er eignet sich für Teilnehmende, die einen gut strukturierten Studienweg bevorzugen. Sie erhalten viele Anregungen und Inhalte, die sie auf ihre individuelle Situation transferieren können. Sowohl die Modularbeiten als auch die Prüfungen zeichnen sich durch einen hohen Praxisbezug aus.

## Student Driven Studies (SDS)

Selbststeuerung, Innovationsgeist und Freude am eigenständigen praxisnahen Entwickeln und Lernen prägen



↑ Illustration von **Federico Lopes**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

diese Studienvariante. Der Kompetenzerwerb erfolgt anhand persönlicher Ausbildungsprojekte. Das selbstgesteuerte Studieren wird ergänzt durch kooperative Lernformen in Gruppen. Kompetente Begleitpersonen unterstützen bei der Gestaltung der individuellen Studienwege.

## Verfahren zur Anrechnung von Erfahrungslernen (VAE)

Dieses Verfahren eignet sich für erfahrene und langjährig tätige Lehrpersonen ohne passendes Lehrdiplom, die vorhandene berufspädagogische Kompetenzen weitgehend selbstständig nachweisen wollen. Der Prozess erfolgt in Phasen: Information, Bilanzierung (Kompetenzdossier erstellen, Unterrichtsbesuche und Gespräche), Anrechnung und falls nötig eine Ergänzung von fehlenden Kompetenzen. Das Verfahren beinhaltet Workshops, eine Begleitperson unterstützt bei Fragen.

- lic. phil. Regula Künzi-Minder, Dozentin Lehre, EHB
- Therese Schröder, MA, Dozentin Lehre, EHB

- ▶ [www.ehb.swiss/sparte-ausbildung](http://www.ehb.swiss/sparte-ausbildung)
- ▶ Selbsteinschätzungstest zur passenden Studienvariante: [https://ehb.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_b9Nxn0TLFvWuaLs](https://ehb.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_b9Nxn0TLFvWuaLs)

## Drei Beispiele

**H. Meister (26 J.)\*** unterrichtet seit 3 Jahren an einer Berufsfachschule und möchte nach erfolgreichem Basiskurs nun ins Studium zum hauptberuflichen Lehrer einsteigen.

**M. Gilgen (46 J.)\*** bringt mehr als 20 Jahre Unterrichtserfahrung und verschiedene Aus- und Weiterbildungen in Erwachsenenbildung und Coaching mit. Nach längerer Familienzeit mit einem kleinen Unterrichtspensum möchte sie nun ihr Pensum erhöhen und damit hauptberuflich unterrichten.

**U. Hammer (39 J.)\*** betreute – nach erfolgreichem Abschluss als Sekundarlehrerin – in einer grösseren Firma jährlich zwischen 20 und 30 Lernende sowie deren Begleitpersonen. Nun hat sie sich neu orientiert: Seit zwei Jahren unterrichtet sie an einer Berufsmaturitätsschule Englisch und Französisch. Dazu braucht sie das entsprechende Lehrdiplom.

\*Namen geändert

Individualisierung in der Bildung

# Mehr Freiheit beim Lernen

Von **Séverine Cerf** und **Michael Jöhr**

**Als Lehrmeister/-in, Berufsbildner/-in oder Lehrperson bilden wir Menschen aus. Bund und Kantone legen den gesetzlichen und institutionellen Rahmen dafür fest, während die Bildungsinstitutionen Räume und Lehrgänge anbieten. Dieser Artikel untersucht die Stellung der lernenden Person in diesen Prozessen. Oder konkreter: die Art und Weise, wie sie berücksichtigt wird, und den Handlungsspielraum, den sie hat.**

Bildung ist zunächst einmal ein innerer Prozess jedes Menschen, der ausserhalb eines formellen Rahmens das ganze Leben lang stattfindet. Die Selbstbildung einer Person drückt aus, dass sie sich selbst bildet, also sich selbst eine Form gibt. In einem erfahrungsorientierten Ansatz ist Bildung konstant und allgegenwärtig: Sie ist ein «alltäglicher, menschlicher, vitaler Prozess, der es jeder Person ermöglicht, aus der Gesamtheit ihrer Interaktionen mit der Umwelt eine persönliche Form zu erzeugen», wie es der Sozialpsychologe Pascal Galvani, Professor an der Universität von Québec, beschreibt.

Das Begleiten der Selbstbildung ermöglicht es, Erfahrungen kollektiv zu erforschen, um den Bildungsprozess jeder einzelnen Person zu unterstützen. Der Prozess beginnt damit, dass die Personen über ihre persönlichen Erfahrungen nachdenken und sich ihrer Erlebnisse, ihres Wissens und ihrer Kompetenzen bewusst werden. Diese Ressourcen zu erkennen, markiert den Ausgangspunkt für eine Ausbildung.

## Mehr Klarheit

Mit Blick auf die oben beschriebenen Ressourcen klärt der individualisierte Unterricht, welche Ziele zu erreichen und welche Kompetenzen zu erwerben sind. Dabei werden das Lernpo-

tenzial und der Lernbedarf ermittelt, dann werden der Lernweg geplant und die individuellen Schritte festgelegt.

Vielfältiges Unterrichtsmaterial, Vorlesungen und vertiefende Seminare regen zu einer intensiven Auseinandersetzung an. Diese wird durch kollaboratives Lernen ergänzt, zum Beispiel in Form von Gruppen und Lernangeboten von Lernenden für andere Lernende. Der Austausch in der Gruppe über die unterschiedlichen Interpretationen der Lernerfahrung ermöglicht eine Distanzierung. Der Lernweg wird durch Coaching und Mentoring unterstützt. Die Studierenden identifizieren und diskutieren in der

## Der Lernweg wird durch Coaching und Mentoring unterstützt.

Gruppe den Kompetenzerwerb und die Art und Weise, wie dieser erfolgt. Am Ende des Prozesses wird ein individueller Nachweis über die erworbenen Kompetenzen erbracht, der belegt, dass sich diese entwickelt haben.

## Angepasst an die Situation

Durch die Individualisierung erweitern die Bildungseinrichtungen den Freiraum der Studierenden hinsichtlich der Form, des Lernwegs und der Hilfen. Die Personalisierung ermöglicht es, Lernziele und Inhalte auf die



↑ Illustration von **Anna Chiara**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

jeweilige Situation zu beziehen und zu bewerten. Institutionelle Rahmenbedingungen ermöglichen das Lernen und die Einrichtungen fördern die Selbstbildung.

- Séverine Cerf, MAS, Dozentin Lehre, EHB
- Dr. Michael Jöhr, Studiengangleiter Lehre, EHB

Dieser Artikel wurde im Anschluss an den Nationalen Bildungstag der EHB im Februar 2023 verfasst. Er gibt die wichtigsten Aussagen aus den Vorträgen von Prof. Dr. Markus Roos von der PH Zug und Prof. Dr. Pascal Galvani von der Universität Québec wieder.

- ▶ [www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/phzg/ausbildung/bachelorstudiengaenge/primarstufe-pi](http://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/phzg/ausbildung/bachelorstudiengaenge/primarstufe-pi)
- ▶ [www.pascalgalvani.com](http://www.pascalgalvani.com) (in Französisch)

Weiterbildung

# Eine Struktur für individualisierte Bildungswege

Von **Magali Feller** und **Alexandra Stein**

**Dem eigenen Bildungsweg durch eine personalisierte Struktur Sinn und formale Gültigkeit verleihen: Das ist das Ziel der Weiterbildungszertifikate «Spezialisierung in der Berufsbildung mit individuellem Schwerpunkt» an der EHB.**

Individualisierte und personalisierte Bildung ist ein Grundprinzip der Erwachsenenbildung. Erwachsene bringen bereits einen Lebensweg und einen Erfahrungsschatz mit, die es zu berücksichtigen gilt. Entsprechend lassen die Didaktik und die Zertifizierungsmodalitäten viel Freiraum für den Wissenserwerb und den Ausbau von Kompetenzen, indem Bildungsinhalte mit beruflicher sowie persönlicher Erfahrung der Teilnehmenden verbunden werden.



↑ Illustration von **Gaëlle Guidotti**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano



«Das CAS «Spezialisierung in der Berufsbildung» ermöglichte mir den Besuch von Kursen mit Bezug zu meiner praktischen Tätigkeit. Ich konnte meine Kompetenzen erweitern, dies insbesondere hinsichtlich meiner Tätigkeit mit den Lernenden. Sehr hilfreich war auch die vielfältige Fachkompetenz der zahlreichen Ausbilder/-innen in den verschiedenen Kursen. Von dieser konnte ich sehr profitieren.»

Natalie Pidoux, Berufsbildnerin für Lernende Kauffrau/Kaufmann

Im Rahmen der EHB-Weiterbildungen «Spezialisierung in der Berufsbildung mit individuellem Schwerpunkt» ist jeder Bildungsweg in seiner Struktur individuell. Es lässt sich das gesamte Weiterbildungsspektrum der EHB nutzen, man kann alle angebotenen Module miteinander kombinieren. Ergänzend dazu lassen sich an anderen Hochschulen oder Bildungsinstitutionen absolvierte Weiterbildungen anerkennen. Für Kohärenz sorgt dabei eine jeweils spezifische Modulprüfung, die zu einem Thema der Berufsbildung absolviert wird.

## Möglichkeit zur Standortbestimmung

Beispielsweise werden im Modul mit individuellem Schwerpunkt «Berufserfahrung» die Teilnehmenden darin begleitet, eine Bilanz über die absol-

vierten Aus- und Weiterbildungen zu ziehen und die Kompetenzen zu erfassen, die sie während ihrer bisherigen Laufbahn entwickelt haben. Sie umreissen ein Bildungsprojekt und finden einen Weg, der ihren Zielen und Ansprüchen gerecht wird, was auch die Möglichkeit zum Selbststudium schafft.

Mit den absolvierten Certificates of Advanced Studies (CAS) kann man seine individualisierte Weiterbildung bis zu einem Diploma (DAS) oder Master (MAS) of Advanced Studies erweitern. Dabei bieten die Diplom- (DAS) oder die Masterarbeit (MAS) den Teilnehmenden aus der Praxis auch die Möglichkeit, wissenschaftlich zu arbeiten.

Dieses modulare System passt sich an die individuellen Bildungsbedürfnisse der Teilnehmenden an und anerkennt im Sinne des lebenslangen Lernens ihren bisherigen Werdegang.

- Magali Feller, MSc, Studiengangleiterin Lehre, EHB
- Alexandra Stein, MAS, Senior Projektverantwortliche Lehre, EHB

Siehe zu diesem Weiterbildungsangebot auch den Artikel auf Seite 38.

- ▶ [www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell](http://www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell)

## Gut zu wissen:

- In den letzten sechs Jahren absolvierte Weiterbildungen können anerkannt werden.
- Die Hälfte der Weiterbildungen muss an der EHB absolviert worden sein.
- Die Zulassungen für die ausgewählten Module und Lehrgänge können den Modulbeschreibungen entnommen werden.

Validierungsverfahren für Fachleute Gesundheit im Kanton Zürich

# Der andere Weg zum Berufsabschluss

Von **Barbara Petrini**

**Wer ohne Berufsabschluss als Fachfrau/-mann Gesundheit in der Pflege arbeitet, kann diesen im Kanton Zürich seit 15 Jahren mit einem Validierungsverfahren nachholen. Bis sich das Verfahren etablieren konnte, brauchte es allerdings Zeit und einige Anstrengungen.**

Der Weg zu einem Berufsabschluss muss nicht zwingend über die herkömmliche Lehre führen. Wer über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung und davon mindestens drei in der Pflege verfügt, kann diese beruflichen Handlungskompetenzen gemäss Artikel 31 der Berufsbildungsverordnung nachweisen und so den Abschluss als Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe) erlangen.

Im Kanton Zürich ist dies seit 2008 möglich. «Wir haben das Verfahren stetig weiterentwickelt, das erhöhte die Akzeptanz in den Betrieben», sagt Cristina Fiscante, Chefexpertin für das Validierungsverfahren FaGe im Kanton.

## Erst wenige Berufe mit Validierungsverfahren

Der Berufsabschluss als FaGe bot sich an. Denn in der Pflege gab es viele Personen mit langjähriger Erfahrung, aber ohne anerkannten Abschluss. Zudem war der Fachkräftemangel schon damals hoch. Da es erst wenige Berufe mit Validierungsverfahren gab, musste das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich (MBA) Abläufe definieren und Instrumente entwickeln. Dafür arbeitete es mit der kantonalen Organisation der Arbeitswelt (Oda) Gesundheit zusammen. Als Basis dienten die vom Bund vorgegebenen Phasen für ein solches Verfahren.

## Eine fast unüberwindbare Hürde

Cristina Fiscante beschreibt die Anfänge so: «Viele Betriebe hatten den Eindruck, dass der Berufsabschluss geschenkt sei, da keine eigentliche Prüfung mehr gemacht werden muss.» Doch für etliche Kandidatinnen und Kandidaten sei es eine schier unüberwindbare Hürde gewesen, ihre Kompetenzen schriftlich darzulegen. Hilfreich war, dass sie einige Kompetenzen während eines Praxisbesuches aufzeigen konnten. Dennoch: Die in Papierform eingereichten Dossiers waren pro Person sehr umfangreich.

Erleichterung brachte die Einführung des elektronischen Dossiers, das zu mehr Übersicht verhalf. Zudem



↑ Illustration von **Solange Herman**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

können die Kandidierenden ihre Kompetenzen seit ein paar Jahren auch mündlich erläutern.

Gemäss Cristina Fiscante hat vor allem die gezielte Ausbildung der Prüfungsexpertinnen und -experten die Akzeptanz des Verfahrens verbessert. «Wir haben heute viele kompetente Arbeitnehmende, die durch die Validierung das eidgenössische Fähigkeitszeugnis erlangt haben.» Seit 2016 haben es aufgrund des Validierungsverfahrens im Kanton Zürich 439 Personen erhalten.

Für die Zukunft wünscht sie sich, dass am Anfang vertiefter abgeklärt wird, wer sich wirklich für die Validierung eignet. Zudem findet sie: «Der Zugang sollte auch für Personen mit wenig digitaler Affinität erleichtert werden.»

▪ lic. phil. Barbara Petrini, Senior Projektleiterin am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

- ▶ [www.oda-g-zh.ch](http://www.oda-g-zh.ch)
- ▶ [www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bwb/wb/anrechnung-und-validierung.html](http://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bwb/wb/anrechnung-und-validierung.html)

Berufsprofis ohne Diplom

# Direkt an die Schlussprüfung

Von **Franziska Wettstein** und **Maurice Wörnhard**



↑ Illustration von **Silvia Bertolano**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

**Erwachsene, die ohne entsprechenden Abschluss in einem Beruf tätig sind, können einen solchen ohne Lehre nachträglich erlangen. Dafür treten sie direkt zu den Schlussprüfungen an. Für Fachleute Information und Dokumentation bietet die Berufsfachschule Bern (gibb) ein spezielles Programm an, mit dem sie sich darauf vorbereiten können.**

Durch ein Praktikum gelangte Vera Probst zur Zentralbibliothek Solothurn. Sie arbeitete nach der Matura dort in Teilzeit weiter und widmete sich nebst dem Theaterprojekten. Das ist rund 15 Jahre her. Noch immer geht Vera Probst diesen beiden Leidenschaften nach. Doch nun wollte sie sich ihre Praxiserfahrung anerkennen lassen und absolvierte deshalb erfolgreich das Qualifikationsverfahren (QV) als Fachfrau Information und Dokumentation. Durch das Angebot der Berufsfachschule Bern (gibb), mit dem sie sich vorbereiten konnte, fühlte sie sich gut dafür gewappnet.

## Anderes Qualifikationsverfahren

Kandidierende, die gemäss Art. 32 der Berufsbildungsverordnung direkt zum QV antreten, durchlaufen nicht das gleiche Verfahren wie reguläre Lernende. Näheres ist in den jeweiligen Bildungsverordnungen der Berufe geregelt. In jedem Fall entfällt die Erfahrungsnote, da diese Personen keine Lehre absolvieren und deshalb keine Semesterprüfungen geschrieben haben. Zentral sind deshalb die Schlussprüfungen.

