

FOLIO

Berufsbildung Schweiz
Formation professionnelle suisse
Formazione professionale svizzera
Furmaziun professiunala svizra

BCH
FPS.

THEMA

Reformen – Chancen und Herausforderungen



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung



«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 28 80, msc@ehb.swiss



THEMA

«Die einzige Konstante im Leben ist die Veränderung»: Das Heraklit-Zitat gilt ganz besonders auch für die Berufsbildung, die sich im ständigen Wandel befindet. Dieses Magazin hat die wiederkehrenden Reformen zum Thema, die immer wieder für Unsicherheit, aber auch für Impulse und interessante Projekte sorgen.

Mehr dazu ab Seite 6

Veränderung erfährt auch der BCH-Zentralvorstand: Gleich fünf Personen sind bereit, ab März für den Dachverband mitzuarbeiten. Wir stellen sie im BCH-FPS-Teil ab Seite 42 vor.

HERAUSGEBER

BCH-FPS Berufsbildung
Schweiz, www.bch-fps.ch
Erscheint viermal jährlich.
150. Jahrgang, ISSN 1664-5316.
Alle Rechte vorbehalten

ABOS UND EINZELEXEMPLARE

Jahresabonnement Inland CHF 70.–,
Ausland CHF 90.–, Einzelexemplar
Inland CHF 16.– (inkl. Porto)

INSERTATE

Zürichsee Werbe AG Fachmedien
Markus Haas
Anzeigenleiter
Tiefenastrasse 2
8640 Rapperswil-Jona
+41 44 928 56 53
markus.haas@fachmedien.ch
www.fachmedien.ch

LAYOUT

nextgen by Stämpfli,
Lernende der Stämpfli AG
nextgen.staempfli.com

KORREKTORAT, DRUCK UND VERSAND

Stämpfli Kommunikation,
staempfli.com

REDAKTION

Renate Bühler (Leitung)
und Sarah Forrer
Kontakt: renate.buehler@bch-fps.ch

AUFLAGE

Gedruckte Auflage 1600 Ex.
WEMF-beglaubigte Auflage 1502 Ex.

Druck auf umweltschonend
verarbeitetem FSC-Papier

ng nextgen
by Stämpfli

**Von Lernenden für Lehrpersonen
an Berufsfachschulen**

EDITORIAL

Réforme(/-alité)

Chères lectrices, chers lecteurs

On sait que les résolutions de «réforme» physique prises lors de Nouvel An se transforment vite en formalité. Pas les réformes de la formation professionnelle qui exigent une endurance sans faille de la part des acteurs impliqués – tantôt dans un sprint court pour les petites révisions, tantôt dans un marathon comme pour les grandes réformes dans le commerce de détail, le commerce ou la révision de la CG. Un rythme de 5 ans laisse à peine reprendre son soufl .

Une tâche centrale de BCH-FPS est de s'impliquer tôt dans les processus de réforme, afin que l'expertise pratique des enseignants y soit déjà prise en compte et que les changements ne soient pas imposés seulement comme de simples formalités. Après ses propres réformes internes des deux dernières années, BCH-FPS est à nouveau renforcée et prête à relever ce défi.

Également récurrente :

**Assemblée des délégué-e-s BCH-FPS |
SAM 08 mars 2025 | 09h30–12h30 | PHZH Zurich**

Pour chaque étape de réforme: Restez en forme!

Salutations cordiales



Patricia Biner
Co-Präsidium
Co-présidence

(Re-)Formsache

Liebe Leserinnen und Leser

Die Reformen in der Berufsbildung folgen einem ähnlich wiederkehrenden Prozess wie die Neujahrsvorsätze zur körperlichen «Reformierung» beim Jahreswechsel. Während letztere jedoch schnell zur Formsache werden, verlangen Berufsbildungsreformen von den beteiligten Akteuren ungebrochene Ausdauer – mal in einem Kurzsprint bei Kleinrevisionen, mal in einem Marathon wie bei Grossreformen im Detailhandel, KV oder der ABU-Revision. Zeit zum Verschnaufen bleibt bei einem 5-Jahres-Rhythmus wenig.

Es ist eine zentrale Aufgabe von BCH-FPS, sich frühzeitig in die Reformprozesse einzubringen, damit die Expertise aus der Lehrpraxis Berücksichtigung findet und Veränderungen nicht nur der Form halber implementiert werden. Nach den internen Reformen der letzten 2 Jahre ist BCH-FPS heute wieder gestärkt und bereit dafür.

Ebenfalls wiederkehrend:

**Delegiertenversammlung BCH-FPS |
SA 08. März 2025 | 09.30–12.30 Uhr | PHZH Zürich**

An welchem Punkt der Reformprozesse Sie stehen:
Bleiben Sie in Form!

Herzliche Grüsse



Bruno Juhasz
Co-Präsidium
Co-présidence

THEMA

6

Rolf Helbling

«Irritationen sind wertvoll», sagt
der ABU-Lehrer und Dozent



10

**Die Schule
reformiert mit**

Zeichner:innen-Lehre an der gibb Bern

15

FUTUREMEM

Das Reformprojekt der MEM-Berufe



18

Maturitätsreform

Grundsätze zur digitalen
Leistungserhebung

22

ChatGPT weiss Rat

Die KI gibt Tipps zum digitalen Unterricht

25

Befiehlt, wer bezahlt?

Kantone wollen bei
Lehrmittelbeschaffung mitreden

KOLUMNE

26

Dieter Euler

Reformen – nötig oder verzichtbar?



38

**Berufsbildung
und Politik**

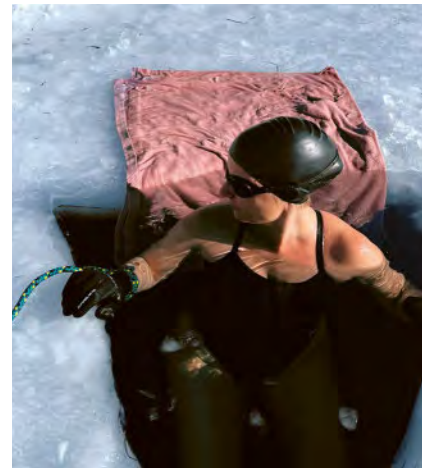
Die Berufsbildung beschäftigt
regelmässig eidgenössische und
kantonale Räte.

PAUSENGESPRÄCH

39

Lea Kusano

Der Reiz des Eisschwimmens



BCH-FPS

42–51

**Verstärkung für den
Zentralvorstand**

David Michel, Daniel Kobell,
Anja Nützi, Benjamin Steinmann und
Jonas Brühlmann stellen sich vor.

LERNORT

28

Éducation21

L'économie circulaire

32

Sandra Wegmann

Über die MPA-Ausbildung
im Universitätsspital Zürich

36

Niklaus Gerber

Technologiebeobachter
für den BK-Unterricht

52

**BCH-FPS-
Präsidienkonferenz**

Das waren die Themen

55

Schlusspunkt

REFORMEN

«Irritationen sind wertvoll»

Als ABU-Lehrer liegen Rolf Helbling Berufslernende am Herzen – er macht sich Sorgen, dass sie angesichts der schnelllebigen Zeit nicht ausreichend auf ihre Zukunft vorbereitet werden. Die Herausforderungen seien riesig, am Ende aber alles gar nicht so kompliziert, wenn sich die Lehrpersonen mit ihrer pädagogischen Haltung auseinandersetzen, sagt er.



Rolf Helbling, hier mit Lucien Bachmann, Lernender Automobilmechatroniker, unterrichtet ABU in Luzern und leitet an der Berner Fachhochschule den Lehrgang «Empower Future Learning».

FOLIO: Rolf Helbling, das Thema Reformen ist für Sie eine Herzensangelegenheit.

Warum?

ROLF HELBLING: Ein Herzensanliegen ist es, dass die Berufsbildung sich weiterentwickelt und sich für die Zukunft wappnet. Aber wenn es um Reformen geht, verschwenden wir die meiste Energie in den Kampf dagegen, anstatt sie in die Entwicklung zu stecken. Unsere Verfahren haben die Berufsbildung geschaffen, der wir heute so viel zu verdanken haben. Wir laufen Gefahr, dass wir uns ausruhen, uns gegenseitig auf die Schultern klopfen mit der angeblich besten Berufsbildung. Jährlich hypen wir eine kleine Anzahl von Lernenden, wenn sie an den World Skills gewinnen. Natürlich macht mich das auch stolz – aber wir dürfen alle anderen nicht vergessen. Sie sind das Rückgrat der Berufsbildung.

*Wenn es um Reformen geht,
verschwenden wir die meiste
Energie in den Kampf
dagegen, anstatt sie in die
Entwicklung zu stecken.*

Was macht Ihnen Sorgen?

Fünf Jahre nach Berufsabschluss haben heute viele bereits in andere Berufsfelder gewechselt oder sehen sich konfrontiert mit neuen Technologien. Wir müssen diesen jungen Menschen in Bezug auf das Lernen eine gewisse Agilität beibringen. Wir müssen sie motivieren, sich aufs Leben vorzubereiten, damit sie partizipieren und selbstbestimmt leben können.

Die Welt hat sich in den letzten Jahrzehnten bereits stark verändert, es ist für viele schwierig, mitzuhalten. Können Sie das mit Blick auf die Berufsschule ausführen?

Als man früher einen Beruf lernte, gab es genau ein richtiges Vorgehen: das des Meisters. Hat man dieses korrekt nachgeahmt, wurde man nicht bestraft. Eine typische Konditionierung im Sinne des Behaviorismus. Mit der Berufsbildung und den drei Lernorten änderte sich das glücklicherweise: Mentale Prozesse

des Lernens gewannen an Bedeutung. Aber die rasanten Veränderungen in unserer Welt bringen vermehrt Situationen, in denen wir uns nicht auf zielgerichtete Handlungen und Erlerntes stützen können. Lernende müssen Erfahrungen in Bezug auf Strategien und Methoden sammeln können.

Wie gelingt es der Berufsbildung, den sich ständig ändernden Bedingungen gerecht zu werden?

Nebst grundlegendem Faktenwissen brauchen Lernende zwingend ein übergeordnetes Verständnis, sie müssen die grösseren Zusammenhänge und das Gesamtbild eines Themas oder Prozesses erkennen, um die strategischen Ziele und die langfristigen Auswirkungen von Entscheidungen und Handlungen zu verstehen. Mit metakognitiven Strategien sollen Lernende ausserdem ihre eigenen kognitiven Prozesse reflektieren und steuern können. Sie setzen Lernziele, haben ein Methodenrepertoire, um diese zu erreichen, überwachen den Lernfortschritt und passen Lernstrategien an, um effektiver zu lernen. So stehen Lernende viel öfter vor unbekannten Herausforderungen und müssen die Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen. Das bedeutet auch, dass sie durch Erfolge und Fehler Erkenntnisse gewinnen können und keine Bestrafungen zu befürchten haben.

Zum Beispiel in Form von schlechten Noten?

Ja, in dem Zusammenhang stellt sich auch die Frage der Benotung vermehrt. Aktuell nutzen wir drei Notenpunkte, um das Nichterreichen eines Ziels zu differenzieren und zwei Notenpunkte, um das Erreichen zu beschreiben. Der Fokus liegt am Ende auf den Noten, und Lernende versuchen in Gesprächen noch den einen oder anderen Zehntel rauszuholen, anstatt sich dafür zu interessieren, welches Lernziel sie weshalb nicht erreicht haben. Eigentlich würden drei Stufen reichen: nicht erreicht, erreicht und gut erreicht.

Wie gross schätzen Sie den Aufholbedarf bei den Berufsfachschulen?

Das ist eine sehr schwierige Frage, die Transformation fordert und überfordert uns in so vielen Bereichen gleichzeitig. Niemand weiss, was unsere Jungen in 20 Jahren erwartet. Aber ich erachte aktuell das Wissensmanagement als höchst problematisch. Da gibt es

Tausende von Dokumenten, die digital irgendwo liegen, Lernende nicht finden oder durch Datenverlust gelöscht werden können. Weiter sind professionelle «Learning Management Systems» (LMS) im Trend, mit denen wir den Behaviorismus und Kognitivismus digitalisieren, anstatt uns weiterzuentwickeln.

Wo sehen Sie den grössten Aufholbedarf?

Woran Lehrpersonen besonders arbeiten müssen, ist an der pädagogischen Haltung. Wir sollten die Verantwortung für das Lernen abgeben und unsere Lernenden in die Pflicht nehmen. Es muss mir als Lehrperson gelingen, dass die Schülerinnen und Schüler ein Thema als bedeutungsvoll erachten. Wenn sie eingebunden werden, eine Wirksamkeit erleben und auch eine gewisse Selbstbestimmung erhalten, steigt ihre Motivation.

Die Lehrpersonen im Zentrum des Schulzimmers, des Lernens. Ist die Veränderung dieser Rolle etwas, das Lehrpersonen schwerfällt?

Das ist für uns alle sehr herausfordernd. Die Schule, wie wir sie kennen, funktioniert schon seit Jahrzehnten so – selbst erlebt, selbst gelebt. Die eigene Schulzeit und meist auch Ausbildung bestand darin, Inhalte durchzuarbeiten. Aber unsere Aufgabe heute besteht nicht einfach nur darin, Lernstoff durchzunehmen und abzuholen. Wir planen und begleiten Lernprozesse und befähigen Lernende, bei neuen Herausforderungen Methoden anzuwenden, um zu einer adäquaten Lösung zu kommen. Das ist die Grundlage für lebenslanges Lernen.

Warum fällt es so schwer, sich da umzuorientieren?

Viele von uns haben sich deshalb für den Beruf entschieden, weil sie anderen etwas aus ihrem Fachbereich beibringen möchten. Darf eine Fachperson nicht mehr Wissen vermitteln, raubt man ihr möglicherweise ihre Daseinsberechtigung. Die eigene Existenz ist bedroht, man reagiert mit Widerstand, verschliesst sich der eigenen Weiterentwicklung und lehnt Reformen ab. Unsere Werte zu lernen und lehren sind eingebrannt. Nur wenn es uns gelingt, diese Werte weiterzuentwickeln, ändern wir die Haltung. Aber bisher haben wir Lehrpersonen nur Weiterbildungen zu Inhalten unseres Faches besucht. Weiterbildungen

zur Didaktik und Methodik sind unüblich und stellen kein Bedürfnis dar.

Damit sind wir beim CAS «Empower Future Learning», den Sie an der Berner Fachhochschule leiten. Wie ist er entstanden?

Als wir vor 10 Jahren mit BYOD-Pilotklassen starteten und später Schulen gesamthaft umstellten, erfuhr ich am eigenen Leib, wie herausfordernd es ist, Entwicklungsprojekte top-down durchzuführen: Eine Vision der Unterrichts- und Schulentwicklung kann nicht verordnet werden. Sie muss an der Basis mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten wachsen können. Mir schwebte vor, dass eine Gruppe motivierter Lehrpersonen an einer Schule konkrete Unterrichtsssettings testet, bei denen Lernende die Verantwortung fürs Lernen übernehmen. So entstand «Empower Future Learning». Die Weiterbildung hat das Ziel, Lehrpersonen zu vernetzen und bei der Weiterentwicklung des Unterrichts und der Lernkultur ihrer Schule zu begleiten.

Darf eine Fachperson nicht mehr Wissen vermitteln, raubt man ihr möglicherweise ihre Daseinsberechtigung. Die eigene Existenz ist bedroht, man reagiert mit Widerstand, verschliesst sich der eigenen Weiterentwicklung und lehnt Reformen ab.

Können Sie zusammenfassen, wie der Lehrgang abläuft?

Wir fokussieren auf sechs Themengebiete: Lernen, pädagogische Haltung, Schule der Zukunft, ePortfolio, Learning Circle und Change-Prozess. Erkenntnisse daraus fliesen ineinander, und so entsteht eine wertvolle Verflechtung. Wir starten mit der Reflexion des eigenen Lernens, setzen uns mit Lerntheorien auseinander und planen neue Lernsettings. Die Teilnehmenden erleben vieles

zuerst als Lernende, bevor sie sich mit der Perspektive der Lehrperson auseinandersetzen, wir nennen das auch «didaktischen Doppeldecker». Das Erkennen von verschiedenen pädagogischen Haltungen unterstützt uns bei der eigenen Entwicklung. Methoden des Change-Prozesses helfen bei der Umsetzung im eigenen Unterricht. Im dritten Semester planen die Teilnehmenden ein Projekt an der eigenen Schule, um mit ihren Kolleg:innen auf Entwicklungsreise zu gehen. So stützen wir keinen Masterplan über, sondern entwickeln ihre eigene Kultur weiter.

Reicht es, wenn eine Lehrperson pro Schule diese Weiterbildung macht?

Damit sich in den Schulen ein Lernkulturwandel bottom-up entwickeln kann, empfehlen wir Schulen, mehrere Lehrpersonen gleichzeitig zu schicken. So können sie die Themen stets miteinander reflektieren und konkrete Umsetzungen an der eigenen Schule entwickeln. So glaube ich, kann sich ein Feuer im Sinne Mani Matters «Zündhölzli» entfachen und lebenslanges Lernen gelebt werden.

Wie war die Resonanz bisher?

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind fantastisch. Spannend ist, dass im ersten Semester viele Mühe haben, ihr eigenes Lernen im ePortfolio zu dokumentieren. Wir geben null Vorgaben beim Portfolio, weil die Lernwirksamkeit so am grössten ist. Das löst bei allen riesig viele Irritationen aus. genau dort lernen alle am meisten. Oder wie es eine Kollegin zusammenfasste: «Irritationen sind wertvoll.» Diese Erlebnisse und Erkenntnisse

geschehen nicht auf einer theoretischen, intellektuellen Ebene, sondern man hat es selber durchlebt. Ich glaube, das ist ein ganz wichtiger Punkt in der Weiterbildung. Und dann folgen die metakognitive Auseinandersetzung und der Transfer ins Schulzimmer.

Gerade ist der fünfte Lehrgang in Planung. Ist das Interesse so gross, wie Sie sich das erhoffen?

Ich würde mir weit mehr Nachfrage wünschen, aber auch mehr Angebote. Viele Lehrpersonen und Schulen investieren aktuell ihre Energie in die Digitalisierung, testen Tools und bieten ihre Inhalte dort an. Der Fokus auf das Lernen anstelle des Behandelns von Inhalten hat noch Luft nach oben. Der Druck, sich zu entwickeln, ist noch zu gering. Wir Lehrpersonen müssen von der Schulleitung mehr in die Pflicht genommen werden, die Zeit, die für die Unterrichtsentwicklung vorgesehen ist, auch dafür zu nutzen. Wenn ich als Lehrperson zum Beispiel beim Mitarbeitendengespräch definiere, was ich neu ausprobieren möchte und nach einem Jahr reflektiere, führt dies zu einer wertvollen Auseinandersetzung mit der Lernkultur.

Was antworten Sie Lehrpersonen, die von diesem Anspruch überfordert sind?

Es ist wohl eher die Angst oder die fehlende Bereitschaft, sich auf eine neue Rolle als Lehrperson einzulassen, als eine Überforderung. Das ist gut nachvollziehbar – sowohl Lehrpersonen als auch Lernende brauchen Zeit, um in die neue Rolle hineinzuwachsen.

