

Education N°3 2018 Permanente

ZEITSCHRIFT FÜR WEITERBILDUNG / REVUE DE FORMATION CONTINUE



**BERUFSBILDUNG 2030 – VISION UND WIRKLICHKEIT /
FORMATION PROFESSIONNELLE 2030 – VISION ET RÉALITÉ**

Die Ausweitung der Zielgruppe als logische Konsequenz
Plädoyer für die Öffnung der Förderstrategie von Bund und Kantonen. → S.3

Vision 2030 soulève de nombreuses questions
Tour d'horizon auprès de quelques acteurs clés en Suisse romande. → P.10

Nachholbedarf bei der Beratung
Welche Defizite weisen Beratungsinstitutionen heute auf? Eine Bestandes-
aufnahme. → S. 32

S V E B ■
F S E A ■



WILLKOMMEN IM KLUB

Gemeinsam fördern wir 10 000 Bildungsprofis.



klubschule

MIGROS

EDITORIAL

Berufsbildung 2030

Das lebenslange Lernen soll zu einem Leitmotiv der künftigen Berufsbildung werden. So sieht es das kürzlich verabschiedete Leitbild zur «Berufsbildung 2030» vor. Das bedeutet, dass die Berufsbildung den Fokus stärker auf Erwachsene ausrichtet. Damit werden auch die Grenzen zwischen Berufs- und Weiterbildung tangiert.

Bereits heute finden Berufs- und Weiterbildung nicht in völlig getrennten Sphären statt. Das Modell der höheren Berufsbildung zeigt, dass Weiterbildung und Berufsbildung zusammen funktionieren können. Nun steht aber ein eigentlicher Paradigmawechsel bei der Berufsbildung an. Ohne ein durchlässiges System, ohne eine starke Rolle der Weiterbildung darin, wird es nicht gehen. Gleichzeitig gilt es zu überlegen, welche Voraussetzungen die Weiterbildung erfüllen muss, damit sie in einem Berufsbildungssystem für Erwachsene funktionieren kann. Dazu gehört unter anderem die Frage nach der Anerkennung nonformaler Abschlüsse. Die vorliegende Ausgabe der «Education Permanente» unternimmt eine Tour d'horizon und präsentiert Ideen und Lösungsvorschläge. Sie richtet zudem den Blick auf die Ausbildenden selbst, welche die tragenden Figuren einer neuen Bildungswelt sind.

Diese Ausgabe ist ein Diskussionsbeitrag in einem laufenden Prozess, in dem noch manche Frage offen ist.

ÉDITORIAL

Formation professionnelle 2030

L'apprentissage tout au long de la vie devrait devenir un leitmotiv dans la formation professionnelle. Cela ressort de la Vision 2030 pour la formation professionnelle adoptée l'année dernière. L'accent est mis davantage sur la formation professionnelle des adultes. La frontière entre formation professionnelle et formation continue s'est un peu ouverte.

Aujourd'hui déjà, ces deux types de formation n'évoluent pas dans des sphères complètement distinctes, et le modèle de la formation professionnelle supérieure montre que formation professionnelle et formation continue peuvent cohabiter. Néanmoins, un changement de paradigme semble nécessaire: il s'agit de rendre le système de la formation professionnelle plus flexible et d'affirmer davantage le rôle de la formation continue. Dans le même temps, il faut réfléchir aux moyens d'adapter la formation continue à la formation professionnelle des adultes. Cela inclut notamment la question de la reconnaissance des diplômes acquis de manière non formelle.

Ce numéro d'*Éducation Permanente* entame un tour d'horizon de ces questions et fournit quelques pistes de réflexion et éléments de réponse. Il s'intéresse aussi aux formateurs et formatrices qui sont les figures de proue d'un nouveau monde éducatif.

De quoi alimenter le débat dans un processus de réflexion qui suscite encore beaucoup d'interrogations.