## Vorbereitungskurs der gibb

Hier setzt das für diesen Beruf einzigartige Angebot der gibb an. «Die Teilnehmenden haben oft ein grosses Pra-

xiswissen», erklärt Bernhard Roten, der im Programm unterrichtet. «Bei uns erhalten sie den fachlichen Hintergrund und können ihre Kompetenzen vertiefen.» Für eine ideale Vorbereitung auf die schriftliche Schlussprüfung haben die Teilnehmenden vier Semester lang jeden Freitag Unterricht. Alternativ könnten sie sich im Selbststudium auf das QV vorbereiten, doch viele schätzen es, in der Gruppe zu lernen.

## Vertiefter Einblick

Vera Probst bestätigt den Nutzen der Nachholbildung: «Durch die praktische Erfahrung kenne ich unsere Abläufe in der Bibliothek. Die dahinterliegende Theorie zu kennen, erklärt so einiges.» Sie konnte im Rahmen ihrer Prüfungsvorbereitung auch in anderen Abteilungen der Zentralbibliothek Solothurn Arbeitserfahrung sammeln: «Das hat mir ein Verständnis dafür gegeben, wie eine Bibliothek von A bis Z funktioniert.»

## Neues Verfahren ab 2025

Mit der Umsetzung der neuen Bildungsverordnung wird sich das QV der Fachleute Information und Dokumentation ab 2025 verändern. Die schriftliche Prüfung entfällt, und die praktische Prüfung wird künftig als individuelle und nicht mehr als vorgegebene praktische Arbeit durchgeführt. Die EHB begleitet die Trägerschaft des Berufs in diesem Prozess methodisch und pädagogisch.

- Franziska Wettstein, MA, Projektleiterin am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB
- Maurice Wörnhard, Berufsbildungsfachmann mit eidg. Fachausweis, Projektleiter am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

Anerkennung und Ausbildung im Reinigungssektor

# Wie sich Kompetenzen sauber erfassen lassen

Von **Sandrine Cortessis**, **Roxanne Bruchez Ischi** und **François Bouyssarie**

**Führungskräfte im Reinigungssektor entwickeln im Laufe der Zeit und mit zunehmender Erfahrung zahlreiche Fähigkeiten. Die EHB leistete einen Beitrag dazu, ein System zu entwickeln, das diese Kompetenzen anerkennt, aber auch Defizite erfasst – dies als Basis für individuelle und massgeschneiderte Ausbildungen.**

Abgesehen vom eidgenössischen Fachausweis, der derzeit überarbeitet wird, gibt es keine Ausbildung, die speziell auf Führungskräfte in der Reinigungsbranche zugeschnitten ist. Aus dieser Erkenntnis heraus entstand ein Pilotprojekt. Das Maison romande de la propreté (MRP) beauftragte die EHB, es dabei zu unterstützen, ein kombiniertes System zur Anerkennung und Ausbildung von Führungskräften der Branche zu konzipieren.

Ein Ausbildungsweg für Reinigungsfachleute vom Eidgenössischen Berufsattest (EBA) und Fähigkeitszeugnis (EFZ) bis zur Meisterprüfung ist notwendig, um der Weiterentwicklung des Berufs Rechnung zu tragen und dessen Attraktivität zu steigern. Die Unternehmen brauchen Teamleiterinnen und

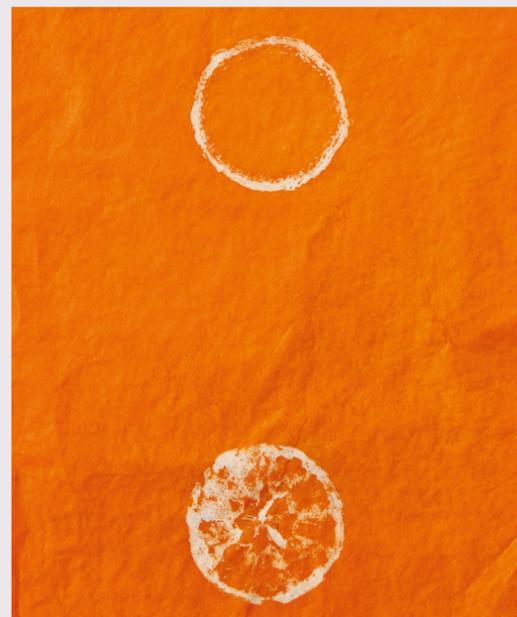
nals zu organisieren und Wartungsarbeiten mit all den damit verbundenen operativen, logistischen und finanziellen Anforderungen zu leiten. Daher gilt es, ihre Erfahrungen und Strategien durch einen mündlichen anstelle eines schriftlichen Kompetenznachweises anzuerkennen.

## Das Pilotprojekt begleitet

Die EHB hat die Pilotgruppe dabei begleitet, ein System dafür zu konzipieren. Auf Basis des typischen Profils einer Führungskraft wurde ein Kompetenzrahmen erarbeitet. Die sechs für das Projekt ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten absolvierten einen dreitägigen Workshop. In diesem wurde ermittelt, inwiefern die Vorgaben des Referenzrahmens mit der praktischen Arbeit übereinstimmen beziehungsweise davon abweichen.

Die Teilnehmenden machten Übungen zur Arbeitsanalyse und stellten ein Dossier mit einer kurzen Präsentation ihres Werdegangs, einem Lebenslauf und den im Alltag verwendeten Dokumenten wie Terminplänen oder Angebotskalkulationen zusammen. So bereiteten sie sich auf ein mündliches Gespräch mit Fachpersonen vor, in dem ermittelt wurde, welche Kompetenzen sie haben oder welche ihnen fehlen.

Diese Massnahmen erwiesen sich als sehr ergiebig. Die Teilnehmenden waren höchst engagiert, hatten jedoch



↑ Illustration von **Anna Chiaruttini**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Schwierigkeiten, ihre schriftlichen Unterlagen in der vorgegebenen Zeit vorzulegen. Während das MRP personalisierte Bildungswege einrichten wollte, hat eine von der EHB initiierte Bilanz gezeigt, dass es schwierig ist, solche ergänzenden Ausbildungsgänge für kleine Gruppen zu schaffen. Um das System finanziell tragfähig zu machen, müssten mehr Interessierte und Unternehmen mobilisiert werden können.

- Dr. Sandrine Cortessis, Senior Researcher Forschungsfeld Anerkennung von Erfahrung und lebenslanges Lernen, EHB
- Roxanne Bruchez Ischi, MAS, Studiengangleiterin Lehre, EHB
- François Bouyssarie, Honorardirektor, Maison romande de la propreté (MRP)

► [www.maisondelaproprete.ch](http://www.maisondelaproprete.ch) (in Französisch)

Berufsbildungsreformen und Fremdsprachen

# Zeit für eine Veränderung

Von **Kathrin Jonas Lambert** und **Patricia Notter**

**Bedingt durch die zunehmende nationale und internationale Mobilität entscheiden sich immer mehr Träger-schaften von beruflichen Grundbildungen dafür, eine zweite Landessprache oder Englisch als Fremdsprache in die Bildungserlasse zu integrieren. Oft sind Fremdsprachenkenntnisse im Alltag unerlässlich, zudem zählen sie zu den transversalen Schlüsselkompetenzen – sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für die Arbeitsmarktfähigkeit.**

«Hello, could you assist me in selecting a floral arrangement for my sister-in-law's wedding?»

Das Ziel der Berufsbildung ist die berufliche Handlungsfähigkeit: Gelernt wird, was der Arbeitsmarkt braucht. Das gilt auch für den Aufbau von Fremdsprachenkompetenzen. In diesem Sinne werden junge Berufsleute in der Berufsfachschule modellhaft auf eine Situation vorbereitet, damit sie im Betrieb in einem good enough Englisch auf die Bedürfnisse der Kundschaft eingehen können – die Floristin oder der Florist zum Beispiel, wenn jemand auf Englisch für die Hochzeit der Schwägerin Blumen kaufen möchte.

## Am Ende handlungsfähig

Im Sinne der Kompetenzorientierung wird die Fremdsprache in den Handlungskompetenzen aufgebaut, in denen sie erforderlich ist. Die Leistungsziele konkretisieren die Kompetenzen im Bildungsplan. Dabei entscheiden die Trägerschaften der Berufe, welche Lernorte zum Aufbau der Fremdsprachenkompetenzen beitragen und wie die Lernenden dabei bestmöglich unterstützt werden, damit sie am Ende der Ausbildung handlungsfähig sind.

Am Lernort Berufsfachschule geht die Integration der Fremdsprache in die Handlungskompetenzen mit einem Paradigmenwechsel einher. Die Sprache wird nicht mehr separat als Fach erlernt, sondern in direktem Zusammenhang mit den beruflichen Tätigkeiten. Dabei geht es nicht um sprachliche Korrektheit, sondern darum, ob die Sprachhandlung zielführend war: also zum Beispiel darum, ob die Kundin oder der Kunde im Blumenladen zufriedenstellend beraten werden konnte.



↑ Illustration von **Isabel Petrini**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

## Andere didaktische Anforderungen

Der bilinguale Unterricht (bili) trägt diesem Bedürfnis Rechnung. Ist nicht eine bili-, sondern eine Lehrperson für Fremdsprachenunterricht für den Aufbau der Sprachkompetenzen verantwortlich, bietet sich eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Berufskundelehrpersonen an, um den Unterricht an den berufsspezifischen Inhalten auszurichten. Für beide, die bili-Lehrperson und die Lehrperson für Fremdsprachenunterricht, empfiehlt sich eine Weiterbildung oder ein Vertiefungsmodul in der Ausbildung, um den didaktischen Anforderungen des sich wandelnden Fremdsprachenunterrichts in der Berufsbildung gerecht zu werden.

- lic. phil. Kathrin Jonas Lambert, Studiengangleiterin Lehre, EHB
- Patricia Notter, MSc, Projektleiterin am Zentrum für Berufsentwicklung, EHB

► [www.ehb.swiss/bili](http://www.ehb.swiss/bili)

Einführung von Technologien im Klassenzimmer

# Ein Qualitätssprung dank der Weiterbildung

Von **Chiara Antonietti** und **Alberto Cattaneo**

**Um Technologien im Unterricht wirksam einzuführen, braucht es die entsprechenden digitalen Kompetenzen. Aber ist es besser, sich diese autodidaktisch beizubringen oder eine strukturierte Weiterbildung zu absolvieren? Forschende der EHB und der Universität Zürich haben dies untersucht. Dabei zeigte sich: Lehrkräfte, die sich formal weiterbilden, sind besser dazu in der Lage, den Einsatz von Technologien im Unterricht voranzutreiben.**

Die Einführung von digitalen Technologien im Unterricht erfordert eine sorgfältige Planung und spezifisches Fachwissen, damit Lehr- und Lernprozesse unterstützt und verbessert werden können. Es ist deshalb wichtig, dass die Lehrpersonen die digitalen Kompetenzen erwerben, die für eine qualitativ hochwertige Integration von Technologien nötig sind.

Insbesondere die Fähigkeit, sich kritisch mit den potenziellen Auswirkungen der Technologien auf das Lernen auseinanderzusetzen, sollte in der Ausbildung erworben werden.

Dies nicht nur in Bezug auf die Inhalte, sondern auch, was den Prozess selbst betrifft. Dieses Wissen gilt es dann durch Weiterbildungen während des ganzen Berufslebens zu vertiefen.

Aktuelle Kenntnisse über bewährte Praktiken und die Fähigkeiten dafür, Technologien zu integrieren, lassen

sich in formellen Schulungen erlernen. Das können zum Beispiel strukturierte Auffrischkurse sein. Jemand kann sich aber auch unabhängig weiterbilden und selbst nach Informationen suchen. Da nicht klar ist, welche Art von Weiterbildung am effektivsten ist, haben Forschende der EHB in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich eine Studie gemacht, um den Zusammenhang zwischen der Schulungsart, der digitalen Kompetenz und der Qualität der Technologieeinführung im Unterricht zu bewerten. Untersucht haben sie insbesondere die Teilnah-

me an Weiterbildungen im Vergleich zum autodidaktischen Lernen – also das formelle versus das selbstständige Lernen.

## Über 2000 Fragebogen erhalten

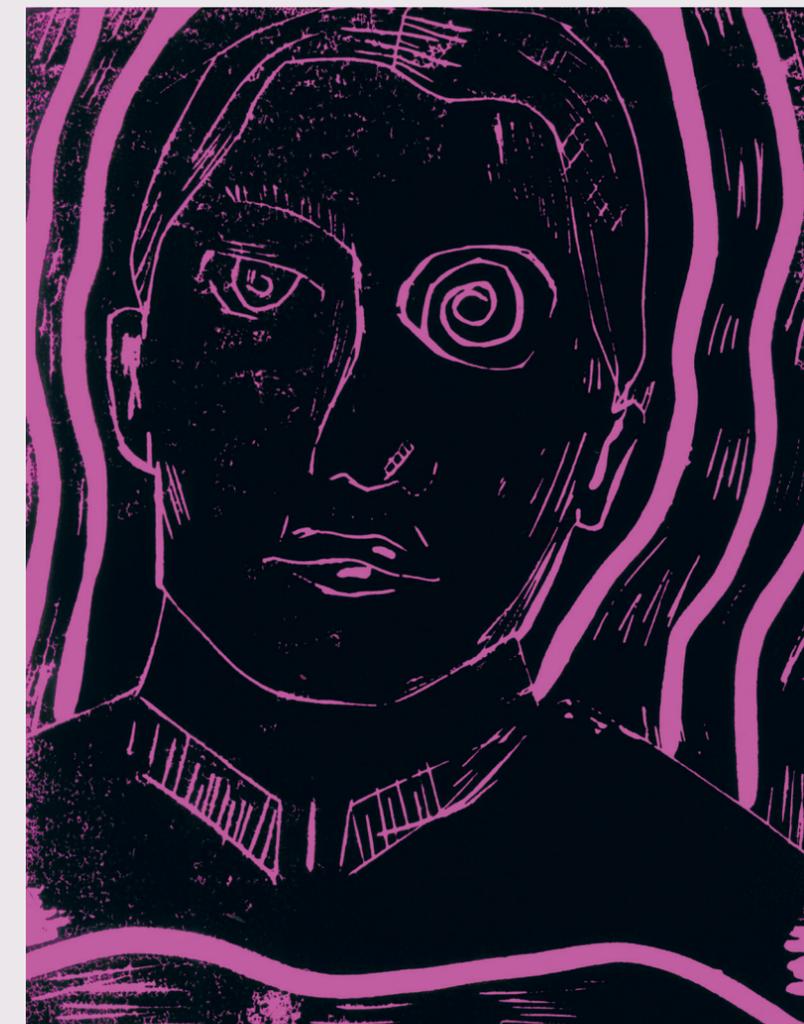
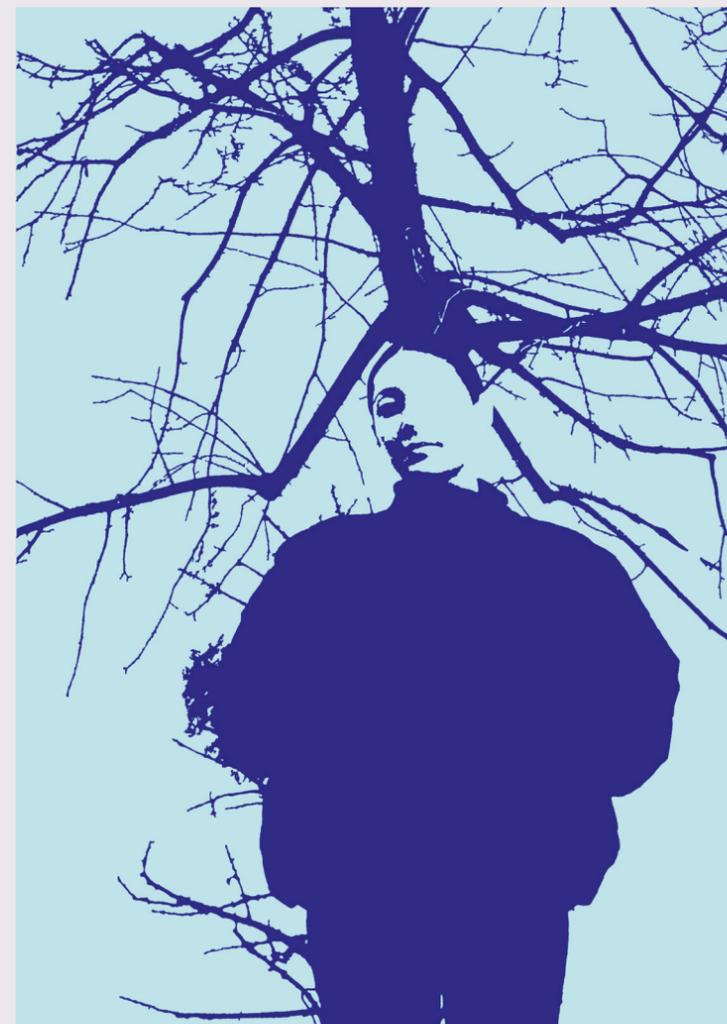
Der Zusammenhang zwischen formellem und autonomem Lernen, der digitalen Kompetenz und der Integration der Technologien wurde mit vier qualitativ unterschiedlichen Arten von Unterricht (siehe Box) untersucht. Die Stichprobe betrug 2247 aktive Lehrpersonen. Die Daten wurden mit einem Online-Fragebogen erhoben. Dieser wurde zwischen September 2021 und August 2022 an Schulen der Sekundarstufe II in der ganzen Schweiz verteilt. Die Lehrpersonen konnten ihn freiwillig ausfüllen.