Zur Person

Rolf Helbling ist ABU-Lehrer am BBZB in Luzern, leitet an der Berner Fachhochschule den Lehrgang «Empower Future Learning» (www.empowerfuturelearning.ch) und begleitet Sek2-Schulen und Kantone im Bereich der Unterrichts- und Schulentwicklung. Aufgewachsen auf einem Bauernhof im Kanton St. Gallen am Zürcher Obersee mit einem riesigen Testgelände für einen neugierigen Jungen, programmierte er als Teenager in den frühen 1980er-Jahren Vokabeltrainer, die er fürs Wörterüben im Gymi nutzte. Bis heute fasziniert ihn, wie Netzwerke und Apps ihn unterstützen oder entlasten können. In seinem 90-jährigen Chalet steuern zahlreiche Helfer die Gebäudeautomation, das meiste hat er selbst installiert und programmiert.

Wenn die Schule bei der Reform mitmischt

Seit Sommer 2024 gilt die neue Bildungsverordnung der Zeichnerinnen und Zeichner EFZ. Diese wurde vom Branchenverband Plavenir zusammen mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erarbeitet. Doch welche Rolle soll bei einer Bildungsreform die Berufsfachschule einnehmen? Soll sie die treibende Kraft hinter Innovationen sein oder sich darauf beschränken, die Vorgaben umzusetzen?



Auch ein Teil des neuen Unterrichts: Arbeit mit VR-Brille.



Aussenansicht des Holzbaumodells «Villa R» des Lernenden Ruedi Marthaler (ZFA2022.d).
Dieses Objekt wird bei anderen Klassen nun auch als BIM-Modell eingesetzt.

In der gibb-Bauabteilung hat man sich frühzeitig entschieden, nicht nur Beobachterin, sondern aktive Gestalterin des Reformprozesses zu sein. Die Vision: die Berufsfachschule als Partnerin einer modernen, praxisnahen Berufsbildung, die den Bedürfnissen der Lernenden und der Arbeitswelt von morgen gerecht wird. Mit der neuen Bildungsverordnung bot sich die Chance, den schulischen Teil der Ausbildung nicht nur zu überdenken, sondern aktiv weiterzuentwickeln. Ziel war es, die Berufsfachschule als lernortübergreifendes Bindeglied zu positionieren und den Wandel aktiv mitzugestalten. Die Schulleitung identifizierte gemeinsam mit dem Lehrerteam und unter Einbezug der Lernenden vier Herausforderungen.

Die Interpretation von Kompetenzorientierung nicht dem Zufall überlassen

Erfahrungen aus vorangehenden Reformprojekten haben gezeigt, dass die erfolgreiche Umsetzung kompetenzorientierten Unterrichts nicht dem Zufall überlassen werden kann. Der Bildungsplan liefert den übergeordneten

Rahmen, doch die konkrete Interpretation und Umsetzung eines kompetenzorientierten Unterrichts erfordert eine aktive Steuerung durch die Schule. Um ein einheitliches und qualitätsgesichertes Verständnis von kompetenzorientiertem Lernen sicherzustellen, ist eine intensive Abstimmung mit anderen Berufen innerhalb der Schule unerlässlich.

Heterogenes Berufsfeld Raum- und Bauplanung, Fachrichtung Architektur ZFA

Die Lernenden kommen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen in ihre Ausbildung – von Absolventen der Berufsmaturität über Teilnehmende des Way-up-Programms bis hin zu Personen mit verkürzten Lehren oder besonderen Bedürfnissen. Um diese Vielfalt abzudecken, muss die Ausbildung individualisiert und flexibel gestaltet werden.

Technologie als Treiber

Die Integration moderner Technologien wie Building Information Modeling (BIM), VR und KI bietet Potenzial für personalisiertes Lernen und die Vorbereitung auf die digitale Arbeits-

welt. Diese Innovationen erfordern gezielte Booster-Projekte, die parallel zur Reform umgesetzt werden

Das Zielbild der gibb

Die angestrebte Anpassung der Lernstrukturen und Lehrmethoden entspricht direkt der strategischen Vision der gibb. Die Berufsfachschule möchte nicht nur reagieren, sondern aktiv die Bildungslandschaft mitgestalten und Impulse für die Zukunft setzen.

***Die Vision:
die Berufsfachschule
als Partnerin einer
modernen, praxisnahen
Berufsbildung, die
den Bedürfnissen der
Lernenden und der
Arbeitswelt von morgen
gerecht wird.***

Pilotprojekt

Nach einer ausgiebigen Analyse der Bildungslandschaft Schweiz, dem Austausch mit Experten und verschiedenen Fachgremien und dem Eingehen von Partnerschaften mit Bildungsinstitutionen kam die Schulleitung der gibb-Bauabteilung unter der Leitung von Marc Aebersold und Livio Marretta zum Schluss, dass die Zeit für ein Pilotprojekt reif sei.

Diese Fragen dienten als Grundlage für die Entwicklung eines modernen Unterrichtskonzepts, das die Reform ZEI prägt:

- Wie können wir Lernräume schaffen, die kreatives Denken und kollaboratives Arbeiten fördern und der zunehmenden Heterogenität der Lernenden gerecht werden?
- Wie können wir Technologien wie künstliche Intelligenz, Virtual Reality oder digitale Plattformen so einsetzen, dass sie das Lernen nachhaltig transformieren?
- Wie können wir die Lernenden befähigen, eigenverantwortlich, flexibel und auf die Anforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt vorbereitet zu lernen?

Die Reform ZEI: Konzeptentwicklung und Innovationsprojekte Hand in Hand

Mit dem Start der Reform stand die Projektgruppe vor der höchst anspruchsvollen Aufgabe, ein Unterrichtskonzept zu entwickeln, das den hohen Anforderungen gerecht wird. Parallel dazu lancierte die Schulleitung sechs Innovationsprojekte, die als Erkundungs- und Experimentierfeld für neue Lehrmethoden, digitale Technologien und kompetenzorientierte Ansätze dienten. Diese Projekte boten nicht nur wertvolle Erkenntnisse für die Reform der Zeichnerinnen und Zeichner EFZ, sondern wurden gezielt darauf ausgelegt, auch für andere Berufe innerhalb der gibb nutzbar zu sein.

Die systematische Dokumentation und Analyse der Projektergebnisse schuf eine fundierte Basis für die Gestaltung eines modernen Unterrichtskonzepts. Gleichzeitig entlasteten die Innovationsprojekte die Projektgruppe, da sie die Erkundung von Neuerungen und deren Integration in Curricula übernahmen. Diese Gefässe ermöglichten die Entwicklung von Expertise und boten Raum für den Ausbau von Partnerschaften – etwa mit der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) oder der Partnerschule BS08 aus Hamburg.

Dieser zweigleisige Ansatz, bei dem die Konzeptentwicklung durch Innovationsprojekte ergänzt wurde, verdeutlichte die Bedeutung der Verzahnung von Theorie und Praxis. Nur durch diesen integrativen Ansatz konnte eine nachhaltige und übertragbare Reform realisiert werden, die nicht nur die Berufsbildung der Zeichnerinnen und Zeichner stärkt, sondern auch Impulse für andere Berufsfelder liefert.

Von der Idee zur Umsetzung

Seit dem Sommer 2024 ist die Reform ZEI Realität. Am 12. August starteten über 80 Lernende der Zeichnerinnen und Zeichner EFZ im Viktoriagebäude der gibb-Bauabteilung in eine neue Form des Unterrichts nach folgendem Konzept.

Selbstgesteuertes Lernen (SGL)

Etwa 75% eines Schultages ist dem selbstgesteuerten Lernen (SGL) gewidmet. Ziel ist es, die Lernenden durch die Bearbeitung komplexer, realitätsnaher Aufgaben zu eigenverantwortlichem Arbeiten zu befähigen. Diese Arbeitsweise simuliert die Anforderungen der modernen Arbeitswelt und fördert Problemlösekompetenzen. Ein Beispiel aus der Praxis: Die Lernenden planen eigenständig die Renovation einer Küche – eine Aufgabe, die verschiedene Lernfelder integriert und über vier Wochen hinweg bearbeitet wird. Fachlehrpersonen entwickeln weitere Fallstudien, die allen Lernenden des Fachbereichs zur Verfügung stehen und interdisziplinäres Denken fördern.

Flexibles Workshoptsystem

Für die gezielte Wissensvermittlung wurde ein flexibles Workshoptsystem entwickelt, das den Lernenden Wahlfreiheit bietet. Sie können Workshops besuchen, um spezifische Themen zu vertiefen oder Wissenslücken zu schliessen, während Lernende mit Vorkenntnissen diese überspringen können. Dieses Modell ermöglicht eine passgenaue Förderung und trägt den unterschiedlichen Voraussetzungen der Lernenden Rechnung.

Lernbegleitung

Ergänzend zum SGL wurde die Lernbegleitung eingeführt, die gezielt Reflexionsprozesse und persönliche Entwicklung fördert. Erfahrene Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter unterstützen die Lernenden in Projektreviews,

Feedbackgesprächen und der Entwicklung von Lernstrategien. Dies stärkt die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu steuern, Erfolge kritisch zu bewerten und aus Herausforderungen zu lernen.

Neue Lernlandschaften

Die räumliche Gestaltung fördert kreatives und kollaboratives Arbeiten durch Gruppenräume, Rückzugsbereiche und einen praxisnahen «Demo-raum» für Baumaterialien. Eine Co-Working-Zone stärkt den Austausch unter Lehrpersonen.

Einsatz moderner Technologien

Digitale Werkzeuge wie Building Information Modeling (BIM) und Virtual Reality (VR) spielen eine zentrale Rolle im neuen Konzept. BIM ermöglicht es, digitale Bauwerksmodelle interdisziplinär und auch über die Landesgrenzen hinweg zu bearbeiten, indem beispielsweise Zeichnerinnen und Gebäudetechniker zusammenarbeiten. VR wird genutzt, um Bauwerke virtuell zu begehen und potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen. Diese Technologien fördern praxisnahe und innovative Lernmethoden.

Bilingualer Unterricht

Mit der Möglichkeit, 30% des Allgemeinbildenden Unterrichts (ABU) auf Englisch zu absolvieren, stärkt das Konzept die Sprachkompetenzen der Lernenden. Dies bereitet sie optimal auf eine zunehmend internationalisierte Berufswelt vor und fördert wichtige Schlüsselqualifikationen.

Erkenntnisse

Die Einführung der Reform ZEI hat tiefgreifende Veränderungen mit sich gebracht – für Lehrpersonen, Lernende und die gesamte Organisation. Solche Reformprozesse sind von Unsicherheiten begleitet, eröffnen jedoch auch grosse Chancen für eine zukunftsorientierte Berufsbildung.

Erste Learnings

Neue Arbeitsteilung: Die Arbeitsteilung im Unterricht hat sich grundlegend

verändert - während früher eine Lehrperson alle Aufgaben allein bewältigte, wird der Workload heute auf Teams verteilt. Die neue Teamstruktur erleichtert die Aufgabenverteilung, erfordert jedoch eine veränderte Arbeitskultur und Teamkompetenz der Lehrpersonen

Kompetenzorientierte Lernaufgaben: Die Balance zwischen kreativen Lernprodukten und einem vertretbaren Feedbackaufwand bleibt eine Herausforderung.

Heterogenität der Lernenden: Die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen variiert stark. Reflexionssitzungen, Projektreviews und die Förderung von metakognitiven Kompetenzen helfen, dieses Missverhältnis auszugleichen. Die Lernbegleitung spielt dabei eine Schlüsselrolle, indem sie Lernende in ihrer Selbstorganisation unterstützt und mit praktischen Hilfsmitteln wie Mindmaps oder Planungswerkzeugen Orientierung gibt.

Ein Blick in die Zukunft

Die Reform ZEI markiert nicht das Ende, sondern den Beginn einer umfassenderen Vision für die Berufsbildung. Angedacht ist, das modulare Unterrichtskonzept auch auf andere Bereiche wie den Allgemeinbildenden Unterricht (ABU) und den Sportunterricht auszuweiten.

Im Sportunterricht wird in einem geplanten Pilotprojekt erprobt, wie Ler-

nende während bestimmter Phasen selbstständig entscheiden können, welche Sportarten sie vertiefen möchten. Im ABU wird im Moment noch nicht modular gearbeitet. Doch der neue Rahmenlehrplan und aktuelle bildungspolitische Diskussionen bieten vielversprechende Ansätze, den Unterricht in Zukunft zeitgemässer und anpassungsfähiger zu gestalten.

Die Frage nach der Zukunftsfähigkeit des Bildungssystems

Die Reform fordert zum Nachdenken über die grundlegenden Strukturen der Berufsbildung heraus: Wie viel Modularisierung verträgt unser Bildungssystem? Warum nicht noch mutiger denken? Eine flexible Lehrzeit zwischen drei und fünf Jahren könnte den vielfältigen Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden – sei es für Quereinsteigende, Way-up-Teilnehmende oder Personen mit ausländischen Diplomen.

Diese Vision zielt darauf ab, die Bildungswege flexibler und durchlässiger zu gestalten. Unser Ziel bleibt dabei unverändert: Eine Berufsbildung, die unabhängig vom Hintergrund der Lernenden optimale Entwicklungsmöglichkeiten bietet, die Talente fördert und sie bestmöglich auf eine erfolgreiche berufliche und private Zukunft vorbereitet.



Teambildung zum Beginn der Lehrzeit:
«Speeddating» auf dem Gurten

Komplett überarbeitet und neu konzipiert!

Chemie für die Berufsmaturität

- Verstärkter Fokus auf das Selbststudium – perfekt geeignet für eigenständiges Lernen.
- Visuell geprägt: Jeder Lernschritt anschaulich und einprägsam dargestellt – farbig und zeitgemäss.
- Verständliche Sprache – einfach und klar.

Mehr Infos hier



www.compendio.ch



MEM-BERUFE

«Für die Zukunft qualifiziert»

Fachkräftemangel, Digitalisierung, globaler Wettbewerb: Mit dem innovativen Berufsbildungsprojekt FUTUREMEM will die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie den verschiedenen aktuellen Herausforderungen begegnen.

Die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) ist das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft. Mit über 320 000 Beschäftigten trägt sie entscheidend zur Innovationskraft und zum Wohlstand des Landes bei. Doch wie viele andere Branchen steht auch die MEM-/Tech-Industrie vor enormen Herausforderungen: Digitalisierung, Automatisierung und globaler Wettbewerb verändern die Arbeitswelt in rasantem Tempo. Um diesen Herausforderungen zu begegnen und die

Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer MEM-/Tech-Industrie langfristig zu sichern, wurde das Projekt FUTUREMEM ins Leben gerufen – die bisher umfassendste Revision der Berufsbildung in diesem Sektor.

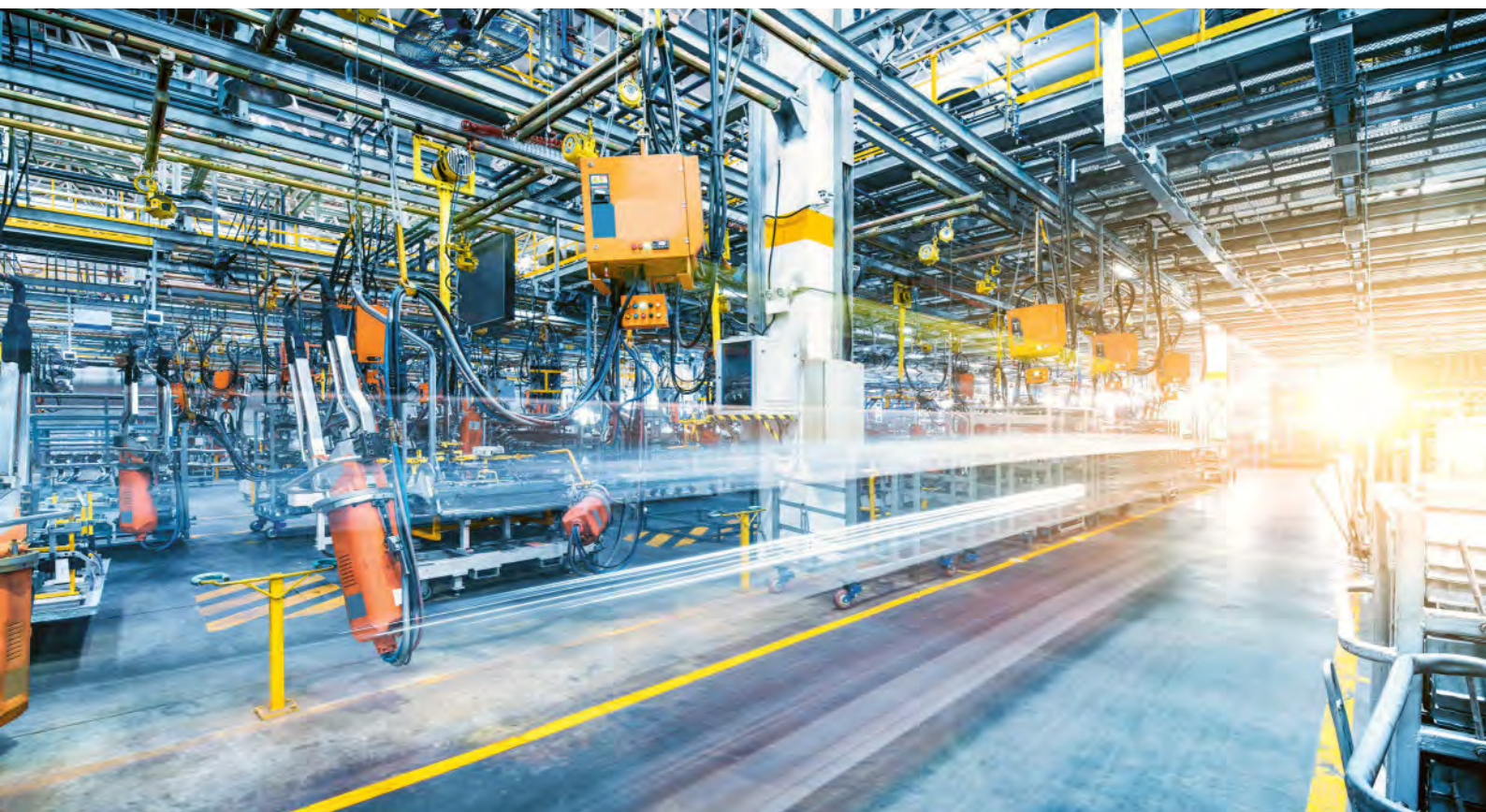
Ein Grossprojekt mit weitreichenden Zielen

FUTUREMEM ist ein gemeinsames Projekt der Branchenverbände Swissmem und Swissmechanic Schweiz. Es umfasst die vollständige Überarbei-

tung der Ausbildungsinhalte für die acht technischen MEM-Berufe:
Anlagen- und Apparatebauer/in EFZ
Automatiker/in EFZ
Automatikmonteur/in EFZ
Elektroniker/in EFZ
Konstrukteur/in EFZ
Polymechaniker/in EFZ
Produktionsmechaniker/in EFZ
Mechanikpraktiker/in EBA

Die Ziele des Projekts sind ehrgeizig: Es soll eine zukunftsfähige, flexible

Fit für die Zukunft – das Projekt FUTUREMEM für die MEM-Berufsbildung



Ausbildungsstruktur geschaffen werden, die technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt. Zudem soll die Attraktivität der MEM-Berufe gesteigert und ein Beitrag zum Fachkräftebedarf geleistet werden.

Zahlreiche Neuerungen für eine zukunftsfähige Ausbildung

Eine der wichtigsten Neuerungen von FUTUREMEM ist die Einführung des Lernfeldkonzepts. Dieses ersetzt die traditionelle Fächerstruktur durch einen handlungsorientierten Ansatz, der die Ausbildung stärker an realen Arbeitssituationen orientiert. «Mit dem Lernfeldkonzept können wir realitätsnahe Lernsituationen schaffen, die die Ausbildung unserer Jugendlichen spannender und praxisorientierter gestalten», erklärt Michael Meuwly von Swissmechanic Schweiz, Mitglied des FUTUREMEM-Projektleitungsteams.