INHALTSVERZEICHNIS /
TABLE DES MATIÈRES

1 → EDITORIAL / ÉDITORIAL

SCHWERPUNKT / DOSSIER
BERUFSBILDUNG 2030 /
FORMATION PROFESSIONNELLE 2030

3 → **Die Ausweitung
der Zielgruppe als
logische Konsequenz**

BERNHARD GRÄMIGER

7 → **«Wir sollten den
Paradigmawechsel
denken»**

INTERVIEW RONALD SCHENKEL

10 → **Vision 2030
soulève de
nombreuses questions**

JEAN-CHRISTOPHE EMMENEGGER

16 → **Un piano d'azione a
sostegno della quali-
ficazione degli adulti**

FURIO BEDNARZ

20 → **Beruf, Erwachsene
und Berufsbildung
2030**

PHILIPPE GONON

24 → **Nonformale Zerti-
fikate als Währung
in der Berufsbildung**

IRENA SGIER

28 → **Validation des ac-
quis ou valorisation
des compétences?**

JEAN-CHRISTOPHE EMMENEGGER

32 → **Nachholbedarf
bei der Beratung**

FLAVIAN CAJACOB

35 → **Une CCT qui favorise
la reconversion
professionnelle**

JOËLLE RACINE

37 → **Berufsbildende
vor neuen
Herausforderungen**

UELI BÜRGI

41 → **Lebenslang
beruflich bilden**

EKKEHARD NUISSL

MIGRATION UND BERUFLICHE INTEGRATION

43 → **Karriereschub statt Unterforderung**

FLAVIAN CAJACOB

48 → RICERCA

**Percorsi e offerte formative degli
adulti in Ticino**

PEPITA VERA CONFORTI E

ANGELA CATTANEO

51 → ADA-BAUKASTEN

Das AdA-Baukastensystem wird digital

PHILIPP SCHÜEPP

53 → PRAXISTIPP / CONSEILS PRATIQUES

Thema Leistungsnachweis

MÒNICA FEIXAS UND TOBIAS ZIMMERMANN

54 → LESENSWERT / CONSEILS DE LECTURE

Blick in Zeitschriften

IRENA SGIER

55 → EVENTS

56 → VORSCHAU / À VENIR & IMPRESSUM

Die Ausweitung der Zielgruppe als logische Konsequenz

BERNHARD GRÄMIGER

40 Prozent der Erwerbstätigen mit Berufsabschluss bilden sich in der Schweiz beruflich nicht weiter. Die Förderstrategien von Bund und Kantonen, die sich bisher fast ausschliesslich auf Geringqualifizierte fokussieren, müssen deshalb erweitert werden. Der Autor schlägt ein auf drei Punkten beruhendes Förderprogramm vor, das im Rahmen der Berufsbildung 2030 umgesetzt werden kann.

Digitalisierung, Internationalisierung, Dienstleistungsorientierung, Flexibilisierung. Alle diese Megatrends auf dem Arbeitsmarkt haben eines gemeinsam: Sie erhöhen und verändern die Anforderungen an die Kompetenzen von Erwerbstätigen. Das ist keine neue Entwicklung – gerade technologische Fortschritte beeinflussten und veränderten seit jeher die Kompetenzanforderungen.

Neu ist, dass die Anforderungen immer rascher steigen: Die Digitalisierung verläuft exponentiell, gewinnt also laufend an Geschwindigkeit und Wirkung. Das erhöht parallel die Geschwindigkeit, mit der sich Erwerbstätige neue Kompetenzen aneignen müssen. Gefragt sind und immer wichtiger werden neben den Fachkompetenzen vor allem überfachliche Kompetenzen wie Sozialkompetenzen, Selbstkompetenzen und Methodenkompetenzen.

Es ist denn auch logisch, dass praktisch jede Studie zu den Entwicklungen auf dem Arbeits-

markt mit der Feststellung endet, dass lebenslanges berufliches Lernen immer wichtiger wird. Wer sich beruflich nicht laufend weiterbildet, wer nicht über die oben beschriebenen Kompetenzen verfügt, gehört schon bald zu den «Digitalisierungsverlierern» und ist stark gefährdet, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden. Dies betrifft – auch das ist neu – Erwerbstätige in praktisch allen Branchen und auf allen Hierarchiestufen.