Die Analysen haben ergeben, dass zwischen Schulungen – sei es formell oder autonom – und dem Niveau der digitalen Kompetenz der Lehrpersonen ein positiver Zusammenhang besteht. Wer an mindestens einer Schulung zum Thema Technologien teilgenommen hatte, schnitt auf der Bewertungsskala für digitale Kompetenz besser ab als jene, die sich gar nicht weitergebildet hatten.

**Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, wie wichtig es ist, formelle Schulungen zu fördern.**

### Technologiegestützter Unterricht

Das Modell des aktiven, passiven, konstruktiven und interaktiven Lernens der Kognitions- und Lernforscherin Michelene Chi ermöglicht es, auf Basis des Beteiligungsgrads der Lernenden zwischen vier verschiedenen Arten von technologiegestützten Lernaktivitäten zu unterscheiden. Bei den passiven Lernaktivitäten erhalten die Lernenden Informationen, die ihnen die Lehrperson über die Technologie zugänglich macht. Bei den aktiven Lernaktivitäten nutzen die Lernenden die Technologie, um mit den bereitgestellten Lernmaterialien zu interagieren. Bei den konstruktiven und interaktiven Lernaktivitäten wird die Technologie eingesetzt, um neues Wissen zu generieren, indem individuell beziehungsweise gemeinsam mit anderen gearbeitet wird. Beim Übergang vom passiven zum aktiven Lernen werden die Lernprozesse immer anspruchsvoller.



↑ Illustrationen von **Ines Charai**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Die Lehrpersonen, die an formellen Schulungen teilgenommen hatten, gaben auch an, Technologien häufiger in allen vier untersuchten Arten in den Unterricht integriert zu haben. Das heisst: sowohl traditionell für die Präsentation von Inhalten und Informationen als auch in anspruchsvolleren Formen, bei denen die Lernenden aktiv digitale Werkzeuge nutzen, um zusammenzuarbeiten, zu interagieren und neues Wissen aufzubauen.

### Digitale Kompetenzen und Didaktik

Wer sich autonom weiterbildet, setzt dieses Wissen hingegen primär für traditionelle Unterrichtsformen ein, bei denen nur die Lehrperson die technologischen Werkzeuge nutzt. Sich autonom zu schulen, ist zwar nützlich, um digitale Kompetenzen zu entwickeln. Doch das scheint nicht auszureichen, um die Technologien für komplexere Unterrichtsformen zu verwenden, an denen sich Lernende aktiv beteiligen. Wer an formellen Schulungen teilnimmt, scheint hingegen Technologien vermehrt auch effektiv in den Unterricht einzubeziehen.

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, wie wichtig es ist, formelle Schulungen zu fördern, statt sich nur auf autonomes Lernen zu verlassen. Erstere bieten mehr Möglichkeiten, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und mit anderen Schulen zu vergleichen. Zudem ist es wichtig, dass sich im Rahmen der Schulungen verschiedene Technologien ausprobieren lassen und Meinungen dazu ausgetauscht werden können. Lehrpersonen sollten auch kontinuierlich bei den Aktivitäten unterstützt werden, in deren Rahmen die Lernenden die Technologien aktiv, konstruktiv und interaktiv nutzen.

▪ Chiara Antonietti, MA, Junior Researcher Forschungsfeld Lern-technologien in der Berufsbildung, EHB  
▪ Prof. Dr. Alberto Cattaneo, Leiter Forschungsfeld Lerntechnologien in der Berufsbildung, EHB

### Literatur

Chi, M. T. H. (2009). *Active-Constructive-Interactive: A Conceptual Framework for Differentiating Learning Activities*. *Topics in Cognitive Science*, 1, 73–105.

► [www.ehb.swiss/digitale-kompetenzen-berufsfachschullehrkraefte](http://www.ehb.swiss/digitale-kompetenzen-berufsfachschullehrkraefte)

Lehrer und Informatik-Experte Andy Bula

# «Ich mag Routine nicht»

Von **Peter Bader**

**Andy Bula startete als Lehrer, heute ist er Prüfungsexperte für Informatik-Lernende und Abteilungsleiter an der Berufsfachschule Bern (gibb). Dazwischen liegen zahlreiche Weiterbildungen, zwei davon absolvierte er an der EHB. Seine Motivation: Neugierde, Abneigung gegen Routine und der Ehrgeiz, beruflich voranzukommen.**

«Wann, wenn nicht jetzt? Wer, wenn nicht ich?»: Das Motto, das auf der LinkedIn-Seite von Andy Bula prangt, ist ambitioniert. Aber es passt: Der Mann legt ein hohes Tempo vor. Er sei schon als Kind sehr neugierig gewesen, erzählt der 56-Jährige, wolle noch heute jeden Tag etwas Neues lernen. Zudem gehe er gerne voran und möge es, zu gestalten. «Ich sitze lieber am Steuer als auf dem Rücksitz», sagt er. Das alles hat zu einer eindrucksvollen Berufskarriere geführt, während der er sich mit bemerkenswerter Energie laufend neues Wissen aneignete.

## «Ich arbeite mit Hingabe»

Ursprünglich besuchte Andy Bula das Lehrer/-innen-Seminar. Er hatte einen guten Draht zu Jugendlichen und mochte das Unterrichten. Aber nach ein paar Jahren war klar: «Da musste noch mehr kommen. Ich mag Routine nicht und ich wollte beruflich vorankommen.» Also wechselte er als Berufs- und Erwachsenenbildner in die Informatikabteilung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Als Ende der 1990er-Jahre in der Schweiz die Informatik-Berufslehre etabliert wurde, absolvierte Andy Bula an der EHB die Weiterbildung zum Prüfungsexperten (PEX). Seit 2004 ist er Chef-PEX im Kanton Bern.

Als Bereichsleiter im Bundesamt für Informatik (BIT) und als Schulleiter in Kallnach fand er später immer wieder neue und spannende Aufgaben. Bisweilen gelangte er aber auch an seine Leistungsgrenzen. «Ich arbeite mit Hingabe, will immer alles perfekt erledigen. Es gab Zeiten, da wurde es mir zu viel. Ich hatte inzwischen auch eine Familie», sagt der Vater einer Tochter und zweier Stiefkinder. Bei seiner Frau habe er immer die nötige Ruhe gefunden. Sie sei der perfekte Gegenpol zu ihm, obwohl sie selbst ambitioniert sei. Derzeit engagiert sie sich im Kallnacher Gemeinderat.

An der Schule in Kallnach überforderte er ab und zu «seine» Lehrpersonen, vor allem mit digitalen Innovationen. «Ich bin manchmal etwas ungestüm, will zu viel. Da muss ich dann jeweils einen Schritt zurück machen. Gerade während der Ausbildung zum Schulleiter an der Pädagogischen Hochschule in Bern konnte ich meinen Führungsstil festigen.»

## Freizeit bleibt Freizeit

2019 wurde er stellvertretender Leiter der Abteilung für Informations- und Energietechnik an der Berufsfachschule Bern (gibb). Zugleich liess er sich an der EHB zur Lehrperson für den allgemeinbildenden Unter-

richt (ABU) ausbilden. «Ich habe mich an der gibb bewusst für den ABU-Unterricht entschieden, weil das für mich eine neue Erfahrung ist. An der EHB erhielt ich viele handlungsorientierte Inputs für einen guten und modernen Unterricht.»

Auch in seinen Hobbys habe er sich laufend weitergebildet, erzählt Andy Bula. Als passionierter Skifahrer und Hockeyspieler besuchte er unter anderem J+S-Kurse. Trainer von Juniorinnen und Junioren sei er aber nie

## «Ich sitze lieber am Steuer als auf dem Rücksitz.»

gewesen, in der Freizeit wolle er den Kopf lüften und selbst Spass haben.

In der Berufswelt will er in Sachen Weiterbildung erst einmal eine Pause einlegen. Er ernte nun die Früchte und wende in der Praxis an, was er gelernt habe. Langweilig wird es ihm sicher nicht: Die gibb ist eine von mehreren Pilot-Berufsfachschulen im Kanton Bern, an denen eine digitale Prüfungsplattform eingeführt werden soll. Andy Bula bleibt am Steuer.

• Peter Bader, freier Mitarbeiter, Kommunikation EHB

► [www.ehb.swiss/abu](http://www.ehb.swiss/abu)  
 ► [www.ehb.swiss/pex](http://www.ehb.swiss/pex)

← Andy Bula hat sich in seiner Berufskarriere laufend neues Wissen angeeignet, unter anderem auch an der EHB.

Berufsfachschule Bern  
 gibb

Bachelor of Science in Berufsbildung

# Das Studium eröffnet vielfältige Chancen

Von **Barbara Wildermuth** und **Thomas Ruoss**, Fotos: zVg

**Die zunehmende Professionalisierung in der Berufsbildung erfordert Spezialistinnen und Spezialisten mit transversaler Fachexpertise. Der Bachelor of Science in Berufsbildung bildet Berufsleute dazu aus, diese herausfordernde Entwicklung souverän zu begleiten.**

Die Ausbildung von Spezialistinnen und Spezialisten der Berufsbildung ist ebenso dynamischen Entwicklungen unterworfen wie die Berufsbildung selbst. In diesem Herbst starteten zum dritten Mal Studierende ins vierjährige Bachelorstudium (BSc) in Berufsbildung an der EHB. Sowohl der Studienplan als auch die Modulstruktur haben sich seit der ersten Durchführung im Jahr 2019 weiterentwickelt.

Aufgrund der gewonnenen Erfahrungen sind insbesondere die Vermittlung einer digitalen Professionalität, die Begleitung des Transfers zwischen Studium und den Berufsfeldern der Studierenden sowie die methodische und quellenkritische Ausbildung der Studierenden stärker in den Mittelpunkt gerückt. Die folgenden drei Porträts von Absolventinnen und Absolventen des berufsbeleitenden

BSc in Berufsbildung zeigen beispielhaft, wie vielfältig die Profile dieser Fachpersonen sind.

- Barbara Wildermuth, MSc, wissenschaftliche Mitarbeiterin Bachelor in Berufsbildung, Lehre, EHB
- Dr. Thomas Ruoss, Leiter Bachelor in Berufsbildung, Lehre, EHB

► [www.ehb.swiss/bsc](http://www.ehb.swiss/bsc)

## Vom Pflegefachmann zum Teamleiter



**«Die Verzahnung von Theorie und Praxis befähigt mich, eine moderne Berufsbildung zu gestalten.»** Joël Zbinden

Joël Zbinden arbeitet als Teamleiter Berufsbildung und Bildungskordinator. In dieser Funktion ist er am Kantonsspital Baden dafür zuständig, das Ausbildungskonzept strategisch weiterzuentwickeln. Ebenso gehört es zu seinen Aufgaben, die Ausbildung von rund 450 Lernenden und Studierenden aus 26 Berufen zu konzipieren, zu organisieren und zu koordinieren.

Vor seinem Studium war der Pflegefachmann HF mit Nachdiplomstudium in Anästhesiepflege einige Jahre als Bildungsverantwortlicher am Universitätsklinikum Zürich tätig.

Nach dem Forschungspraktikum während des Studiums erhielt er eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Pädagogischen Hochschule Luzern. Dank dieser Mitarbeit in der Bildungsforschung konnte er sein Wissen und Handeln auf verschiedenen Ebenen vertiefen. «Die Verzahnung von Theorie und Praxis befähigt mich, aktuelle Bildungsthemen und Trends auf der Basis wissenschaftlicher Konzepte zu beurteilen und eine moderne Berufsbildung zu gestalten», sagt er.

Diese Kompetenzen sind in seiner jetzigen Position von grossem Wert und fliessen in die tägliche Arbeit von Joël Zbinden ein. Obwohl er in einer anspruchsvollen Führungsfunktion wieder in den Gesundheitsbereich zurückgekehrt ist, lässt ihn sein Forschungsinteresse nicht los. Sein nächstes berufliches Ziel ist ein Masterstudium in Erziehungswissenschaften.

Dank dieser Mitarbeit in der Bildungsforschung konnte er sein Wissen und Handeln auf verschiedenen Ebenen vertiefen. «Die Verzahnung von Theorie und Praxis befähigt mich, aktuelle Bildungsthemen und Trends auf der Basis wissenschaftlicher Konzepte zu beurteilen und eine moderne Berufsbildung zu gestalten», sagt er.

## Vom Klassenzimmer in die Schulentwicklung



**«Durch das Studium konnte ich meinen Horizont über das Klassenzimmer hinaus erweitern.»** Patricia Monnard

Patricia Monnard ist Berufsfachschullehrerin mit Leib und Seele. Sie unterrichtet angehende Kaufleute von der EBA- bis zur EFZ-Ausbildung mit Berufsmaturität. Ihre Begeisterung für das Unterrichten hat sich während ihres Studiums noch vertieft. Die Beschäftigung mit den interdisziplinären Inhalten ermöglichte es Patricia Monnard, ihr berufliches Handeln aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und zu reflektieren. «Durch das Studium konnte ich meinen Horizont über das Klassenzimmer hinaus erweitern», sagt sie.

Das hilft ihr in ihrem Schulalltag. Heute kann sie viele Situationen im Unterricht differenzierter angehen. Im Zuge der KV-Reform konnte sie ihre erweiterte Fach-

kompetenz aus dem Studium ins Projekt «KV Ost» einfließen lassen. Ihre Schulleitenden der Handelsschule KV Schaffhausen anerkennen und schätzen ihre fachliche Expertise, die sie durch das Studium gewonnen hat. Dies eröffnete Patricia Monnard die Möglichkeit, in der Schulentwicklung Fuss zu fassen.

Ihr durch das Studium geschärfter Blick, insbesondere für Trends in der Berufsbildung, ist im schulischen Kontext sehr gefragt. Gleichzeitig setzt sich Patricia Monnard besonders gerne für schwächere oder beeinträchtigte Lernende ein. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Berufsfachschulen für entsprechende Themen wie beispielsweise den Nachteilsausgleich zu sensibilisieren.

## Von der Kommunikation in die Berufsberatung

Nadine Landolt hat bereits einige berufliche Stationen hinter sich. Die Kommunikationsplanerin mit eidgenössischem Fachausweis betreute Asylsuchende und leitete danach mehrere Jahre die Stipendienstelle des Kantons Glarus. Anschliessend absolvierte sie die Berufsmaturität und nahm ihr Bachelorstudium an der EHB auf.

Auf den Studiengang stiess sie, weil sie sich seit jeher für Bildung interessierte, sich aber keine Zukunft als Lehrerin vorstellen konnte. Sie wollte Verantwortung übernehmen und Entscheidungen treffen, ohne eine personelle Führung anzustreben. Ein Praktikum ermöglichte ihr den Einstieg in die Berufsberatung, wo sie vor allem Erwachsene in verschiede-

nen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn berät und begleitet. «Der Kern meiner Tätigkeit ist es, meinen Klientinnen und Klienten zuzuhören und ihnen einen Weg aufzuzeigen», sagt sie. Dabei helfen ihr sowohl ihr Fachwissen aus dem Bachelorstudium als auch ihre vielfältige Berufserfahrung.

Ausserdem konnte sie am Projekt «viamia» mitarbeiten, einer beruflichen Standortbestimmung für Personen ab 40 Jahren. Mit ihrem Hochschulabschluss hat Nadine Landolt bereits viel erreicht. Trotzdem macht sie sich Gedanken, wie sie ihre Expertise noch vertiefen könnte: Der MAS in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird vielleicht die nächste Etappe in ihrer Bildungsbiografie sein.