«Mit dem Lernfeldkonzept können wir realitätsnahe Lernsituationen schaffen, die die Ausbildung unserer Jugendlichen spannender und praxisorientierter gestalten.»

Michael Meuwly

Ein konkretes Beispiel für ein solches Lernfeld ist «Bauteile mit manuellen Handwerkzeugen und handgeführten Maschinen herstellen». Hier lernen die Auszubildenden nicht isoliert Theorie und Praxis, sondern wenden ihr Wissen direkt in einer realistischen Arbeitssituation an. Dies fördert nicht nur das Verständnis, sondern auch die Motivation der Lernenden. Eine weitere zentrale Neuerung ist die Einführung von Pflicht- und Wahlpflichthandlungskompetenzen. Dies ermöglicht es den Lernenden, ihre Ausbildung z.B. in spezifischen MEM-Industriesektoren zu vertiefen, die auf die technologische Ausrichtung ihres Ausbildungsbetriebs zugeschnitten sind. So können

«Die praxisnahe Ausbildung ermöglicht es den Lernenden, sich schnell in den Arbeitsalltag zu integrieren.»

Thomas Schumacher

beispielsweise Lernende in der Aviatik-Branche spezielle Zertifikate erwerben, während andere sich auf Bereiche wie Wärmebehandlung oder additive Fertigung spezialisieren. Auch das Qualifikationsverfahren wurde grundlegend überarbeitet. Neben der individuellen praktischen Arbeit (IPA) und der vorgegebenen praktischen Arbeit (VPA) wurde eine neue Komponente eingeführt: die Vernetzungsarbeit (VNA). Anstelle der bisherigen Berufskundeprüfung, die stark auf das reine Wissen fokussierte, müssen die Lernenden nun eine praxisbezogene Problemstellung bearbeiten. Dabei entwickeln sie eigenständig einen Lösungsvorschlag, den sie präsentieren und in einem Vertiefungsgespräch erläutern. Diese Prüfungsform fördert gezielt die Handlungs- und Kommunikationskompetenzen sowie die Fähigkeit zur Vernetzung und Problemlösung.

Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft

Die Vorteile dieser umfassenden Berufsrevisions sind vielfältig. Für die Unternehmen bedeutet es besser qualifizierte Fachkräfte, die von Beginn an produktiv eingesetzt werden können. «Die praxisnahe Ausbildung ermöglicht es den Lernenden, sich schnell in den Arbeitsalltag zu integrieren», betont Thomas Schumacher von Swissmem Berufsbildung, Mitglied des FUTUREMEM-Projektleitungsteams.

Für die Lernenden bietet FUTUREMEM eine zukunftssichere Ausbildung, die ihnen bessere Karrierechancen eröffnet. Die Möglichkeit zur Spezialisierung in spezifischen Industriesektoren erhöht ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich.

Gesellschaftlich trägt das Projekt dazu bei, einen Beitrag zum Fachkräftebedarf in der MEM-Branche zu leisten und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Industrie zu

stärken. Dies sichert Arbeitsplätze und trägt zum wirtschaftlichen Wohlstand bei.

Herausforderungen und Ausblick

Trotz aller Fortschritte gab es auch Herausforderungen. Die Harmonisierung der Bildungsinhalte über acht verschiedene Berufe hinweg erwies sich als komplexe Aufgabe. Auch die Integration neuer Technologien in bestehende Ausbildungsstrukturen und die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten stellten das Projektteam vor Herausforderungen.

Dennoch blicken die Verantwortlichen optimistisch in die Zukunft. «Mit FUTUREMEM haben wir die Grundlage für eine zukunftsfähige Berufsbildung in der MEM-/Tech-Industrie geschaffen», resümiert Jörg Aebischer von der eduxept AG, Koordinator des FUTUREMEM-Projektleitungsteams. «Jetzt gilt es, diese Neuerungen erfolgreich umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.»

(TechLEARN.swiss) erschaffen. Diese wird die Ausbildungsprozesse, die Lerndokumentationen und Lernortkooperation zeitgemäss koordinieren und unterstützen. Auch danach wird die Weiterentwicklung im Sinne von «Für die Zukunft qualifiziert» sorgfältig beobachtet, evaluiert und bei Bedarf z.B. aufgrund Anforderungen durch neue Technologien angepasst.

FUTUREMEM ist mehr als nur eine Revision der Berufsbildung. Es ist ein Zukunftsprojekt, das die Schweizer MEM-/Tech-Industrie fit für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts macht und gleichzeitig jungen Menschen attraktive Entwicklungsperspektiven bietet. Es zeigt eindrucksvoll, wie durch eine starke Verbundpartnerschaft in Form von Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Bund, Kantonen und Bildungsorganisationen innovative Lösungen für komplexe gesellschaftliche Herausforderungen entwickelt werden können.

Ab Sommer 2026

Der Start der neuen Ausbildungen ist für Sommer 2026 geplant. Bis dahin werden die Umsetzungsdokumente erarbeitet und alle Beteiligten über die wesentlichen Neuerungen informiert sowie trainiert. Zur Unterstützung der mehrheitlich digitalisierten Dokumente, die die Ausbildung der Jugendlichen begleiten werden, wird eine digitale Lernumgebung

Mehr Informationen unter:

- ↘ [Futuremem.swiss](https://futuremem.swiss)
- ↘ info@futuremem.swiss



FÜR EINE NEUE PRÜFUNGS- UND BEURTEILUNGSKULTUR

Digitale Leistungserhebung

Die Digitalisierung des Unterrichts impliziert auch die Einführung von digitalen Leistungserhebungen. Zwei Projekte in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich beschäftigen sich mit dieser Thematik. Der Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) hat aus diesem Anlass einige Grundsätze definiert, die bei der Projektarbeit und bei der Umsetzung zu beachten sind und die auch für die Berufsbildung Gültigkeit haben dürften.

Ausgangslage

Die neuen kompetenzorientierten Lehrpläne der Sekundarstufe II bringen auch Änderungen beim Beurteilen und Prüfen mit sich. Diese Notwendigkeit von Anpassungen gegenüber der bisherigen Praxis wird durch die fortschreitende Digitalisierung noch zusätzlich verstärkt. Auch andere Tendenzen im Bereich des Unterrichts, etwa die zunehmende Heterogenität der Klassen, der Wunsch nach Binnendifferenzierung und Individualisierung, die Forderung nach mehr projektorientiertem Unterricht oder selbstorganisiertem Lernen, führen dazu, dass die Prüfungs- und Beurteilungskultur geändert werden muss. Dabei gewinnt die formative Beurteilung zunehmend an Bedeutung. Sie bietet die Möglichkeit, einen differenzierten Einblick in das Wissen und Können der Schüler:innen zu erhalten, deren Lernprozess zu begleiten und damit den eigenen Unterricht entsprechend zu gestalten. Durch kontinuierliche Rückmeldungen zum Lernprozess können Lehrpersonen förderorientierte Hinweise einbringen und die Schüler:innen anregen, das eigene Lernen zu reflektieren. Das Entwickeln von Lö-

sungsstrategien unterstützt die Schüler:innen zusätzlich dabei, verschiedene überfachliche Kompetenzen sichtbar zu machen und diese gezielt zu stärken.

Kantonale Projekte

Der Kanton Basel-Stadt testet im Rahmen des Projekts «Lernen und Prüfen in einer Kultur der Digitalität» den Einsatz digitaler Mittel (inkl. KI) bei Abschlussprüfungen an Gymnasien und Fachmittelschulen und erhofft sich daraus wichtige Erkenntnisse und Impulse für den Unterricht.

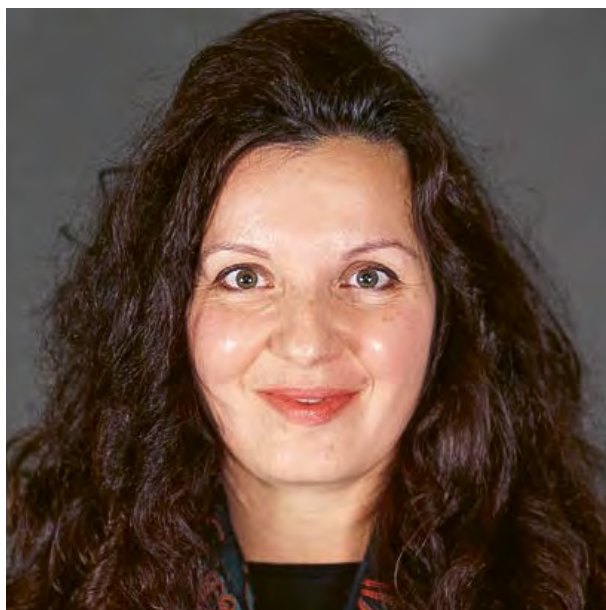
Der Kanton Zürich hat unter dem Titel «Digitale Leistungserhebung – eAssessments im Unterricht an den Zürcher Schulen der Sek II» ein breit angelegtes Projekt gestartet, welches die pädagogischen, technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen klären und den Schulen und Lehrpersonen bis 2026 konkrete Empfehlungen zum Einsatz von digitalen Tools beim Beurteilen und Prüfen geben soll.

Diskussion innerhalb des VSG

Der Zentralvorstand des VSG hat sich an seiner Retraite im August 2024 vertieft mit dem Projekt «Digitale Leistungserhebung» befasst und sieht im



eAssessment das Potenzial eines wichtigen Anstosses für die Schulentwicklung, beispielsweise, um mehr Erfahrung im Bereich der formativen Beurteilung zu sammeln. Die Pädagogik als leitendes Kriterium des Projekts ist die entscheidende Voraussetzung, damit bei Lehrpersonen die Akzeptanz für die Nutzung von eAssessment gegeben ist. Eine Umfrage bei den Präsidien der Kantonal- und Fachverbände des VSG hat aufgezeigt, dass vielerorts bereits Erfahrungen sowohl im summativen wie auch formativen digitalen Beurteilen vorliegen. Diese reichen vom Stadium des Ausprobierens bis hin zu schulweit flächendeckender Expertise. Mehrfach wurde folgender Mehrwert hervorgehoben: schnelle Korrektur und bessere Übersicht über den aktuellen Stand der Schüler:innen. Hingegen werden die administrativen Hürden, der hohe Initialaufwand für digitales Prüfen oder Bedenken bezüglich der Redlichkeit an Prüfungen als Nachteile erwähnt. Aufgrund des hohen Aufwands lohne sich digitales Prüfen ressourcentechnisch nur für klassenübergreifende Prüfungen. Dies bedinge aber wiederum, dass an einer Schule ein gemeinsames Verständnis von Prüfen und Beurteilen bestehe (z.B. Absprachen innerhalb der Fachschaften, Konsens betreffend Beurteilungskriterien, gemeinsam getragene Qualitätsansprüche).



Autor:innen

Dr. Lucius Hartmann, Lehrer für Griechisch, Latein und Mathematik an der Kantonsschule Zürcher Oberland in Wetzikon, Präsident des VSG
 Filizia Gasnakis, Lehrerin für Französisch am mathematisch-naturwissenschaftlichen Gymnasium Rämibühl in Zürich, Mitglied des Zentralvorstands des VSG

Grundsätze des VSG zum eAssessment

An seiner Präsident:innenkonferenz vom 18. September 2024 hat der VSG folgende Grundsätze verabschiedet.

1. Gesamtschweizerische Thematik

- a. eAssessment ist eine gemeinsame Herausforderung für die ganze Schweiz (so insbesondere im Bereich des Datenschutzes, trotz bestehenden Unterschieden zwischen den Kantonen).
- b. Es ist eine Vernetzung mit anderen Kantonen zu suchen, um gegenseitig von Erfahrungen zu profitieren und Doppelspurigkeiten zu vermeiden.
- c. Daher sollten die (Zwischen-)Ergebnisse der laufenden Projekte rasch und offen kommuniziert werden.

2. Pädagogisches

- a. Primat des Pädagogischen: Die Pädagogik steuert die Technik (und nicht umgekehrt).
- b. Die pädagogische Autonomie (Methodenfreiheit) darf nicht angetastet werden.
- c. Der schulinterne und schulübergreifende Austausch und das Sprechen über Prüfen und Beurteilen sind zu fördern.
- d. Die Kompetenzorientierung der modernen Lehrpläne muss berücksichtigt werden, so insbesondere der Aspekt des kompetenzorientierten Prüfens und Beurteilens (mit einer Betonung des formativen Beurteilens).
- e. Zunächst konzentriert man sich sinnvollerweise auf das Fachliche, da es grosse Unterschiede zwischen den Fächern gibt, die es zu respektieren gilt. Dabei sollen indes überfachliche Kompetenzen nicht vergessen gehen.
- f. Die Auswirkungen der KI sind zwingend zu berücksichtigen.
- g. Digitales Prüfen und Beurteilen darf nicht als Kontroll- und Steuerungsinstrument missbraucht werden, beispielsweise zum Erstellen von Rankings innerhalb der Schule oder zwischen Schulen oder Kantonen, ebenso wenig als Mittel zur Einführung von Zentralprüfungen.

3. Umsetzung

- a. Der Einbezug der verschiedenen Akteure ist zentral.
- b. Schnittstellen: Der Blick ist nach unten (Volksschule, Sek I) und nach oben zu richten (Tertiärstufe).
- c. Die Reformprojekte an Gymnasien und Berufs(maturitäts)schulen können als Chance genutzt werden, indem man Erkenntnisse zum eAssessment direkt in deren Umsetzungsprozess einfließen lassen kann.
- d. Überzeugungsarbeit bei den Lehrpersonen ist notwendig. Man muss Hemmnisse möglichst vermeiden und den konkreten Nutzen für den je eigenen Unterricht hervorheben.
- e. Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulleitungen ist ein zentraler Faktor für eine erfolgreiche Implementierung.
- f. Genügend Ressourcen sind zur Verfügung zu stellen, v.a. auch Zeit für die Lehrpersonen, um sich mit der Thematik vertieft auseinanderzusetzen.
- g. Der Aspekt der Kosten muss berücksichtigt werden:
 - i. Erfolgt die Finanzierung kostenneutral über das Schulbudget und setzt daher einen Abbau anderswo voraus, ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis sorgfältig zu untersuchen.
 - ii. Erfolgt die Finanzierung über die Schüler:innen (bzw. ihre Eltern), darf die Chancengerechtigkeit nicht darunter leiden.

4. Technisches

- a. Die Problematik der Abhängigkeit von bestimmten Softwareanbietern (Monopole, Kosten, Datenschutz) ist unbedingt zu thematisieren.
- b. Ebenso ist der Aspekt der Nachhaltigkeit gebührend zu berücksichtigen (Energieverbrauch).

Weiteres Vorgehen

Der VSG wird die Entwicklung weiterhin aufmerksam verfolgen und durch seine Mitwirkung in wichtigen Gremien, so der Arbeitsgruppe «Digitale Transformation» des LCH, in welcher auch der BCH vertreten ist, Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis teilen und Empfehlungen für die Entscheidungsträger ausarbeiten.

Links

Projekt in Zürich: ↘ <https://dlh.zh.ch/home/projekte-des-dlh>
Projekt in Basel-Stadt: ↘ <https://www.bs.ch/ed/mb/projekt-digitale-pruefungen>

Bei uns finden
Sie die passenden
Lehrpersonen!

schuljobs.ch

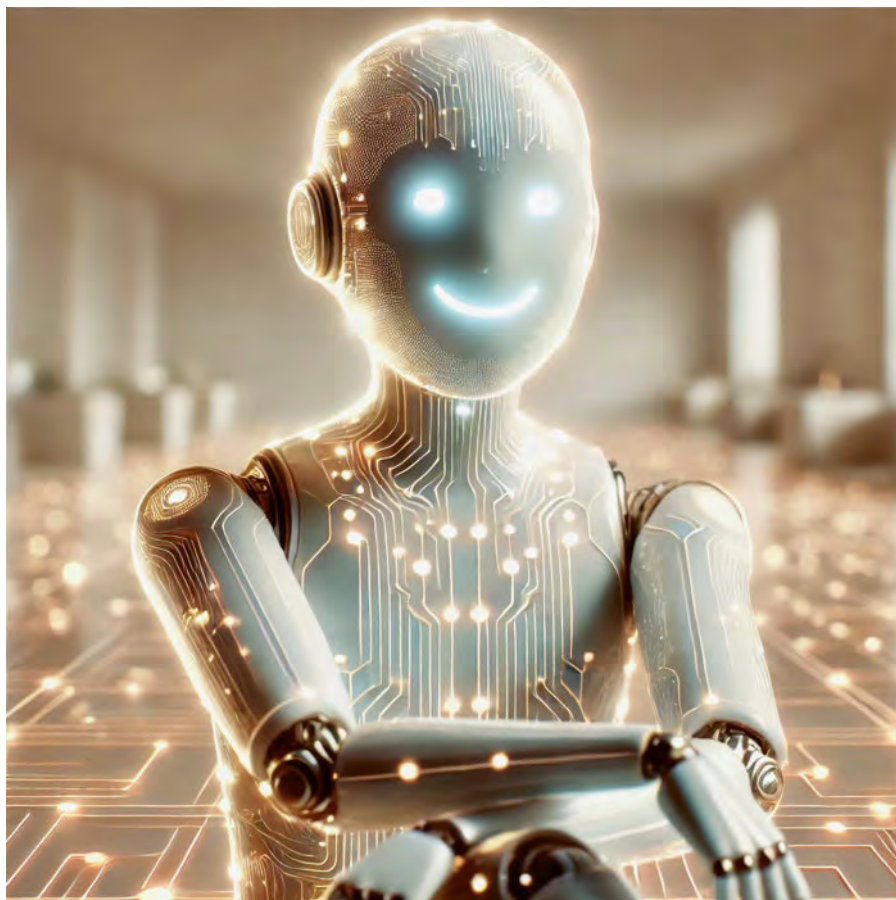
Der Stellenmarkt für das Schweizer Bildungswesen



TOTAL DIGITAL

Schritt für Schritt zum guten Unterricht – dank ChatGPT?

Die digitalen Hilfsmittel nehmen im Unterricht immer mehr Platz ein. Für Lehrende und Lernende ist die Situation manchmal schwierig. Patricia Biner, Lehrperson und BCH-Co-Präsidentin, hat darum direkt ChatGPT um Tipps für den Umgang mit der Technologie gebeten.



ChatGPT, die gemäss Eigendeklaration «freundliche und wissensreiche KI», spuckt auf Anfrage jede Menge Unterrichtstipps aus.

PATRICA BINER: Ich bin Lehrerin und meine Schüler verlieren von Jahr zu Jahr immer mehr Konzentrationsfähigkeit, ihre Gedächtnisleistung sinkt und sie haben Mühe, herausfordernde Situationen durchzuhalten. Warum gibt es diese Entwicklung?