Weiterbildungsteilnahme unverändert

Wie der kürzlich veröffentlichte Bildungsbericht Schweiz 2018 (S. 289) zur Weiterbildung zeigt, haben die sich immer rascher ändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und der steigende Weiterbildungsbedarf bisher nicht zu einer Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme geführt. Die Daten zeigen deutlich, dass die Teilnahme seit über 20 Jahren auf dem gleichen Niveau verharrt.

Die Arbeitgeber, die den grossen Teil der beruflichen Weiterbildung finanzieren, sahen in den letzten zwanzig Jahren keine Veranlassung, den oben beschriebenen Entwicklungen mit erhöhten Weiterbildungsinvestitionen zu begegnen. Die Unternehmen investieren ausserdem weiterhin nur sehr selektiv in ihre Mitarbeitenden. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird nur rund ein Drittel der Mitarbeiter in ihrer Weiterbildung unterstützt, in grossen Unternehmen ist es lediglich etwas mehr als die Hälfte.

Die Zahlen aus dem Bildungsbericht zeigen zudem, dass die Erwerbstätigen (weiterhin) nicht bereit sind, die sehr selektive Weiterbildungstätigkeit ihrer Arbeitgeber durch eigene Investitionen in die berufliche Weiterbildung zu kompensieren. Nur fünf Prozent der Erwerbstätigen, die nicht von ihren Arbeitgebern unterstützt werden, nehmen selbstfinanziert an beruflicher Weiterbildung teil. Das im Weiterbildungsgesetz so hochgehaltene Prinzip der Eigenverantwortung versagt in der beruflichen Weiterbildung.

Seit vielen Jahren unverändert sind schliesslich die grossen Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den unterschiedlichen Bildungsstufen. Während über 80 Prozent der Erwerbspersonen mit einem Tertiärabschluss an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, sind es bei den Erwerbstätigen mit Berufsabschluss 60 Prozent, bei den Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss nur 33 Prozent.

Die Kosten der Nichtteilnahme

Die oben dargelegten Zahlen zur Weiterbildungsteilnahme in Verbindung mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen es deutlich: Der «freie Weiterbildungsmarkt», der auf der Eigeninitiative der Unternehmen sowie der Erwerbstätigen basiert, führt zu einer Weiterbildungsteilnahme, die auf Grund der immer rascher steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu tief liegt. Die von Arbeitsmarkt- und Bildungsexperten wie auch von

Volkswirtschaftlich wesentlich bedeutender und von der Förderpolitik von Bund und Kantonen bisher ausgenommen sind die 40 Prozent der Erwerbspersonen mit einem Berufsabschluss, die sich beruflich nicht weiterbilden. Das sind rund 900 000 Erwerbstätige.

Politikern gleichermassen geforderte konstante berufliche Weiterbildung ist für grosse Teile der Erwerbsbevölkerung heute keine Realität. Und es gibt bisher keine Anzeichen, dass sich an dieser Situation etwas ändern wird.

Die Folgen liegen auf der Hand und sie sind für den Wirtschaftsstandort Schweiz gravierend. Einerseits führt die ungenügende Ausnutzung des volkswirtschaftlichen Lern- und Leistungspotenzials zu Kosten in Form von tieferer Produktivität und Flexibilität – und damit auch international zu Wettbewerbsnachteilen. Andererseits führt die zu geringe Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen zu sozialen Kosten in Form der Belastung der Arbeitslosenkasse. Diese Kosten verlagern sich wiederum mittelfristig in die Sozialhilfe und bleiben dort nachhaltig bestehen. Die Sozialhilfestatistik zeigt, dass die durchschnittliche Verweildauer in der Sozialhilfe in den letzten Jahren gestiegen ist. Die Schere zwischen Digitalisierungsgewinnern und -verlierern öffnet sich laufend weiter.



LA CONSÉQUENCE LOGIQUE:
UN PROGRAMME POUR UN GROUPE
CIBLE OUBLIÉ

Lire la version française:
<https://bit.ly/2OZUSdb>

Es besteht bereits ein Konsens darüber, dass die «zu tiefe» Teilnahme grundsätzlich staatliche Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen rechtfertigt. Mit dem neuen Weiterbildungsgesetz und schon seit längerem mit dem Berufsbildungsgesetz sowie dem Ausländer- und Integrationsgesetz verfügt die öffentliche Hand über Grundlagen für entsprechende Fördermassnahmen.