**«Der Kern meiner Tätigkeit ist es, meinen Klientinnen und Klienten zuzuhören und ihnen einen Weg aufzuzeigen.»**

Nadine Landolt

Master of Science in Berufsbildung

# Der vorläufige Höhepunkt der Laufbahn

Von **Jolanda Kieliger** und **Jackie Vorpe**



↑ Merkte in ihrem Berufsalltag, dass sie über vieles in der Berufsbildung gerne mehr wissen möchte: Barbara Frei

**Barbara Frei und Joseph Isabella absolvieren an der EHB ihren Master of Science in Berufsbildung. Wie die meisten Studierenden haben sie sich im Laufe ihres Berufslebens bereits einiges an Wissen und Erfahrung in der Berufsbildung angeeignet. Das Studium ermöglicht ihnen, ihr Know-how wissenschaftlich zu vertiefen.**

Barbara Frei ist gelernte Pflegefachfrau. Sie arbeitet zurzeit als Verantwortliche Höhere Berufsbildung Gesundheit bei der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Gesundheit und Soziales St. Gallen. Zugleich ist sie Chefexpertin für das Qualifikationsverfahren im Beruf Fachmann/-frau Gesundheit.

Joseph Isabella startete mit einer Lehre als Elektroniker ins Berufsleben. Heute ist er als Ausbildungsberater am Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern tätig. Beide Masterstudierenden sind gleichermaßen begeistert von der Berufsbildung. Das im Studium Erlernte können sie jetzt schon in ihrem Arbeitsalltag anwenden.

▪ Jolanda Kieliger, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin Master in Berufsbildung, Lehre, EHB ▪ Dr. Jackie Vorpe, MSc, wissenschaftliche Mitarbeiterin Master in Berufsbildung, Lehre, EHB

▶ [www.ehb.swiss/msc](http://www.ehb.swiss/msc)  
▶ [www.ehb.swiss/msc/informationsveranstaltung](http://www.ehb.swiss/msc/informationsveranstaltung)

## Die Komplexität der Berufsbildung verstehen

Nach ihrer Ausbildung an der ehemaligen Gesundheits- und Krankenpflegeschule Herisau war Barbara Frei bald einmal in der Berufsbildung tätig. Sie absolvierte Erwachsenenbildungskurse des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB), anschliessend den Bachelor of Science Pflege an der Fachhochschule OST in St. Gallen. Eines Tages wurde sie auf eine offene Stelle bei der OdA Gesundheit und Soziales St. Gallen aufmerksam. Einmal eingestellt, unterrichtete sie parallel dazu an einer Berufsfachschule und absolvierte in der Folge die Ausbildung zur Lehrperson für Berufskundeunterricht an der EHB.

Bei ihrer Arbeit als Verantwortliche Höhere Berufsbildung Gesundheit fiel ihr regelmässig auf, wie unterschiedlich die Berufsbildung in den Kantonen organisiert ist. Immer wieder stellten sich ihr

Fragen rund um das Thema. Mit Antworten wie «Es war schon immer so» gab sich Barbara Frei nicht zufrieden. «Ich merkte immer mehr, dass ich selbst gerne

**«Weiterbildung ist die Nahrung, die ich für mein Leben brauche. Ich sauge interessante Inhalte wie ein Schwamm auf.»**

Barbara Frei

mehr dazu wissen möchte», sagt sie. Dieses Gefühl und die Neugierde, die sie spürte, motivierten sie für das Masterstudium in Berufsbildung. Das Berufsbildungssystem der Schweiz ist von vielen Faktoren beeinflusst. «Diese Mehrfachperspektive und diese Komplexität faszinieren mich», betont sie. Im Studium

kann Barbara Frei den Blickwinkel auf verschiedene Fragestellungen ausrichten.

Wichtig sind Barbara Frei Vorbilder. Eines dieser Vorbilder sagte ihr: «Mach, was dir Freude bereitet.» An diesen Leitsatz hat sie sich immer gehalten. Die Freude am Lernen und das Interesse, mehr zu wissen, spornen sie an. «Weiterbildung ist die Nahrung, die ich für mein Leben brauche», sagt sie. «Ich sauge interessante Inhalte wie ein Schwamm auf.» Die Gesundheitsberufe liegen ihr speziell am Herzen. Barbara Frei fühlt sich in ihren beiden Funktionen als Dreh- und Angelpunkt mit einer starken Verbindung zur Theorie und viel Herz für die Praxis.

Nach Abschluss des Studiums wird sie nicht ruhen und sich ganz nach ihrem Lebensmuster privat und beruflich weiterbilden.

## Mit dem Studium schliesst sich der Kreis

Joseph Isabella verfügt bereits über zahlreiche Aus- und Weiterbildungen. Einige Jahre nach der Lehre als Elektroniker schloss er an der Eidgenössischen Hochschule für Sport in Magglingen den Bachelor of Science EHS in Sports ab, danach die höhere Fachschule als Elektrotechniker.

Vor seinem Start ins Studium an der EHB erwarb er zudem den eidgenössischen Fachausweis zum Berufsbildungsfachmann. Die Begeisterung für die Berufsbildung brachte ihn vor neun Jahren an das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern, wo er seither als Ausbildungsberater tätig ist.

Vom Lernenden zum Berufsbildner, von der Lehrperson an der Berufsfachschule zum Prüfungsexperten und zum Ausbildungsberater: «Ich sammelte durch

die unterschiedlichen Funktionen viel Erfahrung und erlebte die Berufsbildung aus unterschiedlichen Perspektiven», sagt Joseph Isabella. Mit seinem Masterstudium schliesst er diesen Prozess ab und kann sein Wissen mit einer wissenschaftlichen Betrachtungsweise weiterentwickeln.

**«Ich sammelte viel Erfahrung und erlebte die Berufsbildung aus unterschiedlichen Perspektiven.»**

Joseph Isabella

Er kann fortan nicht nur auf operativer, sondern auch auf institutioneller und strategischer Ebene tätig sein, um so komplexe Herausforderungen in der Berufsbildung anzunehmen und mitzugestalten. Dank der wissenschaftlichen Herange-

hensweise und den breit gefächerten Inhalten des Masterstudiengangs ist er in der Lage, Trends zu antizipieren sowie Strategien und Konzepte zu entwickeln.

Joseph Isabella plant sein berufliches Leben ganz im Sinne des lebenslangen Lernens: «Alle fünf Jahre überlege ich mir, ob ich beruflich dort stehe, wo ich stehen wollte.» Für ihn besteht lebenslanges Lernen aus Phasen zielgerichteten Lernens und aus Phasen mit erfahrungsbasiertem, weniger strukturiertem Lernen. Letzteres findet immer und überall statt: im Sein, während der Arbeit, im Austausch mit anderen.

Wie wird es nach dem Studienabschluss für Joseph Isabella weitergehen? «Ich will lernen, in meinem Garten Polygonalplatten zu verlegen», sagt er. Die nächste Lernphase ist also bereits in Sicht.



↑ Ist begeistert von der Berufsbildung und seit neun Jahren als Ausbildungsberater tätig: Joseph Isabella

Andrea Liistro, Optometristin und Lehrerin für Berufskunde

# «Wer nichts mehr lernt, wird alt»

Von Lucia Probst

**Anfang der 1990er-Jahre machte Andrea Liistro eine Lehre als Optikerin. Seit ein paar Monaten unterrichtet sie im gleichen Schulzimmer, im dem sie damals sass. Beruflich hat sie sich seit ihrer eigenen Lehre laufend weitergebildet. Sie ist überzeugt: Das hat sie verändert und hält sie jung.**

«Nach jeder Ausbildung sage ich mir, jetzt ist es die Letzte. Dann ergibt sich wieder etwas und ich bin schon wieder mittendrin.» Coaching, Mentoring, Wirtschaftspsychologie: «Ich bin noch an vielem interessiert», sagt Andrea Liistro.

Die 50-Jährige sitzt an einem Pult in Zimmer 401 an der Technischen Berufsschule Zürich. Hinter ihr eine orange Wand voller Brillenfassungen, neben ihr zwei kleine Tische. Es sieht aus wie in einem Optikgeschäft. Hier übt Andrea Liistro mit den Lernenden, wie sie ihre Kundschaft beraten können.

## «Es gefällt mir, mein Wissen weitergeben zu können.»

Erst seit ein paar Monaten unterrichtet sie angehende Optiker/-innen in Berufskunde. Vor 30 Jahren sass sie selbst in diesem Schulzimmer. Heute hat sie einen Bachelor in Optometrie und arbeitet hauptberuflich in einem Optikgeschäft in Zürich. Sie sei dort «das Mami des Betriebs». Andrea Liistro führt ein 12-köpfiges Team, darunter sechs Lernende. Und als Spezialistin fürs Vermessen und für Korrekturen am Auge ist sie die Frau für die komplexen Fälle: etwa, wenn es um Kontaktlinsenanpassungen, schwierige Brillenfragen oder Reklamationen geht. «Ich suche gerne nach Lösungen», sagt sie. «Es gibt

immer eine. Und es interessiert mich, sie zu finden.»

### «Es hat etwas Gefährliches»

Interesse. Das hat sie beruflich in den letzten 30 Jahren immer wieder angetrieben. Sie absolvierte nach der Lehre die Höhere Fachschule für Augenoptiker/-innen und machte einen Bachelor in Optometrie. Auch betriebswirtschaftlich bildete sie sich weiter und überlegte sich, ein Geschäft zu übernehmen.

Schliesslich wurde sie als Ausbilderin aktiv. Dreieinhalb Jahre leitete sie am Kurszentrum für Augenoptik in Starkirch-Wil überbetriebliche Kurse, bevor sie wieder in die Praxis zurückkehrte und nun zudem einen halben Tag pro Woche unterrichtet. «Es gefällt mir, mein Wissen weitergeben zu können», sagt sie und blickt auf das Augen-Vermessungsgerät, das auf dem Tisch steht.

Mindestens 80 Prozent im Job und daneben oft gleichzeitig mehrere Aus- und Weiterbildungen: «Warum habe ich das gemacht?», habe sie sich manchmal gefragt. Immer dran zu sein, habe «etwas Gefährliches». Doch sie habe auch gelernt, strukturiert zu arbeiten und Prioritäten zu setzen: «Man kann die Fünf auch mal gerade sein lassen.»

Für ihre Tätigkeit als Leiterin von überbetrieblichen Kursen hat sie sich an der EHB weitergebildet. «Mensch-

lich brachte mich das sehr weit», findet Andrea Liistro. «Ich bin viel flexibler geworden, habe mehr Selbstvertrauen und reflektiere, was ich tue. Zudem habe ich heute methodisch-didaktisch viel mehr Routine und kann mich besser durchsetzen.» Ihre Dozentin habe den Fokus immer auf dem Positiven gehabt. Das ist heute auch Andrea Liistro wichtig: «Es hat mich für den Umgang mit den Lernenden inspiriert.»

### «Andere leisten sich Ferien»

«Ich weiss, was ich will», sagt Andrea Liistro. Dass sie nie eine Familie wolle, habe sie schon mit sieben Jahren gewusst. Stattdessen hat sie viel in den Beruf investiert. All ihre Aus- und Weiterbildungen habe sie selbst bezahlt und in ihrer Freizeit absolviert. «Es ist mir wichtig, unabhängig zu sein. Andere leisten sich Ferien, ich mir lieber eine Ausbildung.»

Lebenslanges Lernen: Das heisst für Andrea Liistro, immer wieder Neues auszuprobieren – und das nicht nur im Beruf. Oft werde sie viel jünger geschätzt. «Ich denke, das hat auch mit meinem Werdegang zu tun – wer nichts mehr lernt, wird alt.»

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

→ Andrea Liistro hat nicht nur in der Optik den Durchblick – sie fordert sich immer wieder heraus und will Neues lernen.



Neue Lernkulturen

# Vertrauen fördert den Erfolg

Von **Lona Widmer** und **Antje Barabasch**

**Der Alltag von Jugendlichen, die nach der obligatorischen Schule eine Berufslehre beginnen, ändert sich schlagartig. Eine Vertrauenskultur am Arbeitsplatz kann ihnen im neuen Umfeld Sicherheit vermitteln und sich positiv auf ihre Entwicklung auswirken. Eine Fallstudie bei Swisscom zeigt das auf.**

Von einer Vertrauenskultur im Unternehmen kann dann gesprochen werden, wenn gegenseitiges Vertrauen weitläufig von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden erlebt wird. Es basiert auf gegenseitiger Wertschätzung, Respekt, Ehrlichkeit und einer Begegnung auf Augenhöhe. Auch Unterstützung bei beruflichen und privaten Schwierigkeiten zählt dazu.

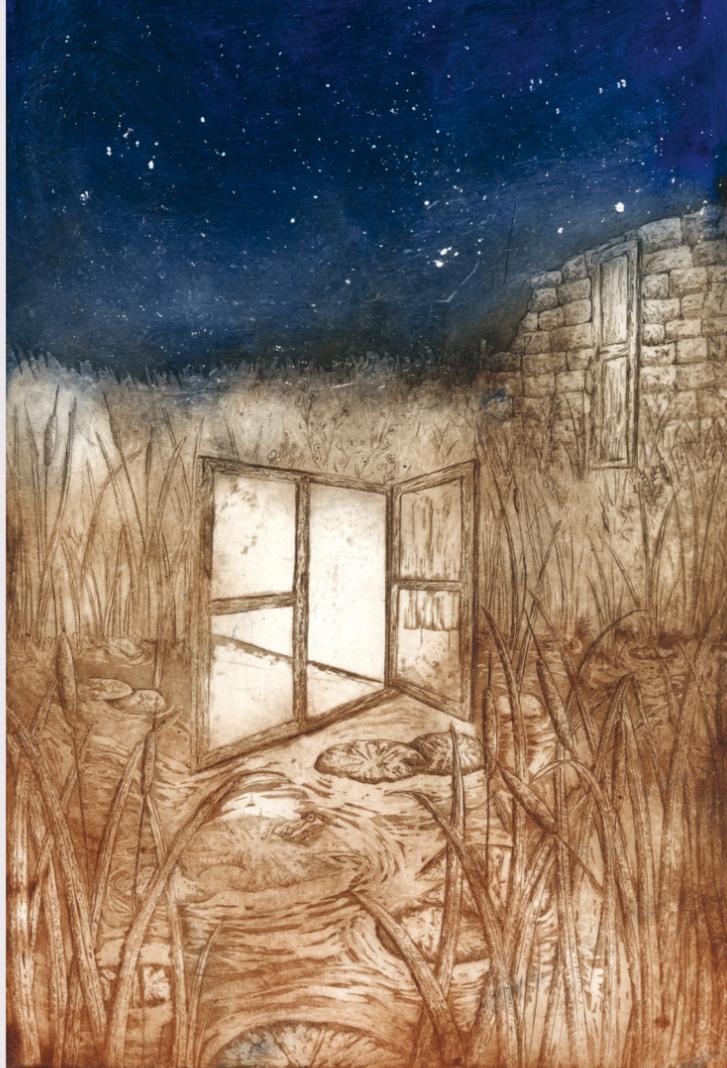
Alle Arbeitnehmenden eines Unternehmens stellen ein Kollektiv dar, das zwar durch das Verhalten der Einzelnen geprägt wird, sich jedoch durch ein starkes Gefühl von Einheit und Gruppenzusammenhalt mit kollektivem Denken auszeichnet. Das sogenannte kollektive Gedächtnis spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung einer Vertrauenskultur. Unternehmenskulturen, die sich durch hohes Vertrauen auszeichnen, sind durch moralische Verbundenheit charakterisiert, die eine respektvolle Koexistenz zulässt.

## Wichtige Faktoren der Vertrauensbildung

Die Untersuchung der neuen Lernkultur bei Swisscom im Rahmen einer EHB-Studie zeigte auf, wie die gelebte Vertrauenskultur den Ausbildungserfolg befördern kann. Individualisierte Lernwege, Coaching und Projektlernen charakterisieren die Lernkultur von Swisscom. Eine konstruktive Fehlerkultur, zahlreiche Mitgestaltungsmöglichkeiten und die tägliche Beziehungsgestaltung am Arbeitsplatz sind wesentliche Elemente in der Vertrauensbildung zwischen Lernenden und Unternehmen.

Swisscom pflegt eine Du-Kultur und flache Hierarchien, Lernende werden ermutigt, eigene Ideen einzubringen und aktiv Produkte und Prozesse mitzugestalten. Sie werden als vollwertige Mitarbeitende behandelt. Fehler werden als Lerngelegenheiten gesehen.