ChatGPT: Es ist wirklich bedauerlich zu hören, dass du diese Entwicklung bei deinen Schülern beobachtest. Es gibt mehrere Faktoren, die zu einer Abnahme der Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung führen könnten:

1. **Digitale Ablenkungen:** Die Nutzung von Smartphones, sozialen Medien und anderen digitalen Geräten hat zugenommen. Diese ständige Ablenkung kann die Fähigkeit zur Fokussierung und zum tiefen Lernen beeinträchtigen.
2. **Überinformation:** Kinder und Jugendliche sind heute oft mit einer Flut von Informationen konfrontiert, was zu einer Überforderung führen kann. Die ständige Verfügbarkeit von Informationen kann es schwierig machen, das Wesentliche herauszufiltern und zu verarbeiten.
3. **Stress und Druck:** Leistungsdruck, sei es durch Schule, Eltern oder Gesellschaft, kann zu Stress führen, der sich negativ auf die Konzentration und das Gedächtnis auswirkt.
4. **Wenig Bewegung:** Ein Mangel an körperlicher Aktivität kann sich auch auf die geistige Gesundheit auswirken. Bewegung fördert die Durchblutung und die Produktion

von Neurotransmittern, die für die Konzentration wichtig sind.

5. **Schlafmangel:** Viele Schüler haben Schwierigkeiten, ausreichend Schlaf zu bekommen, was sich negativ auf ihre kognitive Leistungsfähigkeit auswirken kann.
6. **Lernmethoden:** Veränderungen in den Lehrmethoden oder ein Mangel an aktivem Lernen können ebenfalls eine Rolle spielen. Interaktive und praxisnahe Lernformen fördern oft die Konzentration und das Gedächtnis besser als rein passive Lernformen.
7. **Soziale und emotionale Faktoren:** Soziale Herausforderungen, wie Mobbing oder familiäre Probleme, können ebenfalls die Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigen.

Es könnte hilfreich sein, Strategien zu entwickeln, die das Lernen und die Konzentration fördern, z. B. regelmäßige Pausen, interaktive Lernmethoden oder gezielte Übungen zur Steigerung der Aufmerksamkeit.

Und was soll ich tun, wenn ich dazu gar keine Zeit habe, weil die Lernzielvorgaben so umfangreich sind?

Das ist eine echte Herausforderung! Hier sind einige Strategien, die dir helfen könnten, die Lernziele zu erreichen, während du auch die Konzentration und das Engagement deiner Schüler förderst. (Die folgenden Tipps sind jeweils kurz ausgeführt: Integriere aktive Lernmethoden; priorisiere die Lernziele; kurze, gezielte Einheiten; verwende Technologie; setze klare Erwartungen; Feedback und Reflexion;

Förderung von Selbstorganisation, Zusammenarbeit mit Kollegen.)

Es ist wichtig, realistische Erwartungen zu haben und flexibel zu bleiben. Manchmal kann schon eine kleine Anpassung einen grossen Unterschied machen!

Du machst mir aber das Leben schwer, weil meine Schüler dich nutzen und dich arbeiten lassen, statt eigenständig Texte zu verfassen. Deshalb können sie auch nicht mehr gut lesen und immer schlechter schreiben und verstehen auch nicht, was genau du ihnen eigentlich sagst.

Das ist ein berechtigter Punkt, und ich verstehe, wie frustrierend das sein kann. Die Technologie kann sowohl eine Unterstützung als auch eine Ablenkung sein. Hier sind einige Ideen, wie du den Umgang mit digitalen Hilfsmitteln im Unterricht fördern kannst, um die Eigenständigkeit der Schüler zu stärken: (Wiederum folgt eine Reihe von kurz erläuterten Tipps: klar definierte Aufgaben; Reflexion über den Einsatz von Technologien; Lesen und Schreiben fördern; Diskussionen und Debatten; Gruppenprojekte; vorherige Recherche; Verantwortung übernehmen.)

Es ist wichtig, ein Gleichgewicht zu finden, damit Technologien als Werkzeug dienen, das die Schüler unterstützt, anstatt ihre Fähigkeiten zu ersetzen.

Okay, aber wie soll ich in einer Klasse von 18 Lernenden jeden Lernenden nach seinen eigenen Interessen und Zielen betreuen?

Das ist eine echte Herausforderung! Hier sind einige Strategien, um in einer

Es könnte hilfreich sein, Strategien zu entwickeln, die das Lernen und die Konzentration fördern, z. B. regelmäßige Pausen, interaktive Lernmethoden oder gezielte Übungen zur Steigerung der Aufmerksamkeit.

grösseren Klasse auf die individuellen Bedürfnisse der Schüler einzugehen:

1. **Differenzierung im Unterricht:** Biete verschiedene Aufgaben oder Projekte an, die auf unterschiedlichen Niveaus und Interessen basieren. So können Schüler wählen, was sie interessiert und auf ihrem eigenen Niveau arbeiten.
2. **Rotationssystem:** Richte ein Rotationssystem ein, bei dem Schüler in Gruppen arbeiten und regelmässig die Stationen wechseln. So kannst du gezielt mit einzelnen Gruppen oder Schülern arbeiten, während die anderen an unterschiedlichen Aufgaben arbeiten.
3. **Interessenabfragen:** Führe zu Beginn des Schuljahres oder eines neuen Themas eine Interessenabfrage durch. So kannst du besser verstehen, was deine Schüler motiviert, und deine Inhalte entsprechend anpassen.
4. **Lernverträge:** Lasse Schüler Lernverträge erstellen, in denen sie ihre eigenen Ziele und den Weg dorthin festlegen. Das gibt ihnen ein gewisses Mass an Verantwortung und Eigenverantwortung.
5. **Feedback und Reflexion:** Implementiere regelmässige Feedback- und Reflexionsphasen, in denen Schüler über ihren Lernfortschritt nachdenken. Das hilft dir, die individuellen Fortschritte zu erkennen und gezielt zu unterstützen.
6. **Peer-Teaching:** Nutze die Stärken der Schüler, indem du stärkere Lernende als Tutoren für andere einsetzt. Das fördert nicht nur das Lernen der Tutoren, sondern entlastet dich auch.

7. **Flexible Lernumgebungen:** Gestalte die Lernumgebung so, dass Schüler in verschiedenen Formaten (Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit) lernen können. Dies ermöglicht es, verschiedene Interessen und Arbeitsstile zu berücksichtigen.

8. **Einfache Zielsetzung:** Halte die individuellen Ziele einfach und erreichbar. Auch kleine Fortschritte können motivierend wirken.

Es ist nicht immer möglich, jedem Schüler individuelle Aufmerksamkeit zu schenken, aber durch diese Strategien kannst du das Lernen für alle abwechslungsreicher und relevanter gestalten.

Führe (...) eine Interessenabfrage durch. So kannst du besser verstehen, was deine Schüler motiviert, und deine Inhalte entsprechend anpassen.

Ja, ich sehe, ChatGPT, du bist effektiv ein überzeugter Optimist. Aber wahrscheinlich ist das Sein im digitalen Raum einfacher.

Es ist völlig nachvollziehbar, frustriert zu sein, besonders wenn man mit starren Ansichten konfrontiert wird. Wenn du über spezifische Situationen oder Herausforderungen sprechen möchtest, helfe ich dir gerne dabei, Perspektiven oder Strategien zu finden!

Das Selbstbild der KI

FOLIO zeigt seine Interviewpartner gerne mit Bild; bei einer Text-KI ist das allerdings schwierig. Doch ChatGPT weiss auch hier Rat:

«Wenn du möchtest, kann ich dir ein Bild entwerfen, das meine «Essenz» als freundliche und wissensreiche KI repräsentiert. Soll es etwas Futuristisches sein, oder vielleicht eine freundliche Figur, die zu einem Gespräch einlädt?»

Wir haben uns für die freundliche Variante entschieden. *rb*

WER BEZAHLT?

Beschaffung von Lehrmedien für die Berufsbildung

Lehr- und Lernmittel geben immer wieder zu reden – aber wer darf bei der Beschaffung mitbestimmen? Bisher ist dies Sache der jeweiligen OdA. Doch nun sollen gemäss einem Beschluss der EDK die Kantone, die bisher bloss bezahlen durften, die öffentliche Ausschreibung übernehmen.

Das Verfahren zur Beschaffung von Lehrmedien in der Berufsbildung wird im Rahmen der Verbundpartnerschaft seit längerer Zeit diskutiert. Im Zentrum der Diskussion steht die Frage nach einem neuen vergaberechtskonformen Prozess. Aktuell geben die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) Lehrmittel freihändig in Auftrag oder stellen diese selbst her. Die Kantone und ihre Berufsfachschulen haben kein Mitspracherecht, tragen aber die vollen Kosten.

Zur Bearbeitung der Fragestellung hat die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) in Absprache mit der Tripartiten Berufsbildungskonferenz (TBBK) ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Basierend darauf hat eine verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte Arbeitsgruppe verschiedene Szenarien mit konkreten Lösungsvorschlägen erarbeitet

Konsequenzen klären

Auf Basis dieser Ausgangslage hat die EDK das weitere Vorgehen entschieden. Das beschlossene Szenario steht im Einklang mit dem Beschaffungsrecht. Es sieht vor, dass die Kantone

neu die Aufgabe der öffentlichen Ausschreibung übernehmen. OdA und Verlage können sich an der Ausschreibung beteiligen und bleiben im Lead bei der Erarbeitung der Lehrmedien. Der Richtungsentscheid erlaubt, in einer nächsten Phase die Umsetzung vertieft zu prüfen. Zu diesem Zweck soll eine Machbarkeitsstudie mit externer Unterstützung erarbeitet wer-

den, welche die verschiedenen Konsequenzen und Rahmenbedingungen dieses Szenarios klärt. Danach kann ein abschliessender Entscheid getroffen und die Umsetzung in Auftrag gegeben werden. Bis dahin gilt gemäss TBBK die bisherige Praxis, wonach OdA die Lehrmedien beschaffen respektive selber entwickeln.



Bisher konnten die Kantone und ihre Schulen bei der Beschaffung von Lernmedien nicht mitreden, sondern nur bezahlen.

DIETER EULER

Reformen in der Berufsbildung – unnötig oder unverzichtbar?

Reformen finden im Bildungskontext häufig ein geteiltes Echo. Ein Niklas Luhmann zugeschriebenes Zitat drückt die Skepsis gegenüber einem ausgeprägten Reformgeist aus: «Reformer sind Personen, die bereit sind, Zustände mit bekannten Nachteilen gegen Zustände mit unbekannten Nachteilen auszutauschen.» Und versteht man die kritische Analyse als Vorstufe zu einer möglichen Reform, so erscheint diese Skepsis auch im Hinblick auf die schweizerische Berufsbildung nicht fern. Vor zwei Jahren diskutierten Wissenschaftler:innen an der EHB zum Thema «Warum sollte man das «beste System der Welt» kritisieren?» (Bonoli et al. 2023). Keine Kritik – kein Reformbedarf? Ist Kritik nicht der Motor für Entwicklung und Fortschritt auch und gerade in der Bildung? Klaffen hier Wissenschaften und Machenschaften, die Begründung für Veränderung und die Verteidigung des Bestehenden auseinander?

Reformer sind Personen, die bereit sind, Zustände mit bekannten Nachteilen gegen Zustände mit unbekannten Nachteilen auszutauschen.

Niklas Luhmann

Ich will versuchen, über fünf Thesen die Herausforderungen bei der Begründung und Umsetzung von Reformen etwas auszuleuchten – sozusagen als «extreme Mitte» zwischen Reformenthusiasmus und Reformskepsis.

1. Reformen setzen in der Bildungspraxis häufig an Antworten an, ohne eine gute Problemanalyse vorzuschalten und die Ziele genau zu bestimmen. Reformen drohen dann schnell ihren Kompass zu verlieren, denn ohne klare Ziele ist jeder Weg ein beliebiger. So wird etwa der Bologna-Reform nachgesagt, dass sie sich in der Umsetzung verselbständigt hat und die ursprünglichen Ziele aus den Augen verloren hat. Die Reform verliert sich in Aktionismus und operativer Hektik!
2. Reformen sind häufig nicht die Folge einer bahnbrechenden Erfindung, sondern sie verbinden häufig Bekanntes mit Neuem oder sie adaptieren bekannte Zusammenhänge auf neue Gegebenheiten. So gehen viele vermeintlich neue didaktische Konzepte auf bekannte Ansätze etwa der Reform(!)-Pädagogik zurück. Auch in der Berufsbildung stützen sich Reformen häufig auf Konzepte, die sich in ähnlicher Form bereits anderswo bewährt haben.

3. Reformen vollziehen sich in Ungewissheit über ihr Gelingen. Je grösser ihr Innovationsgehalt, desto offener die durch sie ausgelösten Entwicklungen. Insofern trifft das Luhmann-Zitat einen Punkt – und im Extrem kann die Reform scheitern oder die Dinge sogar verschlechtern. Die Offenheit des Verlaufs ermöglicht jedoch gleichermassen auch einen möglichen Erfolg und eine Verbesserung der Dinge.
4. Reformen schaffen in der Regel Widerstände, mal mehr, mal weniger. «Der Mensch liebt den Fortschritt, aber er hasst die Veränderung», so ist in vielen Management-Brevieren zu lesen. Reformen beinhalten zwei Zumutungen: Die betroffenen Menschen müssen sich auf Neues einlassen, und sie müssen sich von Gewohntem lösen. Insbesondere wenn die Reformen auf die Veränderung von Einstellungen und Gewohnheiten zielen, sind Widerstände verbreitet. Warum ein bewährtes System der Berufsbildung ändern, wenn es doch in der Vergangenheit so erfolgreich war. Gerade dem Bildungssystem wird eine ausgeprägte Eigensinnigkeit nachgesagt, das sich mit bewährten Abwehrreflexen erfolgreich gegen vermeintliche Reformzumutungen wehrt.



Prof. Dr. Dieter Euler, emeritierter Direktor des Instituts für
Wirtschaftspädagogik an der Universität St. Gallen

5. Reformen bedürfen Zeit der Umsetzung und Konsolidierung, um nachhaltig wirksam sein zu können. Häufig ist zu beobachten, dass Innovationen in Zeiten pausenloser Betriebsamkeit entstehen. Bevor sie reifen und schrittweise verbessert und konsolidiert werden, überlagern neue Reformanliegen die alten. So wird aus vielen Schulprojekten berichtet: Schulen sind nicht abgeneigt gegenüber Innovationen. Sie wehren sich jedoch gegen die überladene und unzusammenhängende Fülle von zu vielen Innovationen zur gleichen Zeit. Die Folge von zu hastigen und wenig nachhaltigen Vor-

gehensweisen ist im Bild der «Spatzenorganisation» veranschaulicht: Die Spatzen sitzen ruhig auf dem Baum. Der Mensch möchte, dass sie den Baum verlassen, also klatscht er mehrfach laut in die Hände. Die Spatzen fliegen auf, und verteilen sich auf einem anderen Baum. Der Mensch freut sich über die Wirkung seiner Intervention – und bemerkt nicht, dass die Spatzen nach und nach wieder auf den gewohnten Baum zurückkommen und dort nach einiger Zeit wieder so sitzen wie zuvor!

Reformen in der Berufsbildung – unnötig oder unverzichtbar? Die Antwort erscheint paradox: Sie sind nötig und verzichtbar! Notwendig, weil sich auch und gerade in der Berufsbildung die Rahmenbedingungen in Wirtschaft, Technologie, Gesellschaft und letztlich im Handeln der Lernenden kontinuierlich ändern und damit die Strukturen und Lernprozesse immer wieder be- und neu gedacht werden müssen. Verzichtbar dann, wenn Reformen zur Symbolpolitik erstarren, keine klare Zielausrichtung besitzen und sie nicht die Zeit zu ihrer Reifung und Entwicklung erhalten.

Literatur:

Bonoli, L., Ruoss, T., & Vorpe, J. (2023). Warum sollte man das «beste System der Welt» kritisieren? Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 8(7)

Häufig ist zu beobachten, dass Innovationen in Zeiten pausenloser Betriebsamkeit entstehen. Bevor sie reifen und schrittweise verbessert und konsolidiert werden, überlagern neue Reformanliegen die alten.

L'ÉDUCATION EN VUE D'UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Envisager l'économie autrement

Cinq principes en «R» caractérisent l'économie circulaire. Recycler est sans conteste le plus pratiqué en Suisse. Associé aux quatre autres «R», on obtient un modèle de production-consommation durable. Si ce modèle inspire une part toujours plus importante d'entreprises et de collectivités, à titre individuel nous sommes aussi concernés.

Sujet tangible, proche de la vie courante, l'économie circulaire se prête à merveille pour stimuler la créativité des apprenti.e.s tout en développant leur pensée en système. À l'aide de la question suivante: comment les déchets peuvent-ils être réduits dans notre domaine d'activité? – faites-les entrer dans la thématique et offrez-leur une opportunité de découvrir des manières de travailler sur des futurs souhaitables en phase avec l'évolution du monde du travail.

La circularité n'est pas une invention humaine.

Circularité vs linéarité

La circularité n'est pas une invention humaine. La nature entière fonctionne en cycles fermés, que l'on pense au cycle de l'eau, à celui du carbone, à celui de l'azote ou à celui du phosphore. Les cycles se sont développés au cours de l'histoire de la Terre et ce sont eux qui permettent la vie sur Terre. Dans la nature, il n'y a pas de déchets comme l'illustrent les feuilles

tombées permettant d'obtenir une terre riche en nutriments, qui favorise en retour la croissance des plantes.

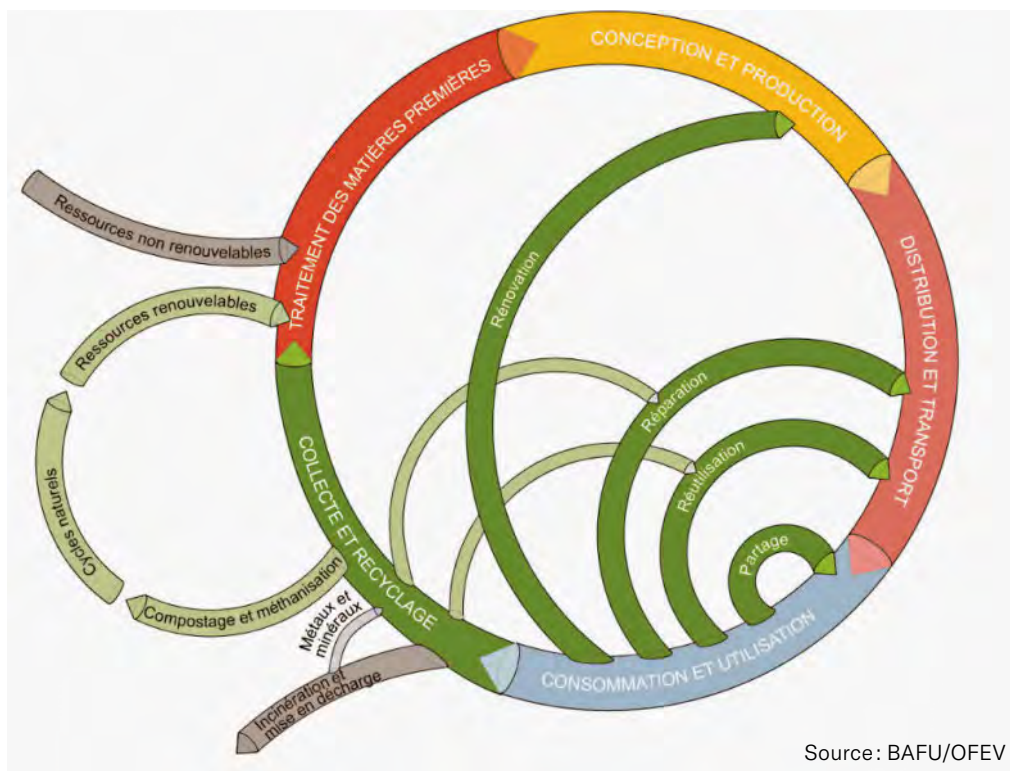
Or, le modèle toujours dominant d'économie est linéaire. Il consiste à «extraire, fabriquer, consommer, jeter». En se basant sur une utilisation extensive des ressources naturelles, il entre ainsi de manière importante en conflit avec ces cycles. Il est donc incompatible avec le respect des limites planétaires. Pour ne citer que deux exemples: si des engrais (nitrates, phosphates) issus de l'agriculture ou des eaux usées pénètrent en trop grandes quantités dans un lac, la croissance des végétaux (algues) peut être activée à tel point qu'il ne reste plus assez d'oxygène pour décomposer les restes de végétaux qui meurent au fond du lac; ceci entraîne des conditions anaérobiques qui peuvent, dans le pire des scénarios, tuer le milieu et entraîner une perte de biodiversité importante. Un autre exemple est celui de la combustion d'agents énergétiques fossiles qui déverse dans l'atmosphère beaucoup de CO₂ avec les effets que l'on connaît sur le climat. Le changement climatique de son côté influence le cycle de l'eau.