Aktuelle Förderpolitik greift viel zu kurz

Ein Blick auf die Förderpolitik von Bund und Kantonen zeigt aber, dass der Spielraum für Interventionen nur äusserst zurückhaltend genutzt wird. Zu den wichtigsten Bemühungen von Bund und Kantonen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen gehören der vom Bundesrat im 2017 beschlossene, zeitlich begrenzte Förderschwerpunkt «Grundkompetenzen am Arbeitsplatz» sowie die Initiativen im Bereich «Berufsabschluss für Erwachsene». Die Förderstrategien im Bereich der

Integrationsförderung sowie der «allgemeinen Grundkompetenzen» richten sich teilweise ebenfalls an Erwerbstätige. Gemeinsam ist diesen Massnahmen, dass sie sich auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten fokussieren. Dieser Fokus basiert auf der Argumentation, dass diese Zielgruppe die Unterstützung besonders nötig habe. Das ist natürlich richtig. Im Kontext der oben beschriebenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt greift diese Förderpolitik aber entschieden zu kurz.

900 000 Erwerbstätige betroffen

Volkswirtschaftlich wesentlich bedeutender und von der Förderpolitik von Bund und Kantonen bisher ausgenommen sind die 40 Prozent der Erwerbspersonen mit einem Berufsabschluss, die sich beruflich nicht weiterbilden. Das sind rund 900 000 Erwerbstätige, die innerhalb eines Jahres weder an Kursen, Workshops und Seminaren, noch an Konferenzen oder On-the-job-Schulungen teilgenommen haben. Diese Gruppe der nicht teilnehmenden Qualifizierten ist fast dreimal so gross wie die der nicht teilnehmenden Geringqualifizierten (ca. 230 000) und deshalb allein auf Grund der Anzahl volkswirtschaftlich betrachtet ungleich bedeutsamer.

Wie oben dargelegt, ist es aussichtslos zu hoffen, dass sich die starren Weiterbildungsinvestitionsmuster der Unternehmen bald von alleine verändern werden oder die Mitarbeitenden die Verantwortung für die eigene Weiterbildung in die Hand nehmen. Der Markt wird es nicht richten. Es braucht dringend eine Ausweitung der Förderstrategien.

Ein 3-Punkte-Programm

Nach einem staatlichen Investitionsprogramm nach dem Vorbild der Finanzierung der Höheren Berufsbildung (HBB) zu rufen, wäre sicher der falsche Weg. Die Mitnahmeeffekte wären wohl beträchtlich. Es braucht vielmehr eine ganzheitliche und nachhaltige Förderstrategie,

welche gezielt die Hürden zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung abbaut und alle Akteure, insbesondere die Unternehmen, einbezieht. Im Kern muss eine solche Strategie auf folgenden drei Elementen aufbauen:

1. *Information und Beratung ausbauen:* Notwendig ist eine gezielte nationale Informations- und Beratungsoffensive. Wesentliches Element sollten dabei aufsuchende Beratungsstrategien der kantonalen Beratungsstellen sein, die auf die Bedürfnisse der berufstätigen, qualifizierten Erwachsenen ausgerichtet sind. Eine wichtige Rolle spielen zudem die Sozialpartner und die Organisationen der Arbeitswelt (OdAs), die einen direkten Draht zu den Betrieben haben und die Bedürfnisse in den einzelnen Branchen sehr gut kennen.