Viele Lernende profitieren von Beginn an von der Freiheit, sich Arbeitszeiten, Arbeitsorte und auch Arbeitsin-



↑ Illustration von **Ilaria Gianinazzi**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

halte selbstgesteuert zu organisieren. Grundlegende Ausbildungsanforderungen bleiben daneben bestehen.

## Vertrauen fördert den Ausbildungserfolg

Die Analysen der EHB-Forschenden haben gezeigt, dass die Vertrauenskultur in der betrieblichen Berufsbildung deutlich zur Motivation der Lernenden und damit zum Erfolg der Ausbildung beiträgt. Die Vertrauenskultur als Bestandteil der neuen Lernkultur kann aber nicht nur unterstützen, sondern auch überfordern. Vertrauen zu schenken und auf Verlässlichkeit, Selbstdisziplin und eigenverantwortliches Handeln zu setzen, stellt hohe Anforderungen an die Lernenden.

- Lona Widmer, MSc, wissenschaftliche Mitarbeiterin Forschungsfeld Lernkulturen und Didaktik, EHB
- Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB

## Literatur

Barabasch, A., Keller, A. & Marthaler, M. (2020). *Next Generation. Selbstgesteuert und projektbasiert lernen und arbeiten bei Swisscom*. Bern: hep Verlag.

► [www.ehb.swiss/project/berufspraktische-ausbildung-heute](http://www.ehb.swiss/project/berufspraktische-ausbildung-heute)

Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil

# Von der Metamorphose des Lernens

Von **Chiara Zurwerra**

**Das Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil setzt auf flexiblen und anpassungsfähigen Unterricht. Damit will es die Lernenden bestmöglich auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen vorbereiten.**

«Beim Lernen brauchen alle das Gleiche zur gleichen Zeit.» Davon sei man früher ausgegangen, sagt Urs Thoma, Prorektor am Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil (BZwu). «Doch mit der Digitalisierung eröffnen sich ganz neue Möglichkeiten.»

Am BZwu schalten sich heute Lernende aus dem Ausland zu und nehmen am Unterricht ihrer Klasse teil. Das Projekt «ClassUnlimited 2.0» ermöglicht dies dank moderner Multimediatechnologie. Vor neun Jahren startete das BZwu diese Form von Fernunterricht in Kooperation mit der Bühler AG. Aufgrund der teilweise massiven Zeitverschiebung musste jedoch der synchrone Unterricht begrenzt und der asynchrone ausgebaut werden.

## «Die Entwicklung hin zum neuen Lehren und Lernen ist viel mehr Metamorphose als Change-Management.»

### Eine neue Bildungsvision

Basierend darauf entstand am BZwu eine neue Bildungsvision mit drei Unterrichtsmodellen. Das Modell Gelb folgt einer Unterrichtsorganisation mit einer Klasse, einer Lehrperson und einem Lernraum, unterstützt durch digitale Ressourcen, wobei 25 Prozent des Unterrichts selbstorganisiert sind.

Das Modell Blau funktioniert digital, teilindividualisiert, bedürfnisorientiert und bietet semi-flexible Lerngelegenheiten mit mehreren Lernpfaden, unterstützt durch Office 365 und ein Lernmanagementsystem.

Im Modell Grün ist die Lernzeit zu 100 Prozent selbstorganisiert und individualisiert. Anstelle von Klassen gibt es dynamische Lerngruppen, das Basiswissen wird durch Lernpfade abgebildet, welche die Lernenden selbstständig erarbeiten. Es gibt dabei Selbstlernende sowie Begleitlernende, die anders als die Selbstlernenden klare Präsenzzeiten und Rahmenbedingungen haben.



↑ Neues Lernen erfordert auch neue Lernräume. Am Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil entstand dafür die Lernlandschaft WiLab.

Die Lernenden wählen ihren Lerntyp selbst. Das BZwu bietet ihnen dafür aber Hilfestellungen an. «Am Anfang waren rund 80 Prozent selbstlernend», sagt Urs Thoma. Später hätten viele gewechselt. Mittlerweile sind noch rund 40 Prozent begleitlernend. Was er daran positiv fand: «Die Lernenden denken über ihr Lernen nach, müssen Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen.»

### Neue Rollen

So zu lernen, erfordert generell ein neues Rollenverständnis der Lernenden und Lehrpersonen. Heute arbeiten am BZwu rund die Hälfte der Lernenden im Modell Gelb, rund ein Drittel im Modell Blau und als Pilotgruppe rund ein Fünftel der Lernenden im Modell Grün. Dieser Teil wird nun laufend ausgebaut.

«Wir sind von diesen Modellen überzeugt», sagt Urs Thoma. Das Ziel sei es dabei, den Lernenden einen optimal an die heutigen Bedürfnisse angepassten Ausbildungsweg bieten zu können. «Die Entwicklung hin zum neuen Lehren und Lernen ist dabei viel mehr Metamorphose als Change-Management.»

- Chiara Zurwerra, BSc, Hochschulpraktikantin Lehre, EHB

► [www.bzwu.ch/ueber-uns/neue-unterrichtsformen/](http://www.bzwu.ch/ueber-uns/neue-unterrichtsformen/)

# Emotionale Intelligenz – die Basis für den Erfolg

Von **Marina Fiori, Alexandre Etienne, Laure Tremonte-Freydefont** und **Matilde Wenger**

**Lernende mit bereichsübergreifenden Kompetenzen wie emotionaler Intelligenz sind bei den Unternehmen zunehmend gefragt. Dieser Trend erklärt sich zum Teil dadurch, dass man sich auf flexible Profile verlassen können möchte: auf Personen, denen es leichtfällt, sich an eine unbeständige und anspruchsvolle Arbeitswelt anzupassen.**

Dass es Mitarbeitende braucht, die in unsicheren Situationen und bei Stress belastbar sind, ist mittlerweile eher die Norm als die Ausnahme. Dabei wird emotionale Intelligenz (EI) positiv mit dieser gewünschten Flexibilität, Belastbarkeit und Arbeitsmarktfähigkeit assoziiert. Darüber hinaus gehört die Fähigkeit, Emotionen zu erkennen, zu verstehen, zu steuern und zu nutzen – also die Grundpfeiler der EI – zu den Kernkompetenzen vieler Berufe.

**In der wissenschaftlichen Literatur wurden die positiven Auswirkungen von emotionaler Intelligenz im Gesundheits- und Sozialbereich bereits nachgewiesen.**

Die Bereiche Gesundheit und Soziales zum Beispiel sind durch intensiven zwischenmenschlichen Kontakt und starkes emotionales Engagement geprägt. So ist es nachvollziehbar, dass EI in diesen Bereichen eine grundlegende Rolle spielt. In der wissenschaftlichen Literatur wurden die positiven Auswirkungen von EI im Gesundheits- und Sozialbereich bereits nachgewiesen: Wenn Pflegende ihre eigenen Emotionen und jene der Patientinnen und Patienten verstehen, einordnen und mit ihnen umgehen können, erhöht sich der Grad ihrer Zufriedenheit mit der geleisteten Betreuung. Andere Studien belegen positive Auswirkungen von EI auf das Reflexions- und Empathievermögen sowie auf die psychische Gesundheit und Belastbarkeit von angehenden Fachkräften im Sozialbereich.

## Die Relevanz von EI für den schulischen Erfolg

Gestützt auf diese ersten Ergebnisse analysierte ein Forschungsteam der EHB die Relevanz von EI für den schulischen Erfolg von Lernenden an der École professionnelle Santé-Social, der Berufsfachschule für Soziales und Gesundheit in Posieux (FR). In dieser Studie gingen die

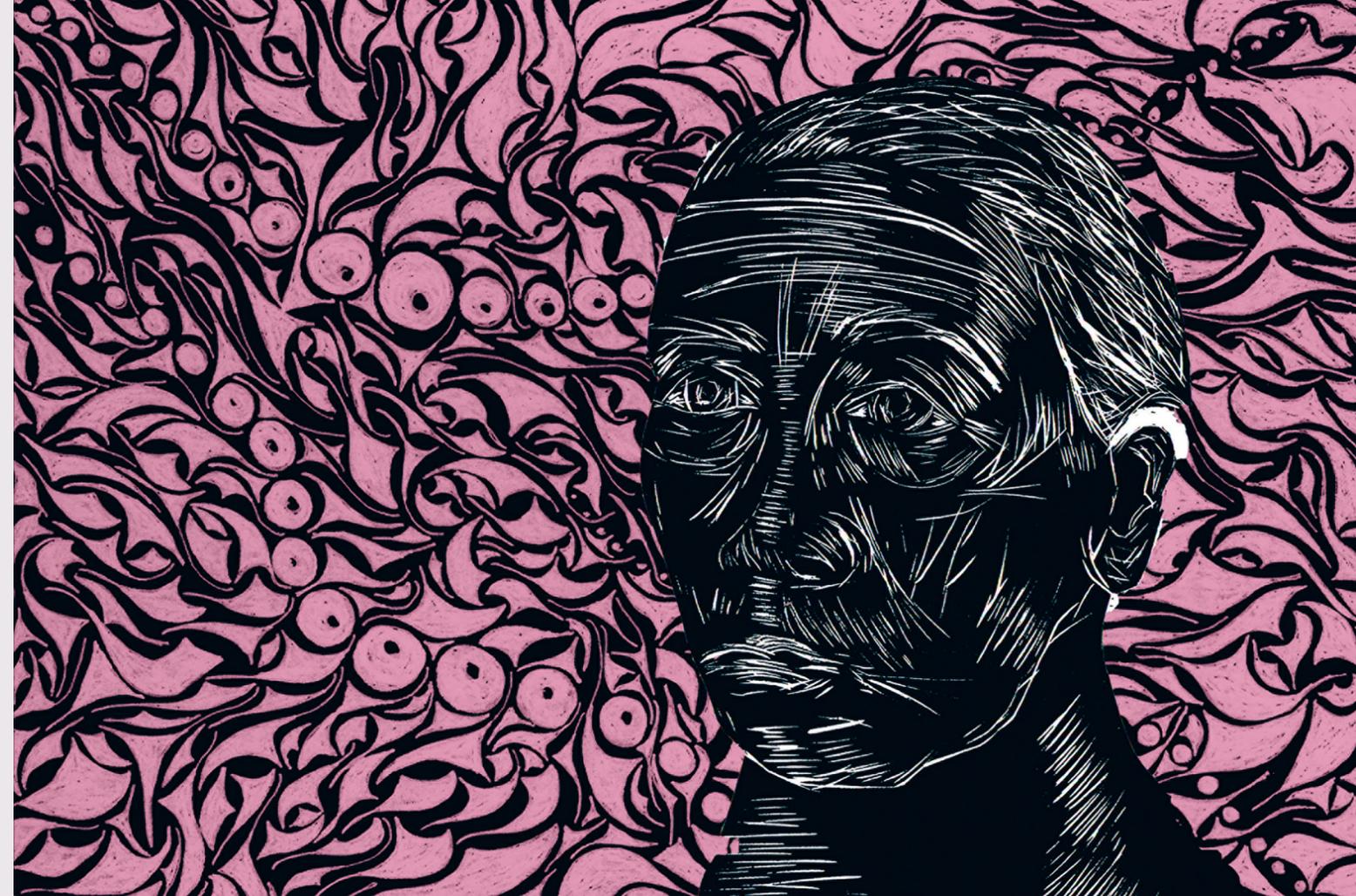
Forscherinnen der komplementären Rolle von zwei Aspekten der EI im Zusammenhang mit den Abschlussnoten nach.

92 Lernende im letzten Lehrjahr beteiligten sich – auf freiwilliger Basis – an einer Online-Befragung, in der unter anderem auch die EI erfasst wurde. Am Ende des Schuljahres wurden die Noten der Lernenden mit deren Einverständnis beim Amt für Berufsbildung eingeholt. Die Ergebnisse zeigten, dass sich die Abschlussnoten anhand von EI besser vorhersagen liessen als anhand anderer Merkmale wie zum Beispiel der Organisationsfähigkeit oder dem logischen Denken.

Betrachtet man zudem zwei verschiedene Ansätze zur Konzeptualisierung der EI, so kam der Aspekt, der die Fähigkeit zum eingehenden Verständnis von Emotionen beschreibt, eher bei theoretischen Noten zum Tragen, zum Beispiel bei der Vermittlung von Fachwissen. Demgegenüber wurde der Aspekt der EI, der sich auf das effiziente



Erkennen, Verstehen und Handhaben von Emotionen in zwischenmenschlichen Beziehungen bezieht, eher mit der praktischeren Komponente der Noten verbunden, wie etwa der Ausbildung in der beruflichen Praxis.



↑ Illustration von **Elena Aliona Prada**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Diese Ergebnisse stimmen mit der theoretischen Konzeptualisierung überein, die von einer Vielschichtigkeit der EI ausgeht: Sie besteht aus individuellen Komponenten, mit denen sich verschiedene Aspekte der Leistung der Lernenden voraussagen lassen. Zum einen kommt die EI als Erklärungsansatz für den Lernerfolg ins Spiel, zum anderen lassen sich durch ihre beiden Facetten der theoretische und der praktische Aspekt der Berufsbildung komplementär erklären.

## Die Pluspunkte der emotionalen Intelligenz

Ein frei erfundenes Fallbeispiel: Zoé, angehende Fachfrau Betreuung (FaBe) in einer Kindertagesstätte, hat die Fähigkeit, ihre eigenen Gefühle und jene anderer Menschen zu verstehen, insbesondere jene von Kindern. Sie erkennt deren Emotionen und reagiert folgerichtig und angemessen. Auch in der Berufsfachschule begegnet Zoé den anderen Lernenden und den Lehrkräften mit EI (siehe Grafik links).

## Die Integration von EI in die Bildungsprogramme

In den Berufsbildungsplänen finden sich – in Form von Handlungskompetenzen ausgedrückt – mehrere Elemente mit Bezug zu sozial-emotionalen Kompetenzen. Bei

den FaBe heisst es zum Umgang mit Emotionen etwa: «[Die/der FaBe] analysiert ihre/seine eigenen Emotionen und wie sich eine Situation auf sie/ihn auswirkt. Sie/er geht angemessen damit um.»

Auch bei den angehenden Fachfrauen/-männern Gesundheit (FaGe) weisen mehrere Handlungskompetenzen implizit auf den Umgang mit Emotionen hin, zum Beispiel: «in Notfällen situationsgerecht reagieren».

Obwohl also die verschiedenen Handlungskompetenzen in den Berufsbildungsplänen durchaus Bezug auf die EI nehmen, gibt es keine explizit auf diese Kompetenzen ausgerichteten Unterrichtsmodule. Es bleibt daher offen, ob und inwieweit die Berufspraxis zur Entwicklung dieser Kompetenzen beiträgt. Sie könnten auch auf individuelle, nur bei manchen Lernenden ausgeprägte Veranlagungen oder Stärken zurückzuführen sein. Hierzu soll eine künftige Längsschnittstudie weitere Informationen liefern.

▪ Prof. Dr. Marina Fiori, Leiterin Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB ▪ Dr. Alexandre Etienne, Direktor der École professionnelle Santé-Social ESSG, Posieux ▪ Dr. Laure Tremonte-Freydefont, Senior Researcher Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB ▪ Dr. Matilde Wenger, wissenschaftliche Mitarbeiterin Forschungsfeld Lernprozesse und Unterstützung, EHB



↑ Als Coach hat Mathias Morgenthaler mit Menschen zu tun, die beruflich etwas Neues wagen wollen.

Journalist und Berufscoach Mathias Morgenthaler

# «Lernen sollte mit Freude verbunden sein»

Interview: Peter Bader

**Mathias Morgenthaler berät Menschen bei beruflichen Aus- und Umstiegen. Er ist beeindruckt von jenen, die etwas Neues anpacken, um das Leben zu spüren. Dass sich manche mit lebenslangem Lernen schwertun, hängt für ihn damit zusammen, dass wir in der Schule unsere Interessen zu wenig ergründen können.**

**Herr Morgenthaler, Sie haben über 1000 Interviews mit Menschen geführt, die sich beruflich verändert haben. Welche Laufbahn hat Sie am meisten beeindruckt?**

Da kommt mir spontan Gabriela Taugwalder in den Sinn, ursprünglich eine erfolgreiche Juristin. In diesem Job lebte sie aber nur eine Seite von sich aus, sie hatte sich immer auch für Psychologie interessiert. Mit über 50 Jahren startete sie dann eine zweite Karriere als Hypnosetherapeutin. Mich

beeindruckt, wenn Menschen etwas ganz Neues wagen, um sich wieder lebendig zu fühlen.