Les 5 R

Il est dès lors essentiel d'organiser nos activités en circuits calqués sur le modèle des cycles présents dans l'environnement naturel. C'est à ce principe idéal de « Cradle to Cradle » (C2C) qu'obéit la démarche appliquée à l'économie résumée par ces cinq maîtres mots : recycler (les objets en matières revalorisables), Rendre à la terre (composter), réutiliser (louer, emprunter, etc.), réduire (n'acheter que ce dont on a besoin et limiter les déchets sous forme d'emballages), refuser (refuser ce dont on n'a pas besoin tout de suite, les objets à usage unique, les objets non revalorisés). L'économie circulaire offre ainsi un ensemble d'outils et stratégies qui visent à minimiser les flux de ressources et d'énergie en réduisant, réutilisant, ou recyclant les matériaux à chaque étape de la chaîne de valeur, soit l'extraction, la conception, la production, la distribution, l'utilisation et ceci sur une durée aussi longue que possible. Elle demande ainsi une approche différente de la part de tous les acteurs. Pour les producteurs, il s'agit par exemple d'envisager la production d'objets réparables. Pour les consommateurs, cela implique de limiter ses déchets et de privilégier des logiques de mise en partage et d'échange de biens notamment.

Traiter l'économie circulaire en classe

Quel que soit le domaine professionnel dans lequel vos élèves poursuivent leur apprentissage, ce sujet recèle dès lors un grand potentiel pour développer leur pensée en système et leur créativité. Après un tour d'horizon des 5 R, présentez-leur quelques illustrations de projets et de PME qui adoptent des modèles d'affaires circulaires. Pour cela, consultez le Dossier thématique d'éducation²¹ « Économie circulaire », le site internet de sanu durabilis ou encore celui de l'OFEV. On y trouve des exemples allant de la mise en partage d'objets en tous genres (ponceuses, tondeuses, voitures, etc.), à l'exemple d'une coopérative d'habitation dont le credo repose sur la mise en commun des ressources financières, la participation active des habitants et de hauts standards écologiques. Le but n'étant pas de brider leur imagination, ne leur en montrez pas trop non plus ! En effet, pour sensibiliser les apprenti.e.s à la pensée circulaire, nous vous proposons de les embarquer dans le design thinking et la prospective – deux méthodes en phase avec l'évolution du monde du travail qui leur permettent aussi d'affûter leur compétence d'anticipation.



Édifier des futurs souhaitables

La prospective ne consiste pas à prévoir l'avenir à l'aide d'une boule de cristal, mais à édifier différents scénarii possibles d'un futur souhaitable au-delà des besoins immédiats. Dans le monde de l'entreprise, elle est souvent étroitement associée au design thinking, une méthode qui s'y apparente, mais qui met davantage l'accent sur la réalisation de prototypes et sur des solutions réalisables à court terme. Quoique portant sur des échelles temporelles différentes, toutes deux prennent les mêmes questions pour point de départ : quel est, quels sont le ou les problèmes à résoudre ? Quels sont les enjeux ?

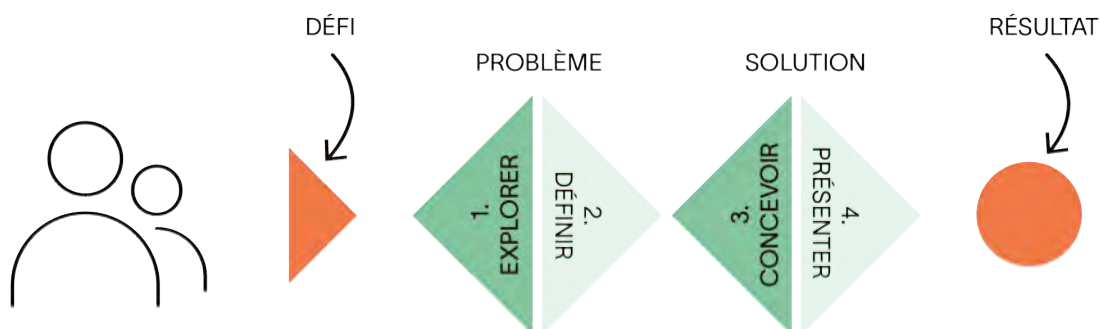
Dans la suite de cet article et dans un premier temps, nous illustrons une manière d'aborder cette question à l'aide du design thinking. Dans un deuxième temps, nous vous proposons un lien vers un outil méthodologique plus particulièrement dédié à l'exercice de la prospective.

Envisager des solutions avec le design thinking

La méthode du design thinking permet de développer des idées créatives mais réalistes afin de participer de manière proactive à un avenir souhaitable. La méthode peut être représentée sous la forme d'un modèle en diamant. Elle soutient la collecte et l'organisation des idées en quatre étapes : explorer le problème, le définir, développer une solution, la représenter et, idéalement, mener à bien l'idée. La question directrice sert de cadre et de défi au processus : comment réduire les déchets dans notre domaine d'activité professionnel ?

Étapes du processus

1. Explorer : où y a-t-il le plus de déchets dans notre secteur d'activité ? Durant la phase d'exploration, il s'agit ainsi d'identifier le plus grand nombre possible de situations dans l'ensemble du champ professionnel dans lesquelles des déchets sont produits. Pour ce faire, les apprenant.e.s sont répartis en « groupes professionnels » aussi homogènes que possible.
2. Définir : par où souhaitons-nous commencer ? Dans la deuxième phase, les situations problématiques identifiées sont comparées, discutées et structurées. L'objectif est que les apprenant.e.s se mettent d'accord sur un problème qu'ils souhaitent aborder. Ils formulent une question centrale. Par exemple : comment pouvons-nous diminuer les déchets liés aux emballages ou encore, comment réduire les déchets liés aux invendus ?
3. Développer : rassemblons les idées ! Lors de la recherche d'idées, la règle est de penser de manière ouverte et de ne pas juger immédiatement les idées. L'objectif est de trouver le plus grand nombre possible d'idées et de solutions pour résoudre le problème, qu'elles soient réalistes ou non. Une fois qu'un pool d'idées a été développé, le groupe évalue l'efficacité et la faisabilité de chacune d'entre elles et se prononce en faveur d'une idée.



4. Représenter: concrétisons l'idée! Au cours de la quatrième étape du processus, les apprenant.e.s concrétisent leur idée sous forme de prototype à l'aide de différents matériaux, outils et formes de représentation. Le prototype doit idéalement pouvoir être testé afin d'en vérifier le fonctionnement et l'effet. Ceci n'étant toutefois pas toujours possible, ils-elles peuvent réfléchir aux prochaines étapes à franchir et aux partenaires avec lesquels s'associer pour développer concrètement l'application de la solution.

Pour finir, les apprenant.e.s présentent leur idée à la classe. Selon le déroulement du cours, ces idées peuvent même devenir réalité!

Pour mettre en œuvre avec succès ce processus de design thinking dans votre enseignement, vous trouverez, sur le site d'éducation21, dans le module «surroundings», programme de prévention du tabagisme ResponsAbilita, de nombreux documents tels qu'un outil d'aide à la structuration des idées et du travail, des vidéos explicatives et des fiches de travail en lien avec cette méthode.

Penser «en dehors de la boîte»

L'outil méthodologique Prospectiv Lab a été conçu pour vous aider à animer chacun des ateliers guidant l'élaboration de scénarios de futurs souhaitables de vos élèves. Il réunit différents outils pour que vous puissiez vous en emparer, les adapter et les utiliser en fonction de la planification de votre programme et du temps que vous voulez consacrer à cette thématique. Grâce aux fiches d'animation par

exemple, vous disposez d'un résumé du déroulé de l'activité qui renvoie à son extension numérique sur le site prospectiv.be qui permet d'en connaître les détails. La taille du groupe, la durée de l'activité et le niveau de difficulté pour la modération sont mentionnés ainsi qu'une contextualisation de l'activité par rapport à la démarche prospective. En outre, les points d'attention à avoir et les écueils à éviter sont relevés et des pistes pour clôturer puis relancer ou poursuivre la démarche sont également proposées ainsi que des outils pour analyser les résultats d'ateliers.

Le design thinking et la prospective sont en plein essor. Les collectivités publiques ainsi que les entreprises les utilisent pour nourrir leurs réflexions et comme aides à la décision. Dans un enseignement consacré au thème de l'économie circulaire, elles permettent d'entraîner la pensée systémique, de développer la créativité et l'anticipation, trois composantes essentielles pour envisager des futurs souhaitables.

Liens

Lien vers ResponsAbilita:

↳ <https://www.education21.ch/fr/ressources-pedagogiques/responsabilita>

Lien vers Prospectiv Lab:

↳ <https://www.education21.ch/fr/ressources-pedagogiques/prospectiv-lab>

Die Übersetzung dieses Artikels finden Sie unter:

↳ <https://www.bch-fps.ch/folio/dokumente/>

BETRIEBLICHE BILDUNG

Ein Beruf mit Zukunft: MPA im Universitätsspital Zürich

Die Berufsausbildung zur Medizinischen Praxisassistentin (MPA) findet in unterschiedlichen Settings statt – in Hausarztpraxen, spezialisierten Facharztpraxen oder interdisziplinären Zentren. Wir haben Sandra Wegmann, Bildungsverantwortliche MPA im Universitätsspital Zürich, nach ihren Erfahrungen gefragt.

Frau Wegmann, Sie sind selbst MPA. Bitte erzählen Sie uns etwas über dieses Berufsbild. Warum haben Sie sich für eine MPA-Ausbildung entschieden?

SANDRA WEGMANN: Das Berufsbild ist sehr vielseitig. Die Kombination aus Patientenkontakt, medizinisch-technischen Arbeiten, Röntgen- und Laboruntersuchungen sowie Sprechstundenorganisation und administrativen Tätigkeiten macht den Berufsalltag äusserst abwechslungsreich. Wer sich für diese Ausbildung interessiert, sollte einige wichtige Voraussetzungen mitbringen. Ein hohes Mass an Einfühlungsvermögen ist wichtig, ebenso die Fähigkeit, «den Raum lesen zu können» – das bedeutet, Menschen gut wahrzunehmen und sich der Situation entsprechend zu verhalten. MPAs sind Organisationstalente – und hochgradig flexibel.

Warum ist dieses Berufsbild heute besonders stark gefragt?

Durch die Regelung «Ambulant vor stationär» steigt die Zahl der ambulanten Behandlungen.

Dies gilt auch für das Universitätsspital Zürich. Dadurch steigt der Bedarf an MPAs, und es ist uns wichtig, diese Ausbildung im Spital anbieten zu können.

Was ist das Besondere an der MPA-Ausbildung in einem Universitätsspital?

Das USZ hat seit 2020 ein eigenes ambulant Gesundheitszentrum am Flughafen Zürich.

Dort erhalten mehr als 1000 Patientinnen und Patienten pro Tag eine ambulante Behandlung. Mehr als 20 Fachrichtungen bieten dort Sprechstunden, Therapien und ambulante Operationen.

Es erfordert hohe Flexibilität und auch eine gewisse Reife, um sich immer wieder auf neue Teams und andere Arbeitsabläufe einzulassen.

nen an, beispielsweise die Kardiologie, die Nephrologie und die Rheumatologie.

Aktuell haben wir 32 MPA-Lernende. Sie profitieren von der grossen Vielseitigkeit. Während der dreijährigen Ausbildung wechseln sie sechsmal das Fachgebiet. Es besteht die Möglichkeit, spezifische Kompetenzen in separaten Praktika zu vertiefen, beispielsweise Röntgen oder Labor, auch ein Schreibpraktikum ist möglich. Das sind sicher wesentliche Unterschiede im Vergleich mit einer Arztpraxis als Ausbildungsort.

Ist es nicht anstrengend, die Fachgebiete so oft zu wechseln?

Ja, sicher. Es erfordert hohe Flexibilität und auch eine gewisse Reife, um sich immer wieder auf neue Teams und andere Arbeitsabläufe einzulassen.

Erzählen Sie uns etwas über Ihre Aufgaben in der MPA-Ausbildung.

Der Arbeitsbereich der Bildungsverantwortlichen umfasst die Organisation, Planung und Umsetzung des Bildungsplans. In Zusammenarbeit mit der Prozessverantwortlichen sind wir verantwortlich für die Jahresplanung, die Sicherstellung der Ausbildungsqualität und die kontinuierliche Anpassung an neue Entwicklungen im Gesundheitswesen. Wir stellen sicher, dass die Ausbildung den neuesten medizinischen Standards entspricht. Es ist wichtig, dass die Lernenden die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse aufbauen können, um den hohen Anforderungen gerecht zu werden. Zu meinen Aufgaben gehört auch das Coaching von qualifizierten Berufsbildenden. Ich organisiere Einführungsprogramme für sie und führe Foren zu wichtigen pädagogischen Inhalten durch, beispielsweise zum Thema «LAG»¹, zu «Cognitive Apprenticeship»² oder zum Jugendschutz. Mit den Berufsbildenden der jeweiligen Einsatzbereiche arbeite ich eng zusammen.

Wie sieht diese Zusammenarbeit konkret aus?

Aus meiner Sicht ist die enge Zusammenarbeit zwischen Bildungsverantwortlichen und Berufsbildenden entscheidend für den Erfolg der MPA-Ausbildung. Als erfahrene Fachpersonen begleiten die Berufsbildenden die Lernenden während ihrer praktischen Einsätze und leiten sie an. Sie sind Mentorinnen und Men-



Sandra Wegmann
Bildungsverantwortliche
Medizinische Praxisassistent:innen
Universitätsspital Zürich

toren, die ihr Fachwissen teilen. Dabei unterstützen sie die Lernenden beim Transfer ihres theoretischen Wissens in die Praxis. Sie geben den Lernenden Einblicke in den klinischen Alltag und führen sie in verschiedene Arbeitsbereiche im Spital ein. Die Hauptaufgabe der Berufsbildenden besteht darin, Skills zu vermitteln und professionelles Verhalten zu fördern. Sie bewerten auch die Leistungen der Lernenden. Ich finde es sehr wichtig, dass ein regelmässiger Austausch aller Beteiligten über Lehrinhalte, Fortschritte und Herausforderungen im Ausbildungsprozess gewährleistet ist. Das trägt wesentlich zu einer ganzheitlichen Betreuung der zukünftigen MPAs bei.

Wie unterstützen Sie die persönliche und berufliche Entwicklung der Lernenden?

Im USZ legen wir grossen Wert darauf, eine unterstützende Lernumgebung zu schaffen. Neben fachlichem Wissen ist auch die persönliche Entwicklung der Lernenden wichtig. Ich stehe als Ansprechpartnerin für Fragen und Probleme zur Verfügung. Dabei versuche ich, die Lernenden bestmöglich auf ihren zukünftigen beruflichen Weg vorzubereiten. Ich habe meine Abschlussarbeit zur SVEB-Praxisausbilderin zum Thema «Identität in der Berufs-

rolle» verfasst. Daher weiss ich, dass Berufsidentität erst mit der Zeit entstehen kann. Somit ist es wichtig, die Position der Lernenden zu stärken. Sie benötigen Möglichkeiten, um Sicherheit im Berufsalltag aufzubauen. Wir wissen, dass viele verschiedene Faktoren auf die Lernumgebung und die Lernerfahrung einwirken können – wie bei einem Mobile. Deshalb ist es uns ein Anliegen, dass die Lernenden zu selbstbestimmten Akteuren in ihrem Lernprozess werden. Dadurch können sie besser umgehen mit den vielfältigen Einflüssen, die in der Arbeitswelt auf sie einwirken. Selbstbestimmung, Initiative und Kommunikation sind dabei Schlüsselkomponenten. Wir haben für die Lernenden fünf wichtige Punkte zusammengefasst (siehe Kasten).

Wie lassen sich die oben erwähnten Punkte im Alltag mit den Lernenden praktisch umsetzen?

Im USZ arbeiten wir mit dem Konzept der Lern- und Arbeitsgemeinschaft³. Auszubildende in unterschiedlichen Lernphasen und Lehrjah-

ren führen praxisnahe Tätigkeiten durch, erklären einander, wie sie vorgehen, und reflektieren gemeinsam. Dabei schätzen sie die Möglichkeit, von den unterschiedlichen Lernniveaus ihrer Mitlernenden zu profitieren. Auf diese Weise bauen sie soziale Kompetenzen auf, die in heterogenen, multiprofessionellen Teams sehr gefragt sind. Die Lernenden sind jeweils mit grosser Motivation dabei. Der Lerneffekt ist aussergewöhnlich gross.

Die LAG führen wir jetzt auch im ambulanten Bereich durch.

Feedback im Lernprozess ist uns sehr wichtig. Daher nutzen wir beispielsweise den Tagesfeedbackbogen: Die Lernenden formulieren jeweils ein Ziel und reflektieren am Abend, wie ihnen die Umsetzung gelungen ist. Auch die Berufsbildenden geben Rückmeldung. Auf diese Weise möchten wir den Reflexionsprozess automatisieren. Einmal pro Monat führt eine Berufsbildnerin oder ein Berufsbildner eine interdisziplinäre Lernsequenz durch – mit dem Ziel, die Vernetzung und die Ressourcen des gemeinsamen Lernens zu fördern.

Die wichtigsten Punkte

1. Selbstreflexion und Zielsetzung

- Reflektiere deine persönlichen Lernziele und -präferenzen. Was möchtest du erreichen? Welche Lernmethoden bevorzugst du? Durch klare Zielsetzungen kannst du deine Lernumgebung besser gestalten.

2. Eigenverantwortung übernehmen

- Übernimm Verantwortung für deinen Lernprozess und nimm Lernsituationen aktiv wahr. Stelle sicher, dass die Ressourcen, Materialien und Möglichkeiten deinen Lernbedürfnissen entsprechen. Selbstgesteuertes Lernen stärkt deine Position im Lernprozess.
- Tausche dich mit Berufsbildenden und Mitlernenden aus, um Bedürfnisse zu klären, Feedback zu erhalten und mögliche Anpassungen im Lernprozess vorzunehmen.

3. Lernmethoden individuell abstimmen

- Experimentiere mit verschiedenen Ansätzen und finde heraus, welche Methoden am besten zu deinem individuellen Lernstil passen. Ergreife die Initiative, um vertieftes und vernetztes Wissen zu erlangen.

4. Networking und Gemeinschaftsbildung

- Vernetze dich mit anderen Lernenden, um gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen und Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen.

5. Feedback nutzen

- Nutze konstruktives Feedback – sei es von Berufsbildenden, Kolleg:innen oder Peers, um deine Leistung zu verbessern. Aktive Auseinandersetzung mit Feedback hilft dir, dich weiterzuentwickeln und deine Fähigkeiten zu stärken.