2. *Finanzielle Anreize schaffen:* Es braucht ein finanzielles Anreizsystem, damit Betriebe vermehrt in die berufliche Weiterbildung investieren. Das System muss so ausgestaltet werden, dass bestehende Investitionen nicht verdrängt, sondern optimal ergänzt werden. Denkbar ist ein von den Unternehmen und der öffentlichen

L'ESPANSIONE DEL GRUPPO TARGET COME CONSEGUENZA LOGICA

Il 40 per cento delle persone che esercitano un'attività professionale e che sono in possesso di un titolo professionale in Svizzera non continuano a formarsi. Si tratta di circa 900'000 lavoratori che non hanno partecipato a corsi, workshop e seminari, conferenze o corsi di formazione sul posto di lavoro nell'arco di un anno. Questo gruppo di persone qualificate che non partecipa a formazioni è quasi il triplo di quello delle persone poco qualificate che non partecipano (circa 230'000) ed è quindi più importante dal punto di vista economico. Le strategie di promozione della Confederazione e dei Cantoni, che finora si sono concentrate quasi esclusivamente sulle persone poco qualificate, devono pertanto essere ampliate. L'autore propone pertanto un programma di finanziamento basato su tre punti che potrebbero essere attuati nel contesto della formazione professionale 2030.

Der Markt wird es nicht richten. Es braucht dringend eine Ausweitung der Förderstrategien.

Hand gleichermassen gespiesener, nationaler Weiterbildungsfonds, welcher (in Kombination mit entsprechender Information und Beratung) effektive Anreize für Investitionen in die Weiterbildung setzt.

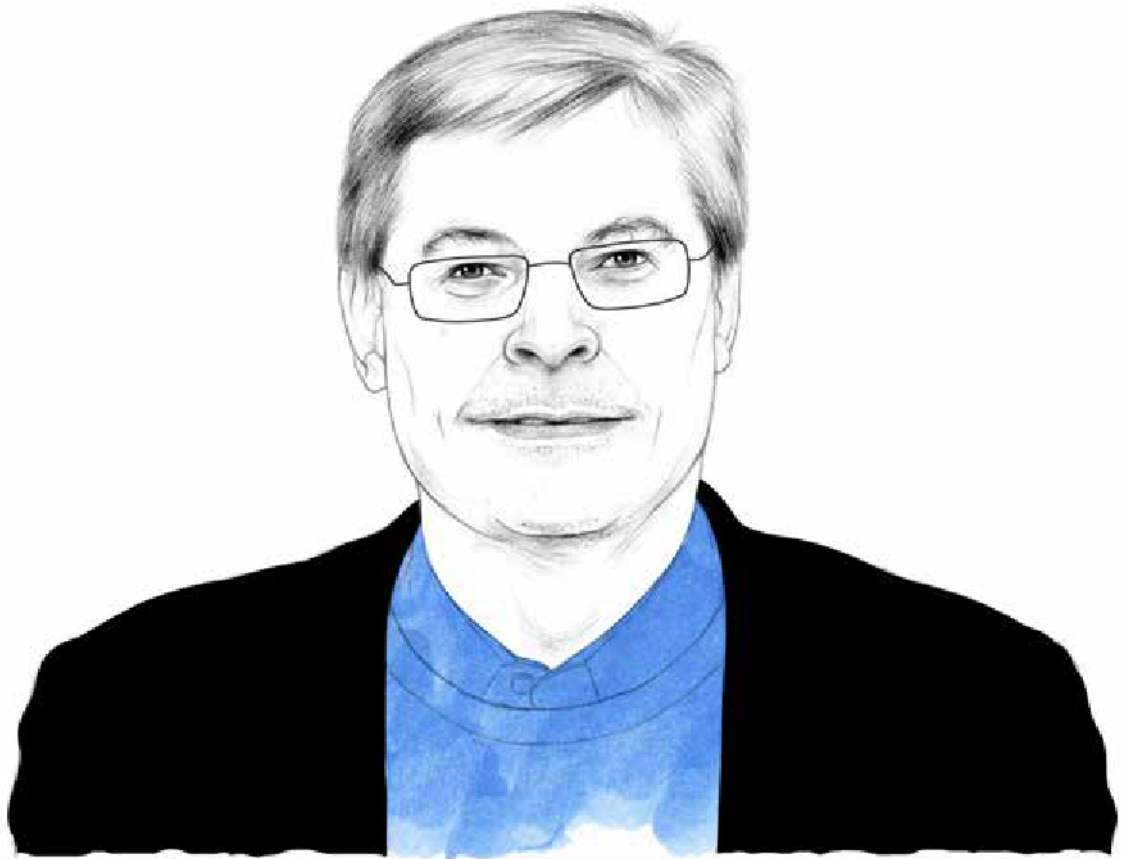
3. *Bildungs- und Beratungsangebot weiterentwickeln:* Die Weiterbildungsanbieter sind gefordert, ihre Bildungs- und Beratungsleistungen noch stärker auf die Bedürfnisse der Unternehmen auszurichten. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stellen spezifische Anforderungen, welche von vielen Anbietern nicht erfüllt werden. In Bezug auf die immer wichtiger werdenden überfachlichen Kompetenzen braucht es zudem eine Systematisierung sowie einen Ausbau des Weiterbildungsangebots.