**Was stösst den Wunsch nach beruflicher Veränderung an?** Leidensdruck oder Sehnsucht. Leidensdruck wirkt stärker, führt uns aber nicht zwingend näher zu uns. Die Sehnsucht ist persönlicher, aber meistens auch weniger greifbar. Viele von uns erlauben sich leider nicht, sich auszumalen, wie sie gerne arbeiten und leben möchten.

Sie finden jede Menge gute Gründe, die sie gegen ihre Träume ins Feld führen.

**Was braucht es, damit das nicht passiert?**

Den Kontakt zu sich selbst und Ehrlichkeit. Wir spüren, ob ein Job bloss vorübergehend anstrengend ist oder wir im falschen Film sind. Es kann hilfreich sein, mit jemandem über solche Unsicherheiten zu sprechen und die eigenen Wünsche zu formulieren. Am besten mit jemandem, der

skilled 2/23 Lebenslanges Lernen

nicht glaubt, uns zu kennen. Kolleginnen oder Freunde warnen in solchen Situationen oft davor, einen sicheren und gut bezahlten Job aufzugeben.

**Mit gutem Grund: Wir arbeiten ja auch, um davon leben zu können.**

Es geht meistens nicht ums Geld, sondern um Glaubenssätze, etwa um die Überzeugung, dass man Dinge durchziehen sollte und Sicherheit wichtiger ist als Lebendigkeit; oder dass etwas, das nicht anstrengend ist, keine Arbeit sein kann. Wir sind da alle stark durch die Werte unserer Herkunftsfamilie geprägt. Im Coaching unterstütze ich Menschen dabei, ihre Glaubenssätze zu entkräften und das Eigene herauszuschälen.

**«Unternehmen werden ihre Arbeit grundsätzlich neu organisieren müssen, weil sich vor allem junge Leute nicht mehr in ein enges Jobkorsett zwingen lassen.»**

**Auch die ganze Berufswelt verändert sich laufend: Für heutige Berufskarrieren wird das lebenslange Lernen immer wichtiger. Was verstehen Sie darunter?**

Heute bleiben wir eigentlich ein Leben lang Anfängerinnen und Anfänger, weil Wissen schnell veraltet. Es ist nicht mehr so, dass wir unseren Rucksack in der Ausbildung füllen und dann eine Berufskarriere lang davon zehren. Wir dürfen laufend dazulernen. Für viele ist das sehr belebend – man lernt sich selbst dadurch immer wieder neu kennen. Für manche sind Weiterbildungen allerdings Strafaufgaben, die sie nur machen, um ihren Job zu behalten.

**Wie kann es so weit kommen?**

Viele, die heute über 40 Jahre alt sind, mussten in der Schule in allen Bereichen gut sein. Es ging vor allem darum, möglichst wenig Fehler zu machen. Die eigenen Interessen spielten keine grosse Rolle. Sie lernten, Erwar-

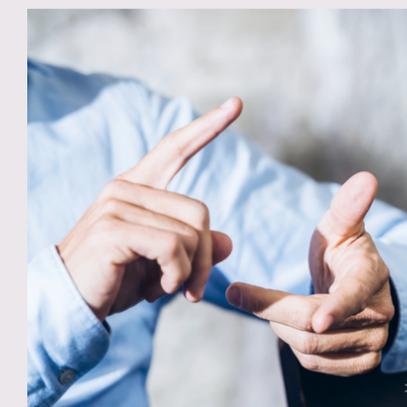
## Der Berufungsspezialist

Mathias Morgenthaler, 47, studierte Neuere deutsche Literatur und Kommunikationswissenschaften und arbeitete danach als Journalist. Er publizierte im «Bund» und «Tages-Anzeiger» über 1000 Interviews mit Menschen, die beruflich etwas Neues gewagt haben. Als selbstständiger Coach berät er Menschen bei beruflichen Aus- und Umstiegen. Er ist Autor mehrerer Bücher und Mitgründer eines Bildungsunternehmens, das Coaches sowie Mentorinnen und Mentoren ausbildet. Zudem ist er als Referent tätig. Er lebt mit seiner Tochter und seiner Partnerin in Bern.

tungen zu erfüllen, und entwickelten kein Gefühl dafür, was sie wirklich wollten. Da erstaunt es wenig, dass viele in einem Beruf gelandet sind, der sie nicht erfüllt. Ich sage meiner Tochter manchmal: Bring auch mal eine schlechte Note nach Hause, dann weisst du, was dich nicht interessiert! Lernen sollte immer mit Neugierde und Freude verbunden sein.

**Ist die Lernatmosphäre in den heutigen Schulen wirklich anders?**

Nicht überall, aber es werden gerade viele Schulen gegründet, in denen Kinder mehr Raum bekommen, um zum Beispiel in Projektarbeiten den eigenen Interessen auf den Grund gehen zu können: Lernfreiräume statt Frontalunterricht. Aber klar, bis das in der gesamten Volksschule ankommt, wird es noch dauern.



**Wie können Unternehmen die Lust am lebenslangen Lernen ihrer Mitarbeitenden fördern?**

Indem sie zum Beispiel ihre Jobprofile erweitern und ein IT-Spezialist auch mal einen Kundenanlass organisieren kann, wenn er dafür das nötige Talent besitzt. Unternehmen werden ihre Arbeit grundsätzlich neu organisieren

müssen, weil sich vor allem junge Leute nicht mehr in ein enges Jobkorsett zwingen lassen. Die Outdoor-Firma Transa stellt Leute ein, die aufgrund ihrer Werte zur Firma passen. Erst danach ergibt sich ihr konkretes Tätigkeitsfeld. Eine solch offene Unternehmenskultur ermöglicht Entwicklung und sorgt für hohe Motivation.

**Sind Sie persönlich immer offen für Neues?**

Ich bin ein neugieriger Mensch, der die Abwechslung liebt. Als Journalist hatte ich das Privileg, immer wieder in neue Welten einzutauchen und dazulernen. Dass ich mich als Autor und Coach selbstständig gemacht habe, war trotzdem eine gute Entscheidung: Ich habe meine Komfortzone verlassen und mich mit Unsicherheit angefreundet – das hält lebendig.

**War die Selbstständigkeit Ihre beste berufliche Entscheidung?**

Meine wichtigste Weichenstellung war das Jahr zwischen Matura und Studium. Ich wollte praktisch arbeiten und mein eigenes Geld verdienen. Die Arbeit bei Publicitas im Telefonverkauf, die Kontakte, die ich dabei knüpfte, und der Chef, der mich förderte, waren für meinen weiteren Werdegang wichtiger als die Matura und das Studium zusammen.

• Peter Bader, freier Mitarbeiter, Kommunikation EHB

## Literatur

- Morgenthaler, M. (2017). *Out of the Box – Vom Glück, die eigene Berufung zu leben*. Bern: Zytglogge.
- Morgenthaler, M. & Zaugg, M. (2013). *Ausstiegen – Umsteigen. Wege zwischen Job und Berufung*. Bern: Zytglogge.

► [www.beruf-berufung.ch](http://www.beruf-berufung.ch)

Informelles Lernen

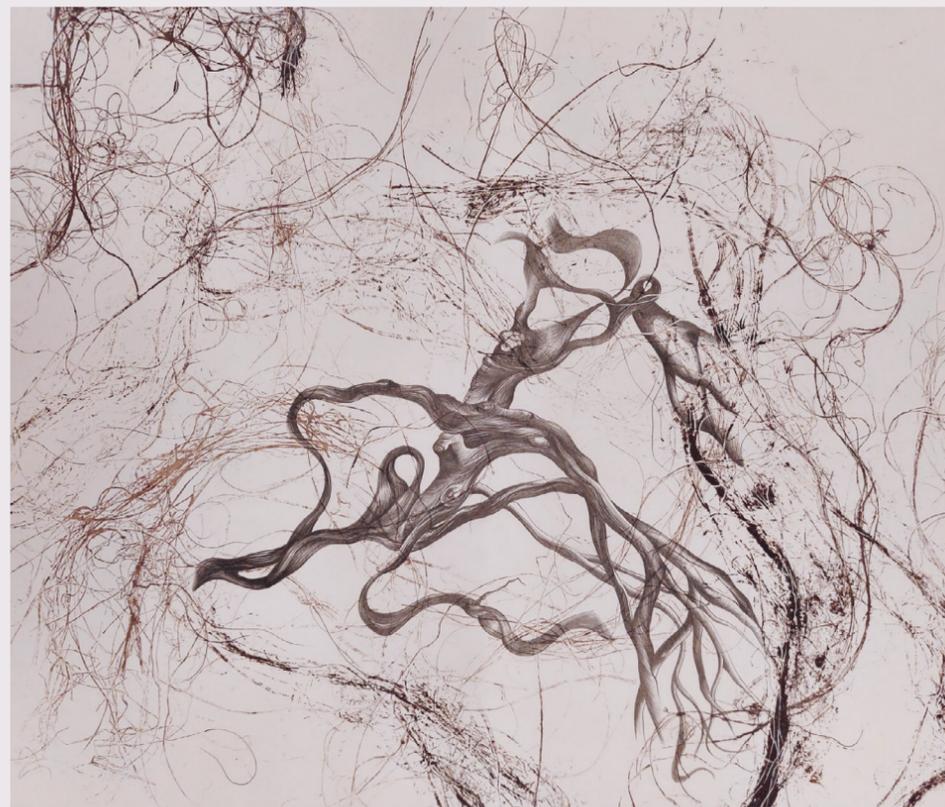
# Wie zufällig darf Lernen sein?

Von **Milan Glatzer** und **Antje Barabasch**

**Das Interesse am informellen Lernen wächst mit dem Bedeutungsgewinn des lebenslangen Lernens. Was informelles Lernen dabei eigentlich beinhaltet, schwimmt jedoch zunehmend.**

Die Halbwertszeit von Wissen wird immer kürzer und unsere Gesellschaft wird zunehmend zur Wissensgesellschaft. Das informelle Lernen – also das Lernen ausserhalb von Bildungsinstitutionen – hat dadurch eine gesellschaftspolitische Bedeutung erhalten.

Die erste bildungspolitische Auseinandersetzung mit informellem Lernen findet sich Anfang der 1970er-Jahre in Publikationen der UNESCO und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Seit der Jahrtausendwende widmet sich zunehmend die EU der Thematik. Dabei zeigt sich, dass sich das Verständnis von informellem Lernen verändert. Der Aspekt der Intentionalität von Lernaktivitäten rückt in den Fokus.



↑ Illustration von **Federico Lopes**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

## Zwei widersprüchliche Definitionen

Während in den Reformvorschlägen der UNESCO und der OECD zur Förderung des informellen Lernens noch idealistische Motive wie die Gestaltung demokratischer Gesellschaftsstrukturen und der Abbau sozialer Bildungsbarrieren zentral waren, betonen neuere Forschungsansätze der EU die Bedeutung des informellen Lernens fürs Berufsleben.

Diese Verlagerung spiegelt sich in unterschiedlichen Definitionen des informellen Lernens wider. So betont die OECD dessen zufälligen und nicht ziel-

gerichteten Charakter: «Informelles Lernen wird niemals organisiert, ist nicht auf Lernergebnisse ausgerichtet und erfolgt aus der Sicht der/des Lernenden niemals absichtlich. Oft wird informelles Lernen als Erfahrungslernen oder schlicht als Erfahrung angesehen.»

Mehrere Forschungsprojekte der EU hingegen definieren informelles Lernen als «jede Aktivität, die das Streben nach Erkenntnissen, Wissen oder Fähigkeiten betrifft, das ohne extern vorgegebene Lehrplankriterien stattfindet». Der Begriff «Streben» ist hier

wichtig. Die Intention zum Lernen ist für diese Definition zentral.

## Zurück zum Ursprung

Bemerkenswert ist dabei, dass die Eingrenzung der EU auf intentionales Lernen dem Ansatz des Philosophen John Deweys widerspricht, der als Begründer des informellen Lernkonzeptes gilt und die Ansätze der UNESCO und OECD stark geprägt hat.

Dewey geht davon aus, dass Lernen erfahrungsbasiert und damit nicht zielgerichtet ist. Ausschlaggebend für eine Lernerfahrung sei es, einen Har-

## Wie Höhere Fachschulen informelle Bildungsleistungen anrechnen

Ziel eines Forschungsprojekts der EHB war es herauszufinden, wie Höhere Fachschulen (HF) bei der Zulassung zu ihren Bildungsgängen mit den unterschiedlichen Bildungsrucksäcken der Studierenden umgehen.

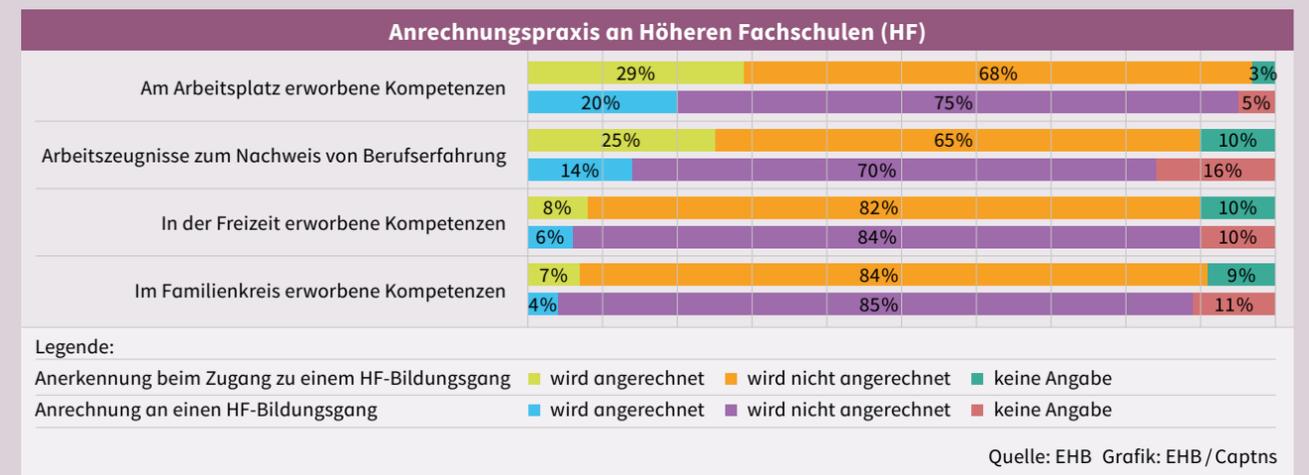
Untersucht wurde zum Beispiel, ob es für Studierende möglich ist, ein Studium zu beginnen, obwohl sie die formalen Zulassungsbedingungen nicht vollumfänglich erfüllen. Ebenfalls ein Thema war die Frage, wie die HF bereits erbrachte nicht-formale und in-

formelle Bildungsleistungen wie zum Beispiel Weiterbildungen, Berufserfahrungen oder Engagements der Studierenden in der Freizeit berücksichtigen, sodass Teile der Ausbildung nicht mehr absolviert werden müssen beziehungsweise sich die Studienzeit dadurch verkürzt.

Eine Auswertung von 255 Bildungsgängen an HF hat ergeben, dass diejenigen HF, die anrechnen, meist nur formale Bildungsleistungen berücksichtigen. Wenn sie informelle Bil-

dingsleistungen anerkennen und anrechnen, dann häufiger für die Zulassung zu einem HF-Studium als direkt an die Ausbildung. Informelle Bildungsleistungen werden insgesamt eher berücksichtigt, wenn sie einen Bezug zum Arbeitsplatz und zum Beruf haben. Kompetenzen, die in der Familie oder Freizeit erworben werden, spielen kaum eine Rolle. **sen**

► [www.ehb.swiss/anrechnung-bildungsleistungen-hf-schlussbericht](http://www.ehb.swiss/anrechnung-bildungsleistungen-hf-schlussbericht)



moniezustand mit der Umwelt zu erreichen, der durch Gefühle begleitet werde. Solche Gefühle ermöglichen einen «Akt konstruktiven Wirkens», was einen «Erkenntnisprozess» mit sich bringe. Erst durch Gefühle sei der Mensch imstande, etwas Erlebtes zu einer Erfahrung, «einem einmaligen Ganzen zusammen[zuführen]» und sein Wissen und seinen Handlungshorizont zu erweitern, schreibt er 1980 in seinem Werk «Kunst als Erfahrung». Dewey sieht informelles Lernen dabei nicht ausserhalb von Institutionen verortet, sondern plädiert dafür, es in diese einzubetten.