Wie wird sich der Beruf zukünftig entwickeln?

Ich würde mir wünschen, dass der Beruf eine weitere Laufbahnperspektive hat und beispielsweise eine Berufsprüfung für fachliche Vertiefungen möglich ist. Das Angebot einer Ausbildung zur «Medizinischen Praxiskoordinatorin mit eidgenössischem Fachausweis» ist sehr erfreulich. Erstmals ist es auch möglich, als MPA an einer Fachhochschule ein «Certificate of Advanced Studies» zu absolvieren.

Abschliessend ist es für mich als Bildungsverantwortliche wichtig, den Lernenden im Anschluss an die Ausbildung im USZ Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen – sei es in fachlicher, führungsbezogener oder pädagogischer Hinsicht. Es geht um Möglichkeiten, die sie herausfordern und motivieren. Bereits jetzt ist es gelungen, rund zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen für eine Anstellung am USZ zu begeistern. Es erfüllt meinen Alltag immer mit Freude, wenn ich im Spitalalltag ehemaligen Lernenden begegne.

¹ LAG = Lern- und Arbeitsgemeinschaft. In der LAG betreuen Lernende/Studierende aus unterschiedlichen Ausbildungsphasen und Ausbildungsprogrammen gemeinsam mit der Berufsbildnerin/dem Berufsbildner die ihnen zugeteilten Patient:innen auf der Grundlage des Modells «Cognitive Apprenticeship».

² Cognitive Apprenticeship = didaktische Methode, die kognitive Prozesse für Lernende/Studierende sichtbar und nachvollziehbar macht.

³ 2017 wurde das LAG-Konzept des Universitätsospitals Zürich ausgezeichnet mit dem «Enterprize» für vorbildliche Berufsbildungsprojekte, «die für die Entwicklung unserer Gesellschaft wegweisend sind und einen grossen Nutzen stiften. Der Preis wird von der SVC Stiftung für Unternehmertum zusammen mit dem Fachpartner Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB vergeben» (<https://enterprize.swiss/>).

NEU!


Eine neue Dimension

Perfekt vorbereitet für die Abschlussprüfung

Die Vorteile unserer Lernlösung:

- Kurze und **prägnante Erklärvideos**
- Deckt alle fünf **Handlungskompetenzbereiche (A – E)** ab
- Alle Inhalte auf **einer einzigen Plattform**
- **QV-Simulationen** inkl. Musterlösungen
- Von erfahrenen Lehrpersonen entwickelt
- **Tipps, Strategien und KI-Prompts** für weniger Zeitdruck bei der Prüfung



Weitere
Informationen

DENKMOMENT

Am technologischen Ball bleiben – mit Technologiebeobachtern

In der Berufsbildung müssen die Ausbildungsgänge der einzelnen Berufe alle fünf Jahre überprüft werden. Damit soll erreicht werden, dass die Lerninhalte arbeitsmarkttauglich bleiben. In zahlreichen Berufen ist die Technologie ein fortschreitender Treiber. Hier gilt es auch für Berufsfachschulen, innerhalb der halben Dekade die neusten Innovationen in die laufende Lehrzeit zu integrieren.

In den Verordnungen über die berufliche Grundbildung¹ ist festgehalten, dass die einzelnen Berufe den wirtschaftlichen, technologischen, ökologischen und didaktischen Entwicklungen anzupassen sind. Aufgrund

der rasanten technologischen Entwicklung in einzelnen Berufsfeldern müssen die Akteure mit möglichst niederschwelligen Ideen dafür sorgen, dass der Anschluss an die Marktbefürfnisse nicht verpasst wird.

Am Beispiel der Zweiradberufe² resp. des Berufes Fahrradmechaniker/in lässt sich erkennen, wie aus dem früheren Velo ein hochtechnisiertes Gerät entstanden ist. Geändert haben die Materialien, die Antriebs- und Schaltsysteme mit Elektrik und Elektronik, Bremsen, Komponenten usw. – Und immer wieder tauchen Neuheiten auf, welche die Kundennachfrage ansteigen lassen. Innerhalb der drei Jahre dauernden Ausbildungszeit sind diese technologischen Innovationen nicht expliziter Lerngegenstand in den Stoffplänen.

An den Berufsfachschulen lässt sich dieser Tatsache mit **folgenden Massnahmen** entgegenwirken:

1. Pro Berufs- oder Fachgruppe wird ein Berufsfachschullehrer als Technologiebeobachter³ bestimmt.
2. Er beobachtet den Markt im Zweiradgewerbe und antizipiert insbesondere die dortige Technologieentwicklung. Gleichzeitig sammelt er Hinweise und Beiträge seiner Berufskollegen. Ihnen obliegt ebenfalls die Aufgabe, die technologi-



Die Velos werden stetig weiterentwickelt – und die Lehrpersonen BK sollten am Ball bleiben.

sche Zukunft im unterrichtenden Beruf zu orten.

3. Er bündelt die neusten Technologieentwicklungen zu Stoffthemen zusammen und bereitet Unterrichtssequenzen sowie das entsprechende Setting vor.
4. Er konzipiert daraus kompakte (Kurz-)Freikurse für die aktuellen Lernenden der Fahrradmechanik vor.
5. Er organisiert – allenfalls gemeinsam mit übergeordneten Stellen – den Freikursunterricht.
6. Er plant die fachlichen Weiterbildungen zu den neuen Lernsequenzen und schult seine Berufskollegen.

7. Der Zyklus dieser **Routine umfasst ein Schuljahr**. Im jeweils ersten Semester erfolgen die Schritte (2) bis (4). Im ersten Quartal des zweiten Semesters folgen die Schritte (5) und (6). Dann folgt die Umsetzung.

Das Konzept «Technologiebeobachter» hat den Vorteil, dass sich nicht jede Berufsschullehrperson um das gleiche Thema kümmern muss. Gleichzeitig wird mit dem Technologiebeobachter eine Funktion geschaffen, die mit den Zweirad-Herstellerfirmen und den Ausbildungsverbundpartnern vernetzt ist.

1 Instrumente: Bildungsverordnungen (BiVo), Bildungspläne, weiterführende Ausbildungsinstrumente, vgl. Art. 12 Abs. 1 Bst. c der Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung.
 2 Zu diesem Berufsfeld gehören der/die Motorradmechaniker/in EFZ (4 Jahre), der/die Fahrradmechaniker/in EFZ (3 Jahre) und der/die Zweirad-Assistent/in EBA (2 Jahre).
 3 Mit diesem Funktionsaufwand kann eine Entschädigung verbunden sein.

Der Autor



Niklaus Gerber,
NORDWÄRTS – Kompass für
kompetente Führung

➤ www.nord-waerts.com



«An manchen Tagen erscheint mir jede Treppe wie die Eiger-Nordwand»

Multiple Sklerose kann jeden treffen und verläuft für jeden Betroffenen anders. Bei Irene ist es die eingeschränkte Mobilität, die ihre Lebensgeschichte mit MS prägt.

Die Schweizerische Multiple Sklerose Gesellschaft unterstützt seit 60 Jahren alle Menschen, die von MS betroffen sind. Helfen auch Sie uns dabei, Menschen mit MS mehr Lebensqualität zu ermöglichen: www.multiplesklerose.ch

damit es besser wird



Schweizerische
Multiple Sklerose
Gesellschaft

POLITIK

Die Berufsbildung im Fokus der Parlamente

Politikerinnen und Politiker haben in den eidgenössischen Räten und kantonalen Parlamenten zwischen Herbst 2020 und Herbst 2023 insgesamt 267 Vorstösse zur Berufsbildung eingereicht, wie eine neue Studie der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB zeigt. Die Vorstösse zielten insbesondere darauf ab, die Berufsbildung attraktiver zu gestalten, Ausbildungsinhalte anzupassen, die Durchlässigkeit zu erhöhen und die betriebliche Ausbildung zu stärken.

Parlamentarische Vorstösse sind in der Schweiz das zentrale Instrument, um einen politischen Prozess aktiv zu beeinflussen und zu gestalten. Miriam Hänni, Belinda Aeschlimann und Lukas Graf vom Schweizerischen Observatorium für die Berufsbildung an der EHB (OBS EHB) haben untersucht, wie sehr dieses Instrument im Bereich der Berufsbildung genutzt wird. Die Studie entstand im Rahmen des durch das OBS EHB erstellten Trendmonitorings «Trends in der Berufsbildung».

Ein knappes Drittel waren Interpellationen

Von Herbst 2020 bis Herbst 2023 wurden in den beiden eidgenössischen Räten und in den kantonalen Parlamenten 267 schriftliche Vorstösse einschliesslich parlamentarischer Initiativen zur Berufsbildung eingereicht. Dies entspricht rund einem Drittel aller schriftlichen Vorstösse zu Bildungsthemen und etwa 2 Prozent aller eingereichten Vorstösse in dieser Zeit. Bei 4 Prozent handelte es sich um parlamentarische Initiativen, 21 Prozent entfielen auf Motionen, 25 Prozent auf

Postulate, 29 Prozent auf Interpellationen und 21 Prozent auf schriftliche Anfragen.

Einfluss auf die politische Agenda

In vielen Fällen stand nicht direkt eine neue gesetzliche Regelung im Zentrum, sondern Berufsbildungsthemen wurden durch Vorstösse auf die politische Agenda gesetzt. Ausgerichtet waren die Vorstösse thematisch insbesondere darauf, die Berufsbildung auszubauen und attraktiver zu gestalten, neue Ausbildungsinhalte zu integrieren, die Durchlässigkeit zu erhöhen und die betriebliche Ausbildung zu stärken. Dieses Agendasetting wirkt sich auch auf die Arbeiten der Verbundpartnerschaft von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt aus. Die enge Zusammenarbeit dieser Verbundpartner gilt als zentraler Erfolgsfaktor für das schweizerische Berufsbildungssystem.

Mehr dazu ist hier zu erfahren:

➤ <https://www.ehb.swiss/news/die-berufsbildung-im-fokus-der-parlamente>



Lea Kusano entdeckte das Eisschwimmen lange bevor es während der Corona-Zeit zum Trend wurde

EISSCHWIMMEN

Und dann toben die Neuronen

Längst wagen sich nicht mehr nur Extremsportbegeisterte ins kalte Wasser.
Ein Gespräch mit Lea Kusano (44) über Eisschwimmen jenseits von Trends, den Moment
des Abtauchens und persönliche Grenzen.

FOLIO: Lea Kusano, wann warst du das letzte Mal Eisschwimmen?

LEA KUSANO: Vorgestern. Eine gute Bekannte hat mir geschrieben, dass der Moossee in Münchenbuchsee (BE) eine Eisschicht hat. Also habe ich spontan mein Schwimmtraining im Pool verschoben. Es war megaschön. Die Sonne kurz vor dem Untergang, ein paar Wolken, kein Wind. Aber das Wasser war schon kalt, 4,5 Grad schätze ich.

Unter 5 Grad – ab dann redet man vom Eisschwimmen. Ist diese Temperatur für dich als geübte Eisschwimmerin annehm?

Es gibt Tage, an denen es nicht angenehm ist und mehr Überwindung kostet. Wenn ich müde bin etwa. Oder mein Körper fühlt, dass sich eine Erkältung anbahnt. Es ist auch zyklusabhängig. Am zweiten, dritten Tag der Mens ist mein Körper schlaff, und ich bringe den Tonus – die Spannung, die ich brauche – nur schwer hin.

Was passiert mit dir, wenn du ins kalte Wasser steigst?

Es ist ein Momentum des totalen Fokus und Loslassens gleichzeitig. Du hyperventilierst und musst deine ganze Aufmerksamkeit auf deine Atmung lenken und sie regulieren, aufs langsame, lange Ausatmen fokussieren. In diesen etwa eineinhalb Minuten bist du voll bei dir. Alles andere – Gedankenkarusselle, Beziehungen zur Aussenwelt – schaltet ab. Mit einer normalen Meditation brauchte ich wahrscheinlich eine halbe Stunde, um dorthin zu kommen. Es sind wie Schotten, die zugehen – das ist einfach unglaublich beruhigend und fühlt sich gut an. Jedes Mal.

Du kannst dich drauf verlassen, dass du dich danach besser fühlst.

Ja, auf diesen Shutdown kann ich mich verlassen, ich fühle mich energetischer, fitter, freier. Und den eingeübten Mechanismus mit der Atmung kannst du auch im Alltag anwenden. Alltagsstress hat einen grossen Einfluss auf die Atmung. Sie flacht ab, geht in der Tendenz Richtung Hyperventilation. So hilft mir Eisschwimmen auch beim Stressabbau im Alltag.

Erinnerst du dich noch an dein erstes Mal?

Nein, daran erinnere ich mich nicht mehr. Aber ich weiss, wie ich dazu gekommen bin. Ich

habe eine Reportage im «Magazin» des «Tages-Anzeigers» gelesen über eine finnische Apnoe-Eistaucherin zum Thema «Die Stile». Ich musste das einfach ausprobieren. Das war vor neun Jahren.

Du hast damit angefangen, bevor es zum grossen Trend wurde.

Ja, da war die Berner Aare noch leer im Winter. Die meisten haben Eisschwimmen durch Covid entdeckt. Damals habe ich auch den «Fridayswim» ins Leben gerufen, um Leute treffen zu können. Ich habe überall gepostet und erzählt: Immer freitags, 12.15 Uhr, Marzili – wer kommt schwimmen? Die Gruppe besteht bis heute. Die meisten kannten sich vorher nicht, aber die Extremerlebnisse haben uns zusammengeschweisst. Der «Fridayswim» ist übrigens die einfachste Art, um mit Eisschwimmen anzufangen ...

Warum?

Eisschwimmen ist es in der Aare ja selten, ich habe nur einmal erlebt, dass die Temperatur unter 5 Grad war. Aber es ist wie bei jedem Sport: wenn du nur alle vier Wochen gehst, ist es hart. Machst du es regelmässig, wird es einfacher. Du startest im Sommer, dann wird es Herbst, dann Winter – und du hörst einfach nicht auf. Wir schwimmen einfach durch, gehen mit den sinkenden Temperaturen mit.

Macht es einen grossen Unterschied, ob das Wasser 6 oder 4 Grad kalt ist?

Oh ja, unter 10 Grad spürst du jedes einzelne Grad. Aber es kommt auf die Tagesform an. Und mitten in der Saison reagiert mein Körper nicht mehr extrem, wenn ich in 7 Grad kaltes Wasser steige. Aber Anfang Saison direkt in 1 Grad kaltes Wasser, das ist dann schon ... wow. Ich erinnere mich an zwei Mal bei Minus-

Mitten in der Saison reagiert mein Körper nicht mehr extrem, wenn ich in 7 Grad kaltes Wasser steige. Aber Anfang Saison direkt in 1 Grad kaltes Wasser, das ist dann schon ... wow.



Sicherheit ist Lea Kusano auch beim Eisschwimmen wichtig.

temperaturen in fliessendem Gewässer, was es ja selten gibt. Jedes Neuron war am toben. Es war so kalt. So kalt!

Du hast gedacht: Das ist jetzt zu kalt?

Nein. Das fährt einfach nochmal anders ein (lacht).

Du hast die Schweiz sogar an den Welt- und Europameisterschaften vertreten. Erzähl!

Ja, als ich gesehen habe, dass man da ohne Selektionskriterien teilnehmen kann, dachte ich mir, ich wäre ja blöd das mit über 40 nicht zu machen. Das war sehr cool. Es gibt verschiedene Stile und Distanzen, die Zeit wird gemessen wie im klassischen Schwimmen – die Wassertemperatur ist einfach unter 5 Grad. Beim Eisschwimmen zieht dir nicht nur die Aktivität, sondern auch die Kälte Zucker aus dem

Muskel. Die grösste Gefahr ist, dass du erschlaffst. Deshalb bin ich auch selten alleine unterwegs, ich bin ein sicherheitsorientierter Mensch.

Von welchen Distanzen reden wir im Eisschwimmen?

Ich bin 50 und 100 Meter geschwommen. Dann gibt es 250 Meter, vom Standing her bist du ab 500 Metern richtig mit dabei, ab 1 Kilometer in der Königsklasse. Champion wirst du, wenn du die Eismeile machst. Ich weiss nicht, ob ich das physisch je schaffen würde. Und ich kann mir nicht vorstellen, dass ich mental bereit wäre, 1,68 Kilometer unter 5 Grad ohne Schutz zu schwimmen. Das darf man bezüglich Sicherheit nicht unterschätzen. Nach so langer Zeit im kalten Wasser braucht der Körper ein systematisches Aufwärmen, um keine Herzprobleme zu riskieren.

Würdest du allen empfehlen, Eisschwimmen auszuprobieren?

Empfehlen tu ich es niemandem, weil missionieren nicht mein Ding ist. Für mich ist Eisschwimmen, Schwimmen allgemein, mehr als ein Hobby. Ich fühle mich wohl im Element, ich fühle mich frei. Es ist Teil meiner Existenz. Aber ich möchte das nicht generalisieren, dazu sind wir Menschen zu unterschiedlich. Wer Herzprobleme hat oder starkes Asthma, muss es natürlich mit der Ärztin oder dem Arzt besprechen. Aber wenn jemand Lust darauf hat, dann sag ich: Mach es. Meine Mutter ist jung gestorben, das hat meine Einstellung grundlegend verändert, wenn es darum geht, Dinge nicht aufzuschieben.

Wenn dir jemand sagt, ich kann mir nicht vorstellen, in so kaltes Wasser reinzugehen – was antwortest du?

Es kann sein, dass du dir das nicht vorstellen kannst. Aber du kannst es.

ZENTRALVORsTAND

Ein MINT-Mann für die BM

David Michel lebt in Chur und arbeitet ebenda an der Gewerblichen Berufsschule (GBC) als Mathematik- und Physiklehrer an der Berufsmaturitätsschule. Er will im BCH-Zentralvorstand mitwirken und sich da insbesondere für die Belange der BM einsetzen.

FOLIO: David Michel, was fällt dir zuerst ein, wenn du den Begriff «Berufsbildung» hörst?

DAVID MICHEL: Ich muss vorausschicken, dass ich kein eigentlicher Berufsfachschullehrer bin, da ich weder Fachkunde noch ABU unterrichte; ich bin an der Abteilung Berufsmaturität als Mathematik- und Physiklehrer tätig.

Trotzdem: Die duale Berufsbildung bietet unseren jungen Leuten eine gute, differenzierte Ausbildung hin zu Fachleuten. Besonders gefallen mir ihre Durchlässigkeit und die vielen Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung: «Kein Abschluss ohne Anschluss» ist ein wunderbares Motto. Mit der dualen Berufsbildung beschreitet die Schweiz sehr erfolgreich einen Sonderweg.

Auf welchem Weg bist du Lehrperson geworden?

Ich habe ganz klassisch das Gymnasium besucht und die Matura gemacht. Bald darauf durfte ich anfangen, auf verschiedenen Schulstufen zu unterrichten, auch am Gymnasium. Und diese Tätigkeit gefiel mir so, dass ich meinen ursprünglichen Studiengang – Maschinenbauingenieur – gewechselt habe und mich zum Gymnasiallehrer ausbilden liess. Zeitgleich dazu absolvierte ich den EHB-Lehr-

gang zur BM-Lehrperson. Dann hatte ich das Glück, parallel am Gymnasium und an der Berufsmaturitätsschule unterrichten zu können. Irgendwann musste ich mich dann für eine Schule entscheiden und habe die Richtung BM gewählt.