Prozess Berufsbildung 2030 als Chance

Im Rahmen des Prozesses Berufsbildung 2030 hat der Bund kürzlich ein Leitbild zur Entwicklung der Berufsbildung verabschiedet. Leitlinie 1 des Leitbilds nennt die Erwachsenen explizit als Zielgruppe der Berufsbildung. Ziel sei, alle Erwachsenen ein Leben lang fit für den Arbeitsmarkt zu halten. Falls es den Verbundpartnern mit dieser Zielsetzung ernst ist, muss die Umsetzung eines Förderprogramms, wie es oben beschrieben ist, die logische Konsequenz sein.

LITERATUR

– SKBF (2018). Bildungsbericht Schweiz 2018. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.



Bruno Weber-Gobet
Illustration: Grafilu, Pascal Staub

BERUFSBILDUNG 2030

«Wir sollten den Paradigmawechsel denken»

INTERVIEW RONALD SCHENKEL

Könnte das System der Berufsprüfung als Modell für eine erwachsenengerechte Berufsbildung dienen? Bruno Weber-Gobet, Bildungsverantwortlicher bei Travail.Suisse und Mitglied der Steuerungsgruppe Berufsbildung 2030, ist davon überzeugt.

Die Berufsbildung soll auf lebenslanges Lernen ausgerichtet werden. Kann das als Ergänzung des bisherigen Modells umgesetzt werden oder brauchen wir einen Paradigmawechsel?

BRUNO WEBER-GOBET: Wir müssen uns zumindest überlegen, ob es einen Paradigmawechsel braucht. Unser gegenwärtiges Berufsbildungssystem ist durch die Lehrstellenkrise der 1990er Jahre stark auf Jugendliche fokussiert. Die demographische Entwicklung und der technologische Wandel zeigen aber, dass wir verstärkt eine Berufsbildung für Erwachsene brauchen, wollen wir dem Fachkräftemangel begegnen. Wir müssen nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Erwachsenen in den Fokus nehmen. Vielleicht kann man das heutige System dahingehend optimieren, dass auch Erwachsene besser Platz darin finden. Ich meine aber, wir müssen eher etwas Neues wagen und versuchen, die Berufsbildung von den Erwachsenen her zu denken.

Wenn wir von Fachkräftemangel sprechen, reicht es da nicht, die Weiterbildung zu stärken?

Eine Fachkraft ist jemand, der eine Aufgabe fachgemäss und selbständig erfüllen kann. Das heisst: Die Berufsbildung und die Bildung insgesamt haben darauf zu achten, dass die heutigen Fachkräfte auch in fünf oder zehn Jahren noch Fachkräfte sind, sie also nicht einer Dequalifizierung unterliegen. Es geht hier um präventive Aufgaben. Für das Verständnis wäre es vielleicht hilfreich, eher von Anpassungs- oder Ergänzungsbildung als von Weiterbildung zu sprechen.

Verschiebt sich da auch die Verantwortlichkeit?

Bei einer Anpassungs- oder Ergänzungsbildung geht es nicht primär um Karriere. Die betroffene Person bleibt Fachkraft an dem Ort, wo sie ist. Aufgrund dessen muss man sich überlegen, wer die Verantwortung für die Bildung trägt. Sicher ist auch der Arbeitnehmer in der Pflicht. Aber der Arbeitgeber muss schliesslich dafür sorgen, dass die Fachkraft so ausgebildet wird, dass sie ihre Funktion weiterhin wahrnehmen kann.