## Lebenslanges Lernen als wissenschaftliches Credo

Es liegt nahe, dass der Fokus auf die Intentionalität an den bildungswissenschaftlichen Diskurs zu lebenslangem Lernen anschliesst. In diesem wird Lernen primär als ein vordefinierter Kompetenzerwerb verstanden, der eine Person beruflich weiterqualifiziert, und weniger als subjektiver Entfaltungsprozess.

So nachvollziehbar dieser Schritt sein mag, der Preis dafür scheint ein verschwommenes Verständnis von Lernprozessen zu sein. Es besteht die Gefahr, zu übersehen, dass Lernen für

den Menschen sinnlich notwendig ist, und nicht nach den passenden Bedingungen für solche Lernprozesse zu fragen. Wenn die Erziehungswissenschaft ihre disziplinäre Selbstständigkeit stärken will, darf sie die Frage nach den Bedingungen dafür, wie Menschen ihr Potenzial entfalten können, nicht aus den Augen verlieren. Die Arbeiten von John Dewey mögen dabei als Orientierung dienlich sein.

▪ Milan Glatzer, MA, wissenschaftlicher Mitarbeiter Forschungsfeld Lernkulturen und Didaktik, EHB  
 ▪ Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB

Der Einsatz von 360-Grad-Videos in der Berufsbildung

# Lernen mit immersiven Erfahrungen

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

**Immersive Technologien begünstigen ein hohes Mass an Involviertheit. 360-Grad-Videos beispielsweise ermöglichen es, einen sphärischen Film zu erstellen, der alle Blickrichtungen erfasst. Das Video lässt sich dann durch eine Virtual-Reality-Brille betrachten, die einem das Gefühl gibt, am Ort des Geschehens zu sein. Das eröffnet neue Möglichkeiten fürs Lernen. Der wirksame Einsatz dieser Instrumente wird an der EHB untersucht.**



EHB / R. Cosoli

↑ Auszubildende Rettungssanitäter/-innen schauen ein 360-Grad-Video dazu, wie sich eine verunfallte Person aus dem Auto bergen lässt.

360-Grad-Videos (360°V) ziehen zunehmend die Aufmerksamkeit von Dozierenden in der Berufsbildung auf sich. Dies zeigen die folgenden Projekte des Kompetenzzentrums BeLearn, das die Digitalisierung in der Bildung fördert und mit dem die EHB zusammenarbeitet.

## Simulation von Notfallsituationen

Alessandro Biava, Dozent an der Fachhochschule für Krankenpflege in Manno, organisiert jedes Jahr Simulationen, um eine verunfallte Person aus einem Auto zu bergen. Solche Simulationen sind sehr teuer und daher nur selten durchführbar. Um einen besseren Zugang zu den simulierten Situationen zu ermöglichen, hat der Dozent ein

360°V über die Rettung eines Patienten mitentwickelt. Das Video wurde in der Klasse getestet – mit positivem Feedback der Lernenden.

## Warenströme beobachten

Alexander Wilhelm und Roland Menzi, Dozenten an der Allgemeinen Berufsschule Zürich, haben gemeinsam ein 360°V zum Thema Wareneingang und -lagerung gestaltet. Auch Martin Rüegg und Markus Wüthrich, Dozenten am Bildungszentrum Limmattal in Dietikon, entwickeln derzeit ein ähnliches 360°V zum Thema Wareneingang in der Logistik. In Dietikon sind zusammen mit der Dozentin für Allgemeinbildung, Stephanie Hess, weitere 360°V zur Allgemeinbildung in Vorbereitung.

Den Dozentinnen und Dozenten zufolge bieten 360°V den Vorteil, dass komplexe Abläufe so visualisiert werden können, als wäre man am Arbeitsplatz. In den kommenden Monaten wird die EHB Daten über die Wirksamkeit von 360°V beim Lernen erheben.

## Neues Instrument für Lehrpersonen

Neben den erwähnten Versuchen sind auch Aktivitäten mit der Fachmittelschule für Gesundheits- und Sozialberufe in Giubiasco und der Lehrerin Anna Bruna Peloso in Gang. Im Tessin hat der Kanton ebenfalls Interesse gezeigt und das Multimedia-Labor gebeten, 360°V über die Integrationsvorlehre zu drehen.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass 360°V ein Teil des Werkzeugkastens von Lehrpersonen werden können. Sie ermöglichen immersive Erfahrungen – und das zu erschwinglichen Kosten für die Infrastruktur und die Umsetzung.

- Dr. Francesca Amenduni, Senior Researcher Forschungsfeld Lerntechnologien in der Berufsbildung, EHB
- Prof. Dr. Alberto Cattaneo, Leiter Forschungsfeld Lerntechnologien in der Berufsbildung, EHB

► [www.ehb.swiss/360-grad-videos](http://www.ehb.swiss/360-grad-videos)



• In welchen Berufen und für welche komplexen Arbeitsabläufe würde sich der Einsatz von 360-Grad-Videos lohnen?  
• Was sind die Hürden für Lehrpersonen, VR-Videos einzusetzen?

Diskutieren Sie mit auf [skillsnet.swiss](http://skillsnet.swiss)

AdA-Baukasten des SVEB

# Erwachsenenbildung als Beruf



AdobeStock

↑ Erwachsene zu unterrichten, bedarf besonderer didaktischer Kompetenzen. An der EHB lassen sich diese erwerben.

In allen drei Landesteilen bietet die EHB den neu revidierten AdA-Baukasten des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) an. Der Baukasten zur Ausbildung der Auszubildenden (AdA) ist ein modulares Weiterbildungssystem. Mit dem SVEB-Zertifikat oder dem eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder eröffnen sich vielfältige berufliche Perspektiven mit Bildungsverantwortung in Schulen, Unternehmen sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen.

Die EHB setzt auch in diesen Modulen ihre praxisorientierte Situationsdidaktik konsequent um. Erwachsenengerechte und agile Lernsettings machen das Lernen lebendig und wirkungsvoll.

Mit Doppelabschlüssen in der Berufs- und Erwachsenenbildung stärkt die EHB eine flexible Laufbahngestaltung und auch eine hohe Durchlässigkeit zwischen der Berufs- und Weiterbildung.

Mit der Vergabe von ECTS-Punkten für die SVEB-Abschlüsse ist deren Anrechnung an EHB-Lehrgänge wie beispielsweise an das CAS Fördern und Coachen oder das CAS Ausbildungsleiter/-in transparent und unkompliziert. **psd**

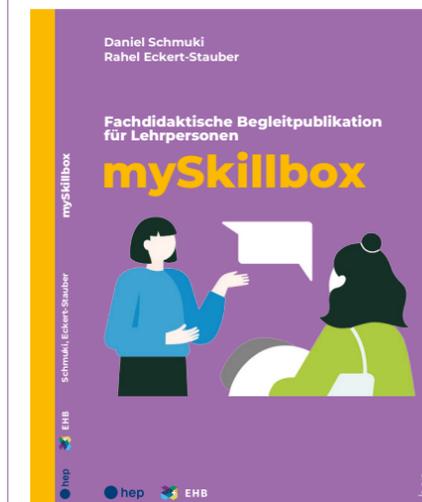
► [www.ehb.swiss/sveb-module](http://www.ehb.swiss/sveb-module)

Neue Publikation

# Fachdidaktik zu mySkillbox

Zur Lehr- und Lernplattform mySkillbox für den allgemeinbildenden Unterricht (ABU) gibt es neu eine fachdidaktische Begleitpublikation für Lehrpersonen. Das im hep Verlag erschienene Werk setzt sich damit auseinander, was kompetenzorientierten Unterricht konkret ausmacht und welche Rolle die mySkillbox-Instrumente dabei spielen können.

Die Begleitpublikation ist ein Bindeglied zwischen der Onlineplattform und dem Unterrichtsalltag und beleuchtet den konzeptionellen Hintergrund der Instrumenten-Idee. Anhand von je 13 mySkillbox-Instrumenten aus den beiden ABU-Lernbereichen «Gesellschaft» sowie «Sprache und Kommunikation» machen Autor Daniel Schmuki und Autorin Rahel Eckert-Stauber den Auswahl- und Aufbereitungsprozess transparent und damit einer brei-



ten, kritischen fachdidaktischen Diskussion zugänglich. Die beiden hinterfragen dabei auch seit Jahrzehnten tradierte, fachdidaktisch wenig reflektierte Darstellungen bestimmter Wissensinhalte und stellen den Auswahl- und Darstellungsprozess in einen grösseren fachwissenschaftlichen Kontext. **rec**

Schmuki, D. & Eckert-Stauber, R. (2023). *Fachdidaktische Begleitpublikation für Lehrpersonen. mySkillbox*. Bern: hep Verlag.

# Zentrum für Berufsentwicklung Digitales Lehren und Lernen



AdobeStock

↑ Gelernt wird immer öfter auch digital – doch dafür braucht es die passenden Instrumente.

Das Zentrum für Berufsentwicklung (ZfB) der EHB bietet den Organisationen der Arbeitswelt (OaA) berufspädagogische Beratung in der Neu- und Weiterentwicklung ihrer Berufe an. Dabei spielt der digitale Wandel eine immer wichtigere Rolle.

Viele OaA möchten digitale Lehr- und Lernumgebungen für ihre Berufe einsetzen. Sei dies, um attraktive Lehr- und Lernmöglichkeiten bereitzustellen, die Lernortkooperation zu fördern oder den Kompetenzaufbau sichtbar zu machen.

Das ZfB hat sich eingehend mit Anbietern von Lehr- und Lernumgebungen ausgetauscht und befasst. So unterstützen die berufspädagogischen Berater/-innen des ZfB ihre Kundschaft je nach Ausgangslage und Bedürfnissen bei der Wahl und der pädagogisch-didaktischen Ausgestaltung der passenden digitalen Umgebung.

Wird digital gelernt, sollte auch digital geprüft werden. Die digitale Lehr- und Lernumgebung sollte also auch Einfluss auf die Umsetzung von Kompetenzevaluationen an den Lernorten und beim Qualifikationsverfahren haben. Auch hier berät und begleitet das ZfB seine Kundschaft. **fwe**

► [www.ehb.swiss/zfb](http://www.ehb.swiss/zfb)  
► [www.ehb.swiss/anders-pruefen](http://www.ehb.swiss/anders-pruefen)



Lara Baumann, Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EFZ, Fachrichtung Konditorei-Confiserie

# Zuckersirup und süsse Träume

Von Lucia Probst

**Lara Baumann ist Köchin. Jetzt absolviert sie bei der Confiserie Sprüngli in Dietikon eine Zweitlehre als Konditorin-Confiseurin. Dass sie dafür beim Lohn und bei der Freizeit wieder zurückstecken muss, nimmt sie in Kauf. Ihr Traum: ein eigenes, kleines Café.**

Der silberne Schwingbesen der Küchenmaschine dreht eifrig seine Runden. Das Eiweiss wird langsam zu Eischnee. Die Backbleche für die Schoggi-S, die Lara Baumann an diesem Morgen produziert, liegen auf der Ablage schon bereit. Fein säuberlich sind auf dem Backpapier Linien vorskizziert. Sie markieren, wie gross das Spritzgebäck werden soll.

Lara Baumann absolviert seit einem Jahr bei Sprüngli die Zweitlehre als Bäckerin-Konditorin-Confiseurin in der Fachrichtung Konditorei-Confiserie. Nach ihrem Lehrabschluss als Köchin im Jahr 2020 arbeitete die junge Frau auf der Riederalp im Wallis. In der Hotelküche war sie für die Patisserie zuständig und liebte es, bei den Desserts ihre Kreativität ausleben zu können. Auf dem Heimweg in die Ostschweiz fuhr sie jeweils an der Produktionsstätte von Sprüngli in Dietikon vorbei. Das brachte sie auf die Idee, wie es für sie beruflich weitergehen könnte. Schliesslich bewarb sie sich bei der renommierten Confiserie.

## Viel Übung

Im weissen Arbeitskittel und mit einer weissen Haube über ihren Haaren steht Lara Baumann in der eigens für die Lernenden eingerichteten Backstube und widmet sich einer heiklen Mission: Der heisse Zuckersirup muss langsam in die Schüssel fliessen. Ruhig hält sie die Kupferpfanne in den

Händen und kippt sie zur Seite. Die klebrige, durchsichtige Flüssigkeit rinnt als dünner Strahl zum Eischnee. Ausbilderin Regina von Däniken beobachtet alles ganz genau und gibt Tipps oder zeigt ihrer Lernenden, wie sie die Pfanne am besten kippt oder sich die Schoggi gut schmelzen lässt.

**«Dass ich ändern mit meiner Arbeit eine Freude machen kann, erfüllt mich sehr.»**

Sprüngli hat keine Schoggi-S im Sortiment, Lara Baumann muss sie trotzdem herstellen können. Deshalb übt sie dies separat und nicht im regulären Produktionsbetrieb, wo sie die meiste Zeit mitarbeitet.

## Viel Anerkennung

«Ich wollte für diese Ausbildung in eine grosse Firma», sagt Lara Baumann. «Diese Lehre gibt mir neue Perspektiven.» Auch wenn sie beim Lohn und bei der Freizeit wieder zurückstecken musste: Ihren Entscheid bereut sie nicht. «Es ist toll, nochmals so viel Neues zu lernen.» Auch aus ihrem Umfeld erhalte sie für diesen Schritt viel Anerkennung.

Sprüngli bietet bewusst Zweitlehren an: «Diese Lernenden haben eine andere Persönlichkeit und eine andere Motivation – sie haben sich diesen Schritt gut überlegt», sagt Regina von Däniken. «Das ist super für die ande-

ren Lernenden. Und für uns ist es eine Freude, diese jungen Berufsleute weiterzubringen.»

## Viel Repetition

Ob Truffes-Cake, Pralinés oder Apérogebäck: Lara Baumann liebt die Arbeit als Konditorin-Confiseurin. Es stört sie nicht, dass sie dafür oft um 5 Uhr früh im Betrieb sein muss. «Ich habe so grosse Freude an diesem Beruf, für mich ist das kein Thema», erzählt sie mit dem Spritzsack in der Hand. Sorgfältig drückt sie die Schokoladenmasse aufs Blech und schiebt die Schoggi-S danach in den Backofen. Schon bald duftet es in der ganzen Backstube nach dem Gebäck.

In der Schule seien für sie viele Inhalte Repetition, sagt Lara Baumann. Auch die Rohmaterialien kenne sie gut, und das vernetzte Denken habe sie schon als Köchin trainiert – manches fällt ihr deshalb deutlich leichter.

Nach ihrer Zweitlehre möchte sie ihre beiden Berufe kombinieren und vielleicht auch mal im Ausland arbeiten. Sie wünscht sich, später irgendwann ein kleines Café mit eigener Patisserie und handgemachten Pralinés zu betreiben. «Ich bin gerne nahe bei den Leuten – dass ich ändern mit meiner Arbeit eine Freude machen kann, erfüllt mich sehr.»

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

Angela Schnell: auf dem Weg zum MAS Spezialisierung in der Berufsbildung an der EHB

# «Die Kombination passt genau zu meinen Rollen»

Aufgezeichnet von **Alexandra Stein**

**Angela Schnell ist Pflegewissenschaftlerin. Sie arbeitete in der Pflege und war als Dozentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Heute ist sie Pflegeexpertin in einer Genossenschaft und im Spitex-Verband Thurgau verantwortlich für die Organisation und Koordination der Ausbildung. Individuell auf ihre Bedürfnisse hin konzipiert, absolviert sie an der EHB einen Master of Advanced Studies (MAS) mit dem Schwerpunkt Management, Leadership und Coaching im Gesundheitsbereich.**

«Zwei Bekannte, die ihre Ausbildung an der EHB gemacht haben, empfahlen mir, mich für meine nächste Weiterbildung an der EHB beraten zu lassen. In meiner bisherigen akademischen Laufbahn als Pflegewissenschaftlerin habe ich mich sehr auf das Fach als solches fokussiert. Diese intensive fachliche Vertiefung war für mich zu diesem Zeitpunkt sehr wichtig.

Da es nun auch zu meinen Hauptaufgaben gehört, Berufsbildner/-innen und Berufsbildungsverantwortliche in den Betrieben zu beraten und Netzwerktreffen zu organisieren, suchte ich eine Weiterbildung mit Fokus auf die Berufsbildung.