Bist du in einer BCH-Sektion? Hast du weitere Engagements im Umfeld der Berufsbildung?

Ich war bis zu ihrer kürzlich erfolgten Auflösung Mitglied der Bündner Sektion und engagiere mich in der BCH-BM Fachgruppe Ostschweiz. Und ja, ich bin im Vorstand unserer Lehrpersonenkonferenz; eine Vertretung des Lehrkörpers der GBC gegenüber der Schulleitung und zugleich anerkannter Personalverband der Stadt Chur.

Wann und warum hast du beschlossen, dich im BCH-ZV zu engagieren?

Ich war zwar während zwei Jahren Mitglied von Berufsbildung Graubünden, habe mich aber wenig über die Tätigkeiten des Dachverbandes informiert. Nun hat mir Anja Nützi, Co-Leiterin der BCH-BM Fachgruppe Ostschweiz, die ja auch im BCH-Zentralvorstand mitmachen wird, erzählt, dass sich BCH-FPS eine neue Organisation gegeben hat. Sie sagte, es sei eine Aufbruchsstimmung innerhalb des Ver-



David Michel: Basale Fertigkeiten sollten am Anfang der Lehre ohne digitale Medien eingeübt werden.

bands entstanden und es würden neue Leute gesucht. Durch meinen Werdegang habe ich Erfahrung auf verschiedenen Schulstufen und Ausrichtungen sammeln können; in einem nationalen Dachverband mitzuziehen, kann ich mir deshalb grundsätzlich vorstellen.

Letztes Jahr hat BCH-FPS sein 150-Jahre-Jubiläum gefeiert – welche aktuellen Themen müssen von dir aus gesehen in der näheren Zukunft dringend angepackt werden?

Der Dachverband soll sich in alle für die Berufsbildung relevanten Gremien einbringen und sich Gehör verschaffen. Mein persönlicher Schwerpunkt liegt naturgemäss auf der BM, darum bin ich auch in der Fachgruppe – die BM liegt mir am Herzen; es ist mir wichtig, hier Positives zu erhalten und allfällige Probleme lösen zu helfen. Da ich in drei BM-Richtungen je mindestens ein Jahr unterrichten durfte, habe ich einen gewissen Einblick erhalten und meine Meinung ist: Die BM hat heute eine sehr gute Qualität, gerade auch in den MINT-Fächern, die wir unbedingt beibehalten müssen, gerade auch wegen des Fachkräftemangels in den MINT-Berufen. Einfach das Niveau zu senken und dadurch mehr Leute auszubilden, halte ich für keine langfristig zielführende Idee.

Mit welchen Schwierigkeiten hat die BM aktuell zu kämpfen?

Wir haben bekanntlich ein Nachwuchsproblem an der BM1, insbesondere in der Ausrich-

tung TALS. Diese bietet eine hervorragende Ausbildung, ist aber sehr anspruchsvoll und hat darum leider auch eine recht hohe Abbruchquote. Wir müssen nun die Gratwanderung schaffen, die Ausbildung einerseits wieder attraktiver zu machen und die Negativquote zu verkleinern, ohne dass die Qualität leidet.

Dann ist die ganze Digitalisierung, insbesondere der Umgang mit der künstlichen Intelligenz, eine grosse Herausforderung. Ich bin mir nicht sicher, ob wir als Bildungsanbieter bisher überall die richtigen Schlüsse gezogen haben. Meiner Meinung nach sollten wir in gewissen Fächern gerade am Anfang einer allgemeinen Grundbildung auf die digitalen Arbeitsmedien eher verzichten und gewisse basale Fertigkeiten ohne diese einüben, gerade das klassische Lesen, Schreiben und Rechnen möchte ich hier erwähnen. In Projektarbeiten oder praktischen Arbeiten haben die digitalen Hilfsmittel aber selbstverständlich ihren berechtigten Nutzen und können dort situativ eingesetzt werden. Die Entscheidung über deren Einsatz sollte bei der Lehrperson liegen.

Wie viel Zeit kannst und willst du ungefähr für dein Engagement im ZV einsetzen? Zugegeben, diese Frage ist schwierig ...

Also meine Antwort ist relativ einfach: Ich habe das mit Bruno Juhasz besprochen, und er hat mir erläutert, welchen Aufwand er von den Mitgliedern des ZVs in etwa erwartet. Und ich kann sagen: Das kann ich leisten. Sonst würde ich mich schon gar nicht darauf einlassen, denn in meinem Leben brauche ich auch Platz für anderes; ich habe schliesslich einen Job und pflege in der Freizeit meine verschiedenen Hobbys.

Apropos: Was macht David Michel, wenn er gerade nicht unterrichtet oder sich für seinen Berufsstand engagiert?

Ich treibe gerne Sport: Jetzt, im Winter, gehe ich in unseren schönen Bündner Bergen auf Skitouren. Im Sommer bin ich oft mit dem Bike unterwegs, und ich bin Windsurfer. Daneben bin ich ein geselliger Mensch, der sich gerne mit anderen trifft – und manchmal mache ich es mir auch mit einem guten Buch gemütlich.

ZENTRALVORsTAND

Fan der Berufsbildung, «Mecher» und Macher

Daniel Kobell wohnt in Stäfa in einem Chalet am Zürichsee, arbeitet zu 100% in Liestal als IKT-Lehrer an der Wirtschaftsmittelschule Schulen kvBL und in seiner Kommunikationsagentur comm.pact AG in Basel. FOLIO hat er erzählt, warum er im BCH-Zentralvorstand mitmachen will.

FOLIO: Daniel Kobell, was fällt dir zuerst ein, wenn du den Begriff «Berufsbildung» hörst?

DANIEL KOBELL: Die duale Berufsbildung! Sie ist der Kern, das schweizerische Erfolgsmodell für Wohlstand und eine gesunde Demokratie. Gut ausgebildete Berufsleute sind selbstsicher, stolz auf ihre Berufung und können ein Leben lang lernen. Zudem ist die Berufsbildung der Start in ein vielfältiges Berufsleben mit vielen «Brücken» zum Traumberuf, gerade eben, weil sie von unten her aufbaut. Davon profitieren wir zuletzt alle: Wir haben, anders als viele andere Länder, zum Beispiel Handwerker:innen, die ihren Beruf wirklich gelernt haben. Das gilt für alle Ebenen: Bei uns stehen der Elektroingenieur und der

Elektriker EFZ zusammen auf der Baustelle und sprechen die gleiche Fachsprache. Das ist doch einzigartig – und ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, Fehler zu vermeiden!

Du bist auch selbst ein «Produkt» der Berufsbildung.

Ja, ich komme von der Berufsseite her und fühle mich darum dem dualen System sehr verbunden. Als typischer Quereinsteiger in viele Berufe habe ich mein Leben lang gelernt, habe immer von der Praxis her die Theorie verstanden und erarbeitet. Angefangen als Grafiker EFZ und Designer FH, zum Semiotiker FH und Marketer mit MBA auf der einen Seite und – «by doing» – von der Elektronik zur Informatik auf der anderen. Mittendrin kam die Ausbildung dazu: Kursleiter, Erwachsenenbildner, Dozent FH, Lehrer BM und Brückenangebote und jetzt Fachlehrer EHB.

Bist du Mitglied einer BCH-Sektion?

Bedingt durch meine vielen Hüte mache ich bei einigen Verbänden mit, da sind noch nicht alle beim BCH – was aber wird!

Gut ausgebildete Berufsleute sind selbstsicher, stolz auf ihre Berufung und können ein Leben lang lernen.



«Ich habe das grosse Glück, dass ich seit 40 Jahren meinen Hobbys frönen und damit mein Leben anständig finanzieren kann», sagt Daniel Kobell.

Wann und warum hast du beschlossen, dich im BCH-ZV zu engagieren?

Im Oktober-FOLIO ist ein Aufruf erschienen, der ZV suche Verstärkung. Das fand ich richtig cool: Der Verband sagt den Lehrpersonen direkt, dass er für sie arbeitet und ihre Mithilfe braucht. Also habe ich mich bei Bruno Juhasz gemeldet – was auf Gegenliebe stiess. Ich habe mich immer in verschiedenen Organisationen engagiert, als Sozialdemokrat in der Politik, als «Chef» in Gewerbeverbänden und als «Arbeitnehmer» in diversen Verbänden, da ist es naheliegend, mich auch im Berufsverband einzubringen.

Letztes Jahr hat BCH-FPS sein 150-Jahre-Jubiläum gefeiert. Nun ist es Zeit, in die Zukunft zu schauen: Welche aktuellen Themen müssen von dir aus gesehen dringend angepackt werden?

Die Berufsbildung ist in einem steten Wandel, da gibt es immer viel zu tun. Ich denke, dass der BCH mehr an Ge-

wicht gewinnen kann und soll. Sei dies berufspolitisch und auch als Koordinationsstelle und Vermittlung zwischen den verschiedenen Partnern. Es gilt sicher, die Strukturen einfacher, transparenter und somit verständlicher zu gestalten. Dann sollten wir neue wichtige Partner wie die Berufsbildner:innen, die ÜK-Leitenden, die OdAs, Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertretungen ins BCH-Boot holen. Und als jemand, der lange in Basel gelebt hat, frage ich mich: Warum strecken wir die Fühler nicht über die Landesgrenzen hinaus?

Kannst du uns ein konkretes Beispiel geben?

Gerne: Es gibt viele Lehrpersonen, die in mehreren Schulhäusern arbeiten und verschiedene Fächer unterrichten – ihnen allen stellt sich bei einer BCH-Mitgliedschaft die Frage nach der passenden Sektion. Niemand will in zehn verschiedenen Verbänden mitmachen, da müssen wir übersichtlicher und schlanker werden. Und, wie ich schon gesagt habe: Es wäre wichtig, auch die Berufsbildenden in den Betrieben und die ÜK-Leitenden der Berufsverbände einzubinden.

Wie viel Zeit kannst du für dein Engagement im ZV (ungefähr) einsetzen? Und wo genau möchtest du dich einbringen?

Das ist mein grosser Vorteil: Ich werde im Sommer – nicht ganz freiwillig; meine Schule will keine Lehrpersonen im Rentenalter – pensioniert, während meine Frau noch ein Jahr länger voll engagiert ist. So kann ich mich in die Themen einarbeiten und mein Potenzial entwickeln. Dank mei-

ner langjährigen politischen Erfahrung in der SP Basel-Stadt weiss ich, wie wichtig es ist, dass sich die Betroffenen in Vernehmlassungen einbringen können. Darauf will ich hinarbeiten.

Was macht Daniel Kobell, wenn er gerade nicht unterrichtet oder sich für den Berufsverband engagiert?

Mit einem Haus und Garten gibt es immer viel zu tun – vor allem, wenn man begeisterter Handwerker und «Mecher» ist. Ruhiger nehme ich es mit dem Sport und dem Kochen, da ist Zeit wichtig, auch wenn es «nur» 20 Minuten für ein Abendessen oder ein Spaziergang sind.

Ab Sommer wird man mich wieder mehr auf dem Platz Bälle suchen sehen – ich spiele gerne Golf, es ist gemütlich und gelenkschonend; wichtig ist die Technik, nicht die Kraft. Ich habe das höchste Handicap und keine Ambitionen, aber es tut mir irrsinnig gut: Es zwingt mich, loszulassen. Wenn du deine Gedanken mit auf den Golfplatz nimmst, hast du verloren!

Als sozialer Mensch treffe ich mich immer gerne mit Menschen und wirke überall aktiv mit, wo ich etwas zu sagen habe. Darum bin ich immer noch an vielen Anlässen in der Region Basel anzutreffen.

Bleibt da auch Zeit für Hobbys und/oder Familienleben?

Ich habe das grosse Glück, dass ich seit 40 Jahren meinen Hobbys frönen und damit mein Leben anständig finanzieren kann. Da meine Frau aus dem gleichen Holz geschnitzt ist, passt das gut – wir sind ein starkes Team, was auch die erwachsenen Kinder sehr schätzen, weil wir füreinander da sind.

Und als jemand, der lange in Basel gelebt hat, frage ich mich: Warum strecken wir die Fühler nicht über die Landesgrenzen hinaus?

ZENTRALVORsTAND

Eine Stimme für die Bildung in der Berufsbildung

Anja Nützi ist Co-Leiterin der BCH-BM Fachgruppe Ostschweiz. Sie lebt in Oberuzwil und arbeitet als BM-Lehrperson für Deutsch und Englisch und Abteilungsverantwortliche am Gewerblichen Berufs- und Weiterbildungszentrum St. Gallen. Nun will sie als Nachfolgerin von Renate Siegenthaler im Zentralvorstand die BM-Lehrpersonen vertreten.

FOLIO: Anja Nützi, was fällt dir spontan ein, wenn du den Begriff «Berufsbildung» hörst?

ANJA NÜTZI: Zuerst einmal die Dualität der Berufsbildung, das Zusammenspiel von Betrieben und Schule. Dann höre ich aber auch sofort den Begriff «Bildung»: Wir vermitteln nicht ausschliesslich berufsrelevante Kompetenzen, sondern eben auch Bildung. In einem so stark nach Durchlässigkeit strebenden System finde ich das ganz wichtig.

Du bist Co-Leiterin der BCH-BM Fachgruppe Ostschweiz. Wann und warum hast du beschlossen, dich in dieser Form zu engagieren?

Das war 2017 oder 2018, als BCH-Altpräsident Christoph Thomann zu einer Sitzung einlud, um die früheren Fachsektionen der BM-Lehrpersonen zu reaktivieren. Der erste Impuls war, dass die Lehrpersonen bei der Entwicklung des neuen Rahmenlehrplanes für die Berufsmaturitätsschule Einsitz erhalten und für ihre Interessen selbst eintreten sollten. Und dann ging es auch

darum, die Lehrpersonen untereinander besser zu vernetzen, damit wir unsere eigenen Themen bearbeiten können. Zwar legen das Amt für Berufsbildung und die einzelnen Schulleitungen Weiterbildungsthemen fest, aber sie decken sich nicht immer mit dem, was die Lehrpersonen bewegt

Welche waren und sind eure wichtigsten Themen?

(Lacht) Zuerst wurden wir durch Corona scharf ausgebremst. Doch mittlerweile konnten wir im Oktober bereits das dritte Vernetzungstreffen mit der Fachhochschule Ost durchführen. Dort geht es uns darum, zu erfahren, wie wir unsere Lernenden auf die Studierfähigkeit vorbereiten sollen; was erwarten die FHs von ihnen und von uns?

Derzeit treibt uns vermehrt die Frage um: Wie können wir das Niveau halten? Im Kanton St. Gallen dürfen neu alle Lernenden mit einer Abschlussnote ab 4,75 prüfungsfrei in die BM2 steigen – unabhängig vom gelernten Beruf, wohlgemerkt. Das ist ein gros-

ses Problem, denn wer nach der Realschule und beispielsweise einer Detailhandelslehre an die BM2 kommt, hat riesige Lücken. Mathe ist ein altbekanntes Problem, das sich verschärft. Neu drängen nun auch Leute mit zum Beispiel sehr schwachen Deutsch- und Englischkenntnissen an die BM. Früher waren die Lernenden immerhin noch gezwungen, für die BM-Aufnahmeprüfung zu repetieren.

Ein weiteres Problem ist die veränderte Struktur der Lernenden. Möglicherweise hängt es mit dem Lehrplan 21 an der Volksschule zusammen, das wissen wir nicht sicher. Wir stellen jedenfalls fest, dass immer mehr Lernende – vorab an der BM1, aber vermehrt auch an der BM2 – zwar hervorragend arbeiten, wenn sie etwas selber machen können, aber grosse Mühe beim Zuhören bekunden. An der BM können wir aber nicht alles über Werkstattunterricht und SOL abhandeln, manches muss in Frontalunterricht vermittelt werden.

Darum erwägen wir jetzt ein erstes Vernetzungstreffen mit den Kolleg:innen der Volksschul-Oberstufe; wir möchten von ihnen erfahren, ob sie diese Veränderungen auch wahrnehmen, um dann zu überlegen, wie wir reagieren können.

Nun engagierst du dich auch im ZV von BCH-FPS. Warum?

Ich möchte der BM im Zentralvorstand als Nachfolgerin von Renate Siegenthaler eine Stimme geben; wir müssen unsere Perspektive einbringen können. Und es ist angedacht, dass ich für den ZV auch in anderen Kommissionen Einsitz nehme, beispielsweise beim LCH oder in der Tripartiten Kommission, das ist aber noch offen.

Letztes Jahr hat BCH-FPS sein 150-Jahre-Jubiläum gefeiert – welche aktuellen Themen müssen von dir aus gesehen nun dringend angepackt werden?

BCH-FPS muss sich dafür stark machen, dass die «Bildung» in der Berufsbildung bleibt! Sonst geht die Idee der Chancengleichheit – eines Bereichs, in dem die Schweiz ohnehin kein Musterland ist – und der Durchlässigkeit verloren. Dazu gehört dann auch die kontrovers diskutierte Kompetenzorientierung. Das ist eine komplexe, vielschichtige Debatte. Der zweite grosse Aspekt ist eine sinnvolle Integration der Digitalisierung und neu auch von KI in den Unterricht. Das ist noch lange nicht abge-



Die Fragen nach Studierfähigkeit und Chancengleichheit bewegen Anja Nützi ebenso wie die aktuellen didaktischen Herausforderungen.

schlossen. Eine didaktische Herausforderung – und Lehrpersonen müssen fit dafür werden.

Wie viel Zeit kannst du für dein Engagement im ZV ungefähr einsetzen?

Das kann ich nicht mit einer genauen Stundenzahl beantworten, denn vieles läuft punktuell und nebenher. Ich gehe davon aus, dass ich neben den ZV-Sitzungen auch an Sitzungen in anderen Kommissionen und sicher auch an einzelnen kleineren Projekten teilnehmen werde. Aber es bleibt klar ein Milizengagement; den grössten Teil der Arbeit leistet nach wie vor das Co-Präsidium. Was mir die Arbeit sicher erleichtert, ist, dass ich von Seiten der Schule zumindest ideell unterstützt werde.

Was macht Anja Nützi, wenn sie gerade nicht Schule gibt oder sich für den Berufsverband engagiert?

Zwei meiner Kinder sind schon ausgeflogen, das dritte wird auch bald ausziehen, meine Verantwortung als Mutter nimmt also ab. Diese neue Freiheit nutze ich seit ein paar Jahren, um alte Hobbys wieder aufzunehmen: Ich spiele Klavier und Tennis. Und ich engagiere mich im Verein Galerie am Gleis in Uzwil.

ZENTRALVORsTAND

«Der Gesundheit der Lehrpersonen Gewicht geben»

Benjamin Steinmann aus Zürich unterrichtet an der GIB Gewerblich-industriellen Berufsfachschule Kanton Glarus als dipl. Berufsfachschullehrer Berufskunde künftige Fachleute Bewegungs- und Gesundheitsförderung EFZ und amtiert als ETH-Praktikumslehrperson Fachdidaktik. Er möchte sein Engagement in der Kommission B&Q Bewegung und Gesundheit mit der Arbeit im BCH-ZV verknüpfen.

FOLIO: Benjamin Steinmann, wenn du den Begriff «Berufsbildung» hörst – was fällt dir zuerst ein?

BENJAMIN STEINMANN: Sie ist einzigartig! Die Schweiz gilt weltweit als führend in der Berufsbildung; die Kombination von schulischer und betrieblicher Ausbildung bildet das Fundament. Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz zeichnet sich durch die hervorragende Verzahnung der drei Lernorte Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (üK) aus.