Der technologische Wandel fordert Fachleute ja nicht allein dahingehend, dass sie ihr Wissen à jour halten müssen. Er führt auch dazu, dass Berufe sich radikal verändern. Welche Auswirkungen hat das auf das Konzept der Beruflichkeit?

Diese Fragestellung treibt die «Berufsbildung 2030» im Kern um. Man weiss es eben noch gar nicht genau. Zwar sind schon immer Berufe ausgestorben und wurden durch neue ersetzt. Aber dieses Aussterben war in der Regel mit einem Generationenwechsel verbunden. Heute erleben wir, dass innerhalb einer Generation Berufe verschwinden und Menschen sich gewissermassen in neue Berufe hineinfinden müssen.

Wir definieren uns ja sehr stark über unsere Berufe. Riskiert man da nicht, mehr als nur eine Stelle zu verlieren, wenn man seinen angestammten Beruf verliert?

Das Berufsprinzip enthält verschiedene Elemente. Wenn ein 15-, 16-jähriger Mensch in eine Berufslehre geht, lernt er einen Beruf kennen und macht sich diesen zu eigen. Er lernt überdies transversale, allgemeine Kompetenzen. Und die junge Person durchläuft einen Prozess der Identitätsbildung, lernt, was es

heisst, Verantwortung zu übernehmen, lernt den Schritt in die Selbständigkeit. Ein 35-Jähriger besitzt hoffentlich eine gefestigte Identität. Was er braucht, sind Fachkompetenzen.

Der 35-Jährige, von dem Sie sprechen, ist also eine Berufsperson, auch wenn er einen neuen Beruf lernen muss.

Ja. Deshalb ist ein bedeutender Teil der Berufsbildung, die für Jugendliche sinnvoll ist, für Erwachsene hinfällig.

Das wäre ja dann einfach: Man lässt für diese Personen den erzieherischen Teil weg und schon hat man eine Berufsbildung für Erwachsene.

Ich sehe das anders. Die jugendliche Person in der Berufsbildung verfügt nicht über ihre Zeit. Ihre Ausbildung ist zudem ortsbezogen und stark strukturiert. Für die Erwachsenen wäre das eine Zwangerei. Erwachsene brauchen mehr Selbststeuerung, weil sie noch andere Aufgaben haben als lediglich sich zu bilden. Wir brauchen deshalb eine neue Form, nicht nur eine abgespeckte Berufsbildung.

Sie sagten, man sollte einen Paradigmawechsel denken. Aber aus meiner Sicht läuft das eher auf zwei Systeme hinaus.

Das ist abzusehen. Es kann auch sein, dass eine Berufsbildung für Erwachsene Elemente enthält, die Jugendlichen nützen könnten. Es existiert Forschung zur Flexibilisierung der beruflichen Grundbildung. Darin sind sehr viele Elemente enthalten, die für Erwachsene von Vorteil wären. Man könnte also auch die Berufsbildung für Jugendliche in einer flexibleren Welt denken. Was ich aber festhalten möchte, ist: Die heutige Welt für Jugendliche mit

Bei den Prüfungsmodellen im Rahmen der Höheren Berufsbildung haben wir ein sehr interessantes System. Dort werden formale Elemente – die Prüfung mit einem formalen Abschluss – mit nonformaler Bildung gekoppelt.

ihrer eingeschränkten Flexibilität funktioniert für die Erwachsenen nicht. Und mein Vorschlag wäre, eine Idealvorstellung für eine Berufsbildung für Erwachsene zu entwickeln, ohne die positiven Elemente für Jugendliche zu opfern. Das ist eine grosse Aufgabe. Man wird noch viel darüber streiten. Das ist auch gut so.

Wer bremst?

Grundsätzlich möchten die Branchenverbände ihre Berufe behalten. Sie wissen aber, dass sich die Berufe verändern und sie flexiblere Strukturen brauchen. Das heisst, anstatt von Anfang an eine ganze Lehre zu entwickeln, reichen vielleicht auch Teilelemente. In diesem Moment setzt jedoch der Zerfall eines Berufes ein. Ich denke, die Branchenverbände leiden ein wenig darunter, weil sie sowohl das Eine wollen wie das Andere. Die Aufgabe der «Berufsbildung 2030» ist es, einen Prozess auszulösen, damit die Branchen die Schritte tun können, die sie als wertvoll und für sie gangbar empfinden.