## Auf den Betrieb und die eigene Rolle abgestimmt

Dass ich mir die Module frei und flexibel aus dem EHB-Angebot zusammenstellen kann, schätze ich sehr. Die Kombination von Führung, Entwicklung, Coaching und pädagogischer Weiterbildung passt genau zu meinem betrieblichen Kontext und meinen Rol-

len. An der EHB arbeiten wir viel mit Workshops und Diskussionen. Es ist für mich eine neue Form von Erwachsenenbildung. Ich finde es sehr spannend, dass wir den Unterricht stark mitgestalten können. In den Diskussionen realisierte ich, dass es auch in anderen Branchen herausfordernde Themen zu meistern gibt. Diesen Perspektivenwechsel und den Austausch finde



↑ Angela Schnell absolviert an der EHB einen individuell auf sie zugeschnittenen Weiterbildungsmaster.

ich enorm spannend und bereichernd. Ich erhalte Inputs von Menschen mit verschiedensten Curriculas und anderen Führungsstilen, die in anders strukturierten Organisationen tätig sind.

## Ein Meilenstein ist erreicht

Auf dem Weg zum individuell konzipierten Weiterbildungsmaster konnte

ich bereits ein Diploma of Advanced Studies (DAS) abschliessen. Der Titel meiner Diplomarbeit ist: «Ausarbeitung eines Ausbildungskonzeptes für den Kanton Thurgau in der Spitex».

Als Verantwortliche für die Ausbildung in der Non-Profit-Spitex im Kanton Thurgau, aber auch als Pflegeexpertin generell gehört es zu meinen Aufgaben, Berufsbildungsverantwort-

**«An der EHB arbeiten wir viel mit Workshops und Diskussionen. Ich finde es sehr spannend, dass wir den Unterricht stark mitgestalten können.»**

liche oder Mitarbeitende, aber auch Lernende darin zu unterstützen, Fachwissen aufzunehmen, zu priorisieren und anzuwenden. Richtig wertvoll wird mein Wissen nur, wenn ich über die richtigen Skills verfüge, um es zu verbreiten, es weiterzuentwickeln und mich dazu mit anderen auszutauschen.

Genau diese Skills erwerbe ich jetzt an der EHB. Ich habe das Gefühl, dass dieses Studium für meine Entwicklung als Berufsperson, aber auch für mich persönlich sehr wertvoll ist.»

▪ Alexandra Stein, MAS, Senior Projektverantwortliche Lehre, EHB

Siehe zu diesem Weiterbildungsangebot auch den Artikel auf Seite 11.

► [www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell](http://www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell)

Elena Boldrini, Diplomstudiengangleiterin, EHB

# «Ich versuche, jedes Mal etwas Neues zu schaffen»

Interview: **Luca Dorsa**



↑ Elena Boldrini

**Elena Boldrini kam in den 2000er-Jahren für ein Forschungsprojekt über Fernunterricht ans damalige Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP), eine Vorgängerinstitution der EHB. Seither hat sie sich ununterbrochen für die Berufsbildung engagiert, sowohl als Forscherin als auch als Dozentin. Seit 2018 leitet sie Diplomstudiengänge.**

## 1 Elena Boldrini, warum lieben Sie Ihre Arbeit?

Weil sie mir einen ständigen Dialog mit Lehrpersonen in der Ausbildung ermöglicht. Ich kann jedes Mal aufs Neue in ihre Berufskultur eintauchen, mit ihnen überlegen, wie sich ihre Unterrichtspraxis weiterentwickeln lässt, und sehe dann die Resultate. Das ist das Faszinierende an meiner Arbeit.

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

Da gibt es zwei Ebenen: eine eher institutionelle, die mit den Ausbildungswegen für die Lehrbefähigung zusammenhängt. Hier muss es möglich sein, spezifische Lehrkonzepte und -instrumente zu unterstützen und zu entwickeln. Die zweite Ebene ist meine punktuelle Arbeit mit jeder auszubildenden Lehrperson: Das ist jedes Mal wie ein neuer Keim, der Veränderungen anstossen kann, die sich auf die Lernenden und auf das Berufsbildungssystem auswirken.

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

Wenn es gelingt, die Eigenschaften und Möglichkeiten des Systems her-

auszuarbeiten und sie für das System selbst einzusetzen: die Zusammenarbeit verschiedener Akteure zu intensivieren, die Lernorte besser zu verbinden oder pädagogisch-didaktische Modelle weiterzuentwickeln.

## 4 Im Jahr 2004 starteten Sie als Forscherin am SIBP: Wie kamen Sie zur Ausbildung?

Das Ziel der Forschung ist es, zu untersuchen und zu erneuern. Als 2010 eine Stelle in der Ausbildung frei wurde, ergriff ich die Chance, beide Welten miteinander zu verbinden: Ich bin fest davon überzeugt, dass der gegenseitige Transfer zwischen Forschung und Bildung Innovationen anstossen kann.

## 5 Was sind die wichtigsten Eigenschaften einer Lehrperson?

Mehr als von Eigenschaften würde ich von einem Mix aus didaktisch-disziplinären, pädagogisch-relationalen

und ethischen Kompetenzen sprechen, die sich mit der Zeit entwickeln und festigen. Ein Mix, der für jede Lehrperson anders ist und der von der starken Motivation getragen wird, mit Menschen in Ausbildung zu arbeiten.

## 6 In der Forschung haben Sie sich mit der Resilienz von Lehrkräften befasst: Wie lässt sich diese stärken?

In unseren Ausbildungen haben wir Instrumente zur Selbsterfahrung eingeführt. Sie helfen einer Person, zu merken, wenn sie sich in einem heiklen oder belastenden Moment befindet, und diese Situation zu bewältigen. Aber wir stehen da erst am Anfang.

## 7 Was war als Kind Ihr Traumberuf?

Lehrerin. Der Schuleintritt und das Entdecken des Lesens waren für mich ein Aha-Erlebnis. Ich erinnere mich aber auch daran, wie meine Lehrerin eines Tages auf eine Zeichnung von mir, die eine Tänzerin in einem wunderschönen Bühnenkleid zeigte, die Frage schrieb: «Möchtest du Modeschöpferin werden?» In meiner heutigen Arbeit kann ich die ausbildnerische und die schöpferische Tätigkeit verbinden. Sowohl bei der Konzeption von Ausbildungen als auch bei der Zusammenarbeit mit Lehrpersonen versuche ich jedes Mal, etwas Neues zu schaffen – auf der Suche nach einem beruflichen Habitus, der zu der jeweiligen Person passt. Wie ein Kleid, das massgeschneidert wird.

▪ Luca Dorsa, MA, regionaler Koordinator Kommunikation, EHB

# Setzen wir auf unsere Softskills



↑ Andri Rüesch

«Wer es versteht, eine aktuelle Situation zu reflektieren, daraus Schlüsse zu ziehen, neue Ideen zu entwickeln, sich selbst anzupassen, andere für Veränderungsprozesse zu gewinnen und diese zu moderieren, wird auf dem Arbeitsmarkt auch längerfristig einiges zu bieten haben.»

Die Arbeitswelt verändert sich mit der Digitalisierung fundamental. Die zunehmende Verbreitung der künstlichen Intelligenz verschärft diese Entwicklung noch. Maschinen übernehmen immer mehr Aufgaben von Menschen. Zudem stehen heute Informationen und Fakten nahezu jederzeit und überall zur freien Verfügung. Wir müssen sie nicht länger auswendig lernen. Arbeitnehmende sollten sich deshalb ganz gezielt auf nicht-automatisierbare und durch Computer schwer erlernbare Fähig-

keiten konzentrieren: auf die Softskills. Wer es beispielsweise versteht, eine aktuelle Situation zu reflektieren, daraus Schlüsse zu ziehen, neue Ideen zu entwickeln, sich selbst anzupassen, andere für Veränderungsprozesse zu gewinnen und diese zu moderieren, wird auf dem Arbeitsmarkt auch längerfristig einiges zu bieten haben.

Fähigkeiten wie Kreativität, vernetztes Denken und situationsgerechte Kommunikation lassen sich in praxisnahen Projekten weitaus besser erlernen als in Schulstuben und Hörsälen.

«Learning by doing» – lernen, indem man etwas selber tut – ist ein entscheidender Vorteil der dualen Berufsbildung und in späteren Arbeitskontexten ein Vorteil der nicht-formalen, in den beruflichen Alltag eingebetteten, niederschweligen Lernformate. Zeit dafür entsteht, indem Routinearbeiten wegfallen. Arbeitnehmende sollen diese Freiräume kreativ nutzen, um sich stetig weiterzuentwickeln.

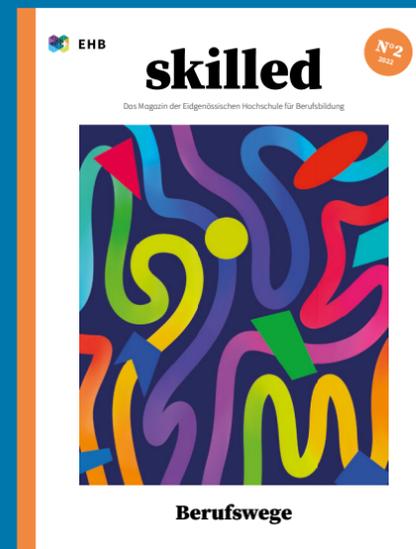
Auch der Arbeitsmarkt verändert sich: Werden heute noch Jobs ausgeschrieben, wird es in Zukunft um einen zielgerichteten Austausch von Skills gehen. Individuelle Skill-Sets werden wichtiger als klassische Berufsbilder. Damit Arbeitgebende und Arbeitnehmende sich finden, braucht es ein System und einen gemeinsamen Sprachraum, um Kompetenzen zu verhandeln. Aktuell entstehen einige Ansätze, die eine Ontologie für Kompetenzen schaffen und Skills damit als die neue Währung auf dem Arbeitsmarkt etablieren wollen.

Massgeschneiderte, hochindividuelle Skill-Portfolios, die Arbeitnehmende in ihrer beruflichen Laufbahn aufbauen, könnten also künftig den formalen Tertiärabschlüssen durchaus den Rang ablaufen.

**Andri Rüesch,**  
Mitglied des EHB-Rates und  
Leiter Bildungsmanagement  
bei login Berufsbildung, Olten

# Get skilled up!

[www.ehb.swiss/skilled](http://www.ehb.swiss/skilled)



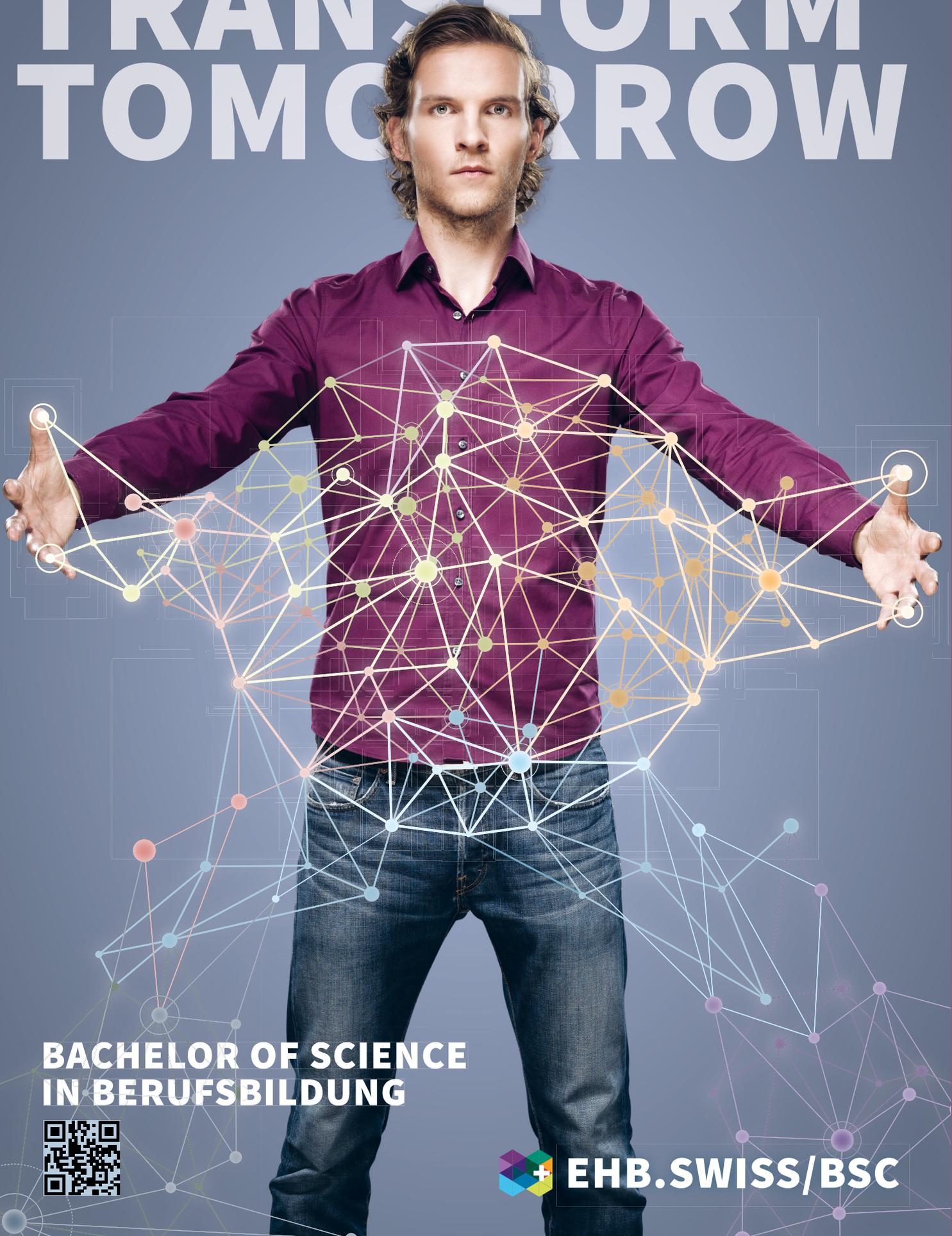
**IMPRESSUM** skilled 2/2023 • Das Magazin der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB erscheint zweimal jährlich auf Deutsch, Französisch und Italienisch • 7. Jahrgang • Nächste Ausgabe: Mai 2024 • [www.ehb.swiss/skilled](http://www.ehb.swiss/skilled) **Herausgeberin** Dr. Barbara Fontanellaz, Direktorin EHB **Leiter Kommunikation EHB** Jacques Andres **Redaktionsleiterin** Lucia Probst **Redaktion** Kommunikation EHB, Kirchwindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, [skilled@ehb.swiss](mailto:skilled@ehb.swiss) **Redaktionsteam** Isabelle Antenen, Laurène Camenzind, Bruno Chiarelli, Regina Diering, Luca Dorsa, Viviane Ducraux, Sonja Engelage, Stephanie Falk, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Marina Grolimund, Miriam Hänni, Miriam Hutter, Jolanda Kieliger, Fabienne Kriesi, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Evelyne Scaffidi Fonti, François-Xavier Viallon, Carole Walther Büel **Übersetzungen** Sprachdienst EHB **Korrektur** Stefanie Lüscher (DE), Transpose SA (FR), Silvia Devoti (IT) **Gestaltung, Satz und Illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, [www.captns.ch](http://www.captns.ch) **Druck** Courvoisier Gassmann, 2501 Biel, [www.courvoisiergassmann.ch](http://www.courvoisiergassmann.ch) **Papier** Refutura blauer Engel 100% Recycling **Auflage** 4250 Ex. **Abo/Adressänderungen** [www.ehb.swiss/skilled](http://www.ehb.swiss/skilled) oder [skilled@ehb.swiss](mailto:skilled@ehb.swiss) **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Sagen Sie uns Ihre Meinung** [skilled@ehb.swiss](mailto:skilled@ehb.swiss) • Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Wiedergabe von Inhalten mit Genehmigung der Redaktion.

«skilled» ist möglichst **barrierefrei** gestaltet. Die elektronische Version ist für Blinde und Sehbehinderte aufbereitet: [www.ehb.swiss/skilled](http://www.ehb.swiss/skilled)



printed in switzerland

# TRANSFORM TOMORROW



**BACHELOR OF SCIENCE  
IN BERUFSBILDUNG**



**EHB.SWISS/BSC**