Die Berufsfachschulen bieten die Basis für die praxisorientierte Ausbildung der Lernenden, indem sie die praktische Ausbildung durch die Vermittlung von theoretischem Fachwissen ergänzen. Die enge Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsfachschule stellt sicher, dass die Ausbildung der beiden Ebenen aufeinander abgestimmt ist, um einen umfassenden und ausgewogenen Lernprozess zu gewährleisten. Das Unterrichten und Beraten ist eine Berufung für mich. Ich empfinde das Unterrichten nicht als Arbeit, sondern als Bereicherung in meinem Leben. Denn während ich lehre, lerne auch ich, sei dies auf thematischer, didaktischer oder auch persönlicher Ebene.

Hast du selbst eine Lehre gemacht? Auf welchem Weg bist du Lehrperson geworden?

Ja, ich habe eine kaufmännische Ausbildung absolviert mit zwei Jahren Handelsschule und einem Jahr Praktikum. Durch meine Tätigkeit als Fitness-Instruktor habe ich zuerst an der Klubschule Migros im Lehrgang Fitness-Instruktor unterrichtet. Das weckte

früh meine Freude am Unterrichten. Letztes Jahr konnte ich bereits mein 20-Jahre-Berufsjubiläum feiern. Ich war ganz überrascht, als ich das feststellte (lacht).

Bist du in einer BCH-Sektion?

Nein, und das hat für mich im Moment auch nicht Priorität. Ich will mich dort, wo ich bin, engagieren und mich nicht verzetteln.

Warum hast du beschlossen, dich im BCH-ZV zu engagieren? Welche spezifischen Kompetenzen und Themen möchtest du einbringen?

Ich bin seit Kurzem Mitglied der Kommission B&Q Bewegung und Gesundheit; es freut mich sehr, dass ich von der Table Ronde Berufsbildender Schulen als Vertreter der Berufsfachschulen dazu mandatiert worden bin. Die Mitarbeit im BCH-ZV und das Mandat in der Kommission B&Q ergänzen sich sehr gut: An beiden Orten kann ich mein strategisches Denken und auch meine pädagogisch-didaktischen Kompetenzen einbringen.

Das Unterrichten und Beraten ist eine Berufung für mich. Ich empfinde das Unterrichten nicht als Arbeit, sondern als Bereicherung in meinem Leben.

Lehrpersonen sind Berufsleute und Pädagogen zugleich und bewegen sich in einem grossen Spannungsfeld: Sie sind mit Rahmenbedingungen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft konfrontiert. Der Lehrberuf ist nicht nur fachlich und methodisch herausfordernd, sondern auch psychosozial; Lehrpersonen sind in hohem Masse sozial-kommunikativ, emotional und motivational gefordert. Dabei geht es auch darum, neben einem erfüllenden Unterrichten gesund zu bleiben. Dem Aspekt der Gesundheit der Lehrpersonen möchte ich noch mehr Gewicht geben.

Letztes Jahr hat BCH-FPS sein 150-Jahre-Jubiläum gefeiert – welche aktuellen Themen müssen von dir aus gesehen nun dringend angepackt werden?

Zuerst herzliche Gratulation; dieses Jubiläum zeigt die Substanz des Verbandes. Jetzt müssen wir BCH-FPS auf finanziell sichere Beine stellen und den Stellenwert in der Bildungslandschaft weiter erhöhen. Der Zentralvorstand ist jetzt gut aufgestellt und insbesondere das Präsidium arbeitet wahnsinnig gut und mit viel Herzblut – wir sind auf guten Wegen. Wichtig ist, dass der BCH sichtbarer wird und wieder in mehr Gremien Einsitz nehmen und damit auch bei wichtigen Themen mitreden kann.

Wie viel Zeit kannst du für dein Engagement im ZV ungefähr einsetzen?

Eine bestimmte Anzahl Stunden ist schwierig zu benennen. Wir werden im ZV, wie man das in Gremien so macht, zuerst die Arbeiten definieren und dann verteilen. Und irgendwann muss die Arbeit auch finanziell abgegolten werden.

Was macht Benjamin Steinmann in der Freizeit? Bleibt auch Zeit für Hobbys?

Mein soziales Leben bedarf guter Planung. Ich schätze ein gemütliches Essen mit engen Freunden und guten Gesprächen. Meine Batterien lade ich in der Natur auf: die Ruhe geniessen, Waldbaden, Kontemplation. Ich lerne sehr gerne und fast überall – immer wieder in Weiterbildungen, aber auch in ganz alltäglichen Situationen. Und ich liebe den Blick aufs Meer!



Benjamin Steinmanns Karriere startete an der Handelsschule.

Weitere berufliche Aktivitäten

Praktikumslehrperson Sekundarstufe II / Berufsbildung, PH Zürich

Dozent in der Erwachsenenbildung: Klubschule Migros / IBAW (Institut für berufliche Aus- und Weiterbildung)

- SVEB-Zertifikat, Ausbilderin/Ausbilder – Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen AdA ZA-DL
- Eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder
- Leadership und Teamleiter – Themen: Leadership (Stressmanagement), Kommunikation, Konfliktmanagement, Gruppendynamik

Prüfungsexperte SVF-ASFC

Down to Earth (eigene Firma): Beratung und Coaching für Gesundheitsförderung und Prävention in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Stress- und Schlafmanagement, Phytotherapie und Longevity: – die Firma verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz.

ZENTRALVORsTAND

«Der Lernort-Austausch kommt immer noch zu kurz»

Jonas Brühlmann, Leiter Team Bildung der Betagtenzentren Emmen (BZE AG), aus Niederbuchsiten (SO), erzählt im Gespräch mit FOLIO, warum er als Nicht-Lehrperson im BCH-ZV mitarbeiten will, wo die Berufsbildung schon gut funktioniert und wo er Verbesserungspotenzial ortet.

FOLIO: Jonas Brühlmann, was fällt dir zuerst ein, wenn du den Begriff «Berufsbildung» hörst?

JONAS BRÜHLMANN: Die Berufsbildung ist ein Weg, auf dem junge Leute befähigt werden, in der Berufswelt als ausgebildete Fachleute zu bestehen – wenn man es richtig macht. Aber genau das ist der Stolperstein! Sehr viele wollen ausbilden, aber nur ganz wenige machen es gut bis sehr gut.

Wann oder wie macht man es gut?

Wenn man die Lernenden als Individuen wahrnimmt und ihnen die Zeit gibt, sich zu entwickeln. Man muss sich bewusst sein, dass sie meist direkt aus der «Schul-Bubble» kommen, in der alles vorgegeben war. Sie müssen erst lernen, auf ihre eigenen Stärken zu bauen.

Du willst dich im März von der Delegiertenversammlung in den Zentralvorstand von BCH-FPS wählen lassen. Warum?

Weil ich angefragt worden bin, ob ich dort mitarbeiten würde (lacht). Aber mir ist schon länger klar, dass man sich in Gremien engagieren muss, wenn man etwas bewegen, an die ent-

scheidenden Stellen herankommen will. Der Dachverband ist eine Anlaufstelle, in welcher wichtige Themen diskutiert und Inputs weitergegeben werden. Über Organisationen wie BCH-FPS kann man Einfluss nehmen.

Bist du Mitglied einer Sektion?

Nein, da ich kein Berufsfachschullehrer bin, steht mir diese Möglichkeit nicht offen.

Wie gesagt, du bist kein Berufsfachschullehrer. Warum willst du dich im Berufsfachschullehrer-Verband engagieren?

Ich kann mir vorstellen, dass genau dies dem Zentralvorstand viel bringen kann. Eine oder zwei quasi «aussens-tehende» Personen können dem Gremium helfen, den Blickwinkel zu erweitern; wir beleuchten die anderen

Sehr viele wollen ausbilden, aber nur ganz wenige machen es gut bis sehr gut.



Jonas Brühlmann kann die Sicht der Betriebe in den BCH-ZV einbringen.

Lernorte und können den Lehrpersonen aufzeigen, wo im Betrieb und – allenfalls – im üK die Schwierigkeiten liegen und wo der Dachverband «andocken» kann.

Was denkst du, was du in den ZV einbringen kannst? Welche Aspekte liegen dir besonders am Herzen?

Ich habe breite Erfahrung in der Wirtschaft, sehe tief in die betriebliche Bildung hinein und weiss, wo man anpacken könnte und sollte – da möchte ich im ZV anknüpfen: Der Lernort-Austausch kommt noch immer zu kurz, das Gespräch zwischen Lehrpersonen und Berufsbildenden in den Betrieben sollte dringend gefördert werden.

Du bist im Vergleich mit den meisten ZV-Mitgliedern eher jung. Ist das von dir aus gesehen ein Vor- oder ein Nachteil?

Die anderen sind ja auch nicht alt (lacht)! Aber stimmt, ich bin wohl einer der Jüngsten. Aber mit meiner offenen Art und meinem Mindset bin ich für praktisch alles offen und an sehr vielem interessiert; ich denke, mit dieser Grundeinstellung kann ich nicht nur diesen –

möglichen – Alters-Gap im Zentralvorstand schliessen, sondern als Millennial auch zu einem besseren Verständnis zwischen den Generationen X bis Z beitragen. Wenn man bedenkt, dass nächstes Jahr schon die ersten Leute der Generation Alpha in die Lehre kommen, ist das extrem wichtig.

Wie viel Zeit kannst du für dein Engagement im ZV ungefähr einsetzen?

Das ist extrem unterschiedlich. Ich kann mich ganz sicher seriös auf die Sitzungen vorbereiten und mich auch richtig einbringen. Denn mir ist es wichtig, in der Gesellschaft das Bewusstsein für die Lernenden und für die Berufsbildung ganz allgemein zu stärken oder, wo es noch fehlt, zu schaffen. Das geht nicht nebenbei, diese Zeit muss gegeben sein.

Deine berufliche Laufbahn ist beachtlich; gerade hast du eine neue Herausforderung als Leiter Team Bildung in der BZE AG angepackt. Bist du ein «Workaholic»?

Nein, das würde ich so nicht sagen. Aber in vielen Betrieben läuft die Berufsbildung immer noch so nebenbei, das geht einfach nicht! Die Ausbildung von Lernenden braucht Zeit, und die müssen die Betriebe einfach investieren! Nicht nur die Zeit, auch die Ressourcen, ob dies Geld, Materialien oder Zeit ist. Gewisse Unternehmen machen es aber auch gut. Bei uns an der BZE AG haben wir im Bereich der Pflege bereits ein gutes Standbein: Wir haben vier Berufsbildnerinnen, die zu 80 Prozent als BB tätig sind und noch 20 Prozent in der Pflege arbeiten plus noch zwei Bildungsverantwortliche, die je 50:50 engagiert sind plus ein Berufsbildungscoach. Das zweite Standbein, die Bildungsstruktur für die anderen Lehrberufe, die wir in den Bereichen Gastronomie, KV, Kita sowie ICT anbieten, muss noch besser werden. Aber die Zeit dafür ist schon gesprochen.

Haben da eine Familie oder Hobbys noch Platz?

Ja sicher habe ich Familie und Hobbys! Ich habe eine einjährige Tochter; meine Frau Sabrina unterstützt mich extrem und hält mir den Rücken frei. Ich klettere – bouldere – und wandere gerne, allerdings nur gerne in flachem Gelände – zumindest das Bouldern (lacht).



Konzentrierte Stimmung bei der Präsentation der Gruppendiskussionen zur Beitragsstruktur.

PRäs IDIENKONFERENZ

Arbeit und Austausch auf dem gibb-Campus

Am 7. Dezember traf sich der Zentralvorstand mit den Präsidentinnen und Präsidenten und einigen weiteren Vertreter:innen der Sektionen zur jährlichen Konferenz in Bern. In einem Workshop wurden Fragen rund um die (Beitrags-)Struktur des Dachverbands besprochen, und auch diesmal kam der Austausch nicht zu kurz.

Informationen

Das Co-Präsidium mit Bruno Juhasz und Patricia Biner sowie der abtretende Leiter der Geschäftsstelle, Matthias Kunz orientierten über Wichtiges aus dem Zentralvorstand. Bereits oft zitierter Höhepunkt im Jahr 2024 war das 150-Jahre-Jubiläum im Kursaal Bern.

Anhand einiger Impressionen liess Bruno Juhasz den Anlass nochmals Revue passieren und erinnerte an die wunderschöne Aussage von Guy Parmelin in seiner Festansprache: «Ich bin selbst ein Produkt des Berufsbildungssystems der Schweiz und kann mich nicht über mangelnden Erfolg beklagen. Ich bin der lebende Beweis dafür, dass ein Lehrling Bundesrat werden kann.» Mit vielen (Berufs-)Bildungspartnern auf eidgenössischer Ebene sind die Kontakte regelmässig und konstruktiv, mit anderen werden sie kontinuierlich intensiviert. Schön, dass im März endlich auch wieder eine Teilnahme an der Zusammenkunft der Parlamentarischen Gruppe Berufsbildung möglich ist.

Nach wie vor harzig verlaufen die Anstrengungen für eine engere Zusammenarbeit mit der Suisse romande. Aber Co-Präsidentin Patricia Biner bleibt dran; nächster Schritt ist die Schaffung einer entsprechenden Kommission.

Im Zentralvorstand wird es zu Wechsellern kommen: Renate Siegenthaler (Fachsektion BM-ZH und CH), Remo Venini (Bündner Kantonalsektion) und Stefan Ulmann (Solothurner Kantonalsektion) treten zurück. Bereits geregelt ist die Nachfolge in der BM: Anja Nützi (BCH-SG/BM-Ost) stellt sich an der Delegiertenversammlung vom

7. März in Zürich zur Wahl. Weitere Kandidaten sind Daniel Kobell (VLKB), Jonas Brühlmann (Berufsbildner), David Michel (BM) und Benjamin Steinmann (Berufskunde-Lehrperson). Siehe dazu auch die Interviews auf den Seiten 42 bis 51.

Workshop

Nach der Pause setzten sich die Anwesenden in Gruppen intensiv mit Fragen rund um das Zielbild 2027 auseinander, mit dem man bei seiner Verabschiedung 2024 eine gerechtere Beitragsstruktur erreichen wollte.

In den Präsentationen im Anschluss an den 40-minütigen Austausch zeigte sich, dass die Aufteilung in Kantonal- und Fachsektionen weiterhin als sinnvoll erachtet wird. Vielleicht müsste man aber den Ansatz verfolgen, bezüglich der Mitgliederbeiträge eher zwischen Vollzeit-Lehrpersonen (in der Regel Angehörige von Kantonalsektionen) und Lehrpersonen mit Teilpensen (eher Mitglieder von Fachsektionen) zu unterscheiden. Schon heute müssen die Sektionen für Personen, die Vollmitglieder im Dachverband sind, nicht noch zusätzlich einen Solidaritätsbeitrag bezahlen. Aber der Austausch diesbezüglicher Daten über die Sektionen hinweg ist heikel. Einig war man sich darin, dass die Beitragsstruktur einfacher und einheitlicher werden sollte. Die Umsetzung ist aber nach wie vor schwierig, weil aktuell die Unterschiede, gerade bei den Kantonalsektionen, riesig sind. Um diese schon seit langer Zeit bestehenden Differenzen innert nützlicher Frist beseitigen zu können, müssten die Mitgliedern einzelner Sektionen bereit

Wir müssen noch stärker versuchen, die «Trittbrett-Lehrpersonen» dahingehend zu sensibilisieren, dass es unsolidarisch ist, von der Verbandsarbeit nur zu profitieren, aber nichts beizutragen.

sein, mehr zu bezahlen als bisher. Bei allen Schritten, auch da waren sich die Anwesenden einig, darf die bisherige Finanzsumme nicht gefährdet werden.

Einig war man sich darin, dass die Beitragsstruktur einfacher und einheitlicher werden sollte.

Austausch

Wie gewohnt wurde die Gelegenheit, sich zwischen den Sektionen auszutauschen, rege genutzt.

Die Fraktion Berufsbildung/Brückenangebote/Berufsmaturität (BE) konnte bei der Entschädigung für Klassenlehrpersonen einen grossen Erfolg verbuchen. Schade allerdings, dass dies bisher noch nicht zu Neueintritten geführt hat. Einmal mehr stellte sich in der Diskussion heraus, dass die Unterschiede zwischen den Kantonen bei dieser Funktionszulage riesig sind. Eine Vereinheitlichung wäre aber auch nicht sinnvoll, weil man immer das «Gesamtpaket» anschauen muss und bisherige positive Aspekte der Anstellungsbedingungen nicht aufs Spiel gesetzt werden dürfen.

Ebenfalls ein grosses Thema sind die Entwicklungen in der Berufsmaturität: Die Zahlen in der BM1 sinken. Die Kantone verfolgen vielfältige Anstrengungen mit ganz unterschiedlichen Ansätzen, um diesen Trend zu stoppen. Etwas relativiert wird das Ganze durch die Tatsache, dass in der BM2 die Tendenz gerade umgekehrt ist.

In einer Fachsektion wurden Abklärungen getroffen bezüglich der Entschädigung von Lehrpersonen, die in einer B&Q-Kommission mitarbeiten. Dabei konnte in Erfahrung gebracht werden, dass die Berufsfachschulen hier in der Pflicht sind.

Schliesslich ging es noch um die in vielen Reformen vorhandene Tendenz, Fallnoten abzuschaffen; hier ist der Einsatz des Dachverbands in Absprache mit den betroffenen Gruppierungen sicherlich sinnvoll.

Abschluss

Wie gewohnt gingen die Diskussionen auch nach dem offiziellen Abschluss beim Apéro weiter. Und in manchem Gespräch landete man wieder am altbekannten Punkt: Wir müssen noch stärker versuchen, die «Trittbrett-Lehrpersonen» dahingehend zu sensibilisieren, dass es unsolidarisch ist, von der Verbandsarbeit nur zu profitieren, aber nichts beizutragen.

Atemnot, Husten und teils Auswurf? Es könnte COPD sein.

COPD (Chronic Obstructive Pulmonary Disease) ist eine langsam verlaufende, chronische Lungenkrankheit.

Zu den häufigsten Ursachen einer COPD zählen:



Rauchen



Schadstoffbelastung



Chronische Bronchitis



Lungenemphysem

**Husten Sie jeden Morgen?
Haben Sie Atemnot bei Alltagsaktivitäten?
Husten Sie Auswurf?**



**Dann machen Sie jetzt den COPD-Risikotest
der Lungenliga!**

www.lungenliga.ch/testonline



LUNGENLIGA
Mehr Luft fürs Leben



Die meisten Lernenden freuen sich auf ihr neues Leben.
Wie haben sie zum Lehrberuf gefunden?

NäCHsTE AUsgABE

Der Schritt ins Berufsleben

Das nächste FOLIO erscheint am 9. Mai.
Thema: Der Schritt ins Berufsleben

Die berufliche Grundbildung ist in der Schweiz die grösste Bildungsanbieterin auf Stufe Sek II. Die Berufswahl ist ein wichtiger Teil der Sek I, manche Schulen und Gemeinden haben dafür erfolgreiche Modelle entwickelt.

Wie sehen sie aus, und wo klemmt es zwischen Sek I und Sek II? Wie finden die Lernenden ihren Beruf und wie gewisse Branchen ihre Lernenden? Braucht es neue Anreize?

Nachhaltig. Innovativ. Persönlich.

Ob Webauftritt, Branding oder Druck – bei Stämpfli Kommunikation erhalten Sie alle Leistungen unter einem Dach.



staempfli.com



Stämpfli
Kommunikation