Sehen Sie denn Modelle, die allenfalls bereits einen Weg aufzeigen?

Ja. Bei den Prüfungsmodellen im Rahmen der Höheren Berufsbil-

dung haben wir ein sehr interessantes System. Dort werden formale Elemente – die Prüfung mit einem formalen Abschluss – mit nonformaler Bildung gekoppelt. Und wir sprechen hier nicht von einem Randphänomen: Immerhin werden im Jahr rund 20 000 Abschlüsse gemacht. Einerseits handelt es sich also um einen wichtigen Teil der Berufsbildung. Andererseits kommt er den Erwachsenen sehr entgegen, weil die Selbststeuerung funktioniert; man erwirbt die nötigen Kompetenzen in Kursen selbst gewählter Anbieter und bestimmt Zeitpunkt und Dauer der Ausbildung selbst. Zudem kann der Weg hin zur Prüfung berufsbegleitend absolviert werden, was eminent wichtig ist, um sie finanzierbar zu machen.

Das heisst, man lässt den Weiterbildungsmarkt spielen.

Ich sehe ein solches Modell, appliziert auf die berufliche Grundbildung, nicht auf die Weiterbildung beschränkt. Es könnten auch Elemente im Rahmen der formalen Bildung zur Auswahl stehen oder überbetriebliche Kurse, ergänzt durch digitale Angebote. Meine Vision ist: Wenn ein Erwachsener einen Berufsbildungsabschluss machen möchte, auf welchem Niveau auch immer,

steht ihm ein ganzes Paket von Möglichkeiten zur Verfügung.

Das heisst, die Grenze zwischen formaler und nonformaler Bildung wird hinfällig. Der Abschluss ist formal.

Aber der Weg dahin ist offen.

Ja. Berufsbildung für Erwachsene muss man so denken.

Bis jetzt ist die Berufsbildung kantonal geregelt. Ginge das bei einem solchen Modell immer noch?

Man müsste sie wohl eher interkantonal und national denken. Soll ein grosser Teil der Bildung zeit- und ortsunabhängig geschehen, braucht man auf nationaler Ebene Strukturen, nicht auf kantonaler, in den kantonalen Berufsfachschulen. Vorstellbar wären Zentren nach dem Modell der Fernfachhochschulen, die Präsenzunterricht mit anderen Formen der Ausbildung verbinden.

BRUNO WEBER-GOBET ist leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse. In dieser Funktion ist er Mitglied bei der Steuerungsgruppe Berufsbildung 2030. Bruno Weber ist zudem Vorstandsmitglied des SVEB.

Vision 2030 soulève de nombreuses questions

JEAN-CHRISTOPHE EMMENEGGER

Alors que l'établissement du programme de Formation professionnelle 2030 est dans sa phase intermédiaire, *Éducation Permanente* a voulu savoir si tous les acteurs tirent à la même corde. Tour d'horizon auprès de quelques acteurs clés en Suisse romande.

Tous les acteurs interrogés estiment qu'à l'heure actuelle, Vision 2030 est une représentation idéale de la formation professionnelle. La conception générale donne satisfaction, «mais c'est dans l'application des grands principes et leur traduction en règlements précis que les difficultés vont se présenter», prévoit Antoine Chappuis, secrétaire patronal chargé des dossiers de formation professionnelle au Centre Patronal vaudois. «Nous ne sommes qu'au tout début du processus, qui est lent puisqu'il faut obtenir un consensus entre toutes les parties. J'espère qu'on y arrivera avant 2030!» ironise d'emblée le secrétaire patronal. Représentant la FSEA au sein de la Commission fédérale de la formation professionnelle, Didier Juillerat, directeur du Centre interrégional de perfectionnement à Tramelan (Jura-Sud), ajoute qu'il serait «irréaliste et contre-productif d'avoir à ce stade des propositions de solutions toutes faites pour toutes les questions qui sont posées par le changement radical que peut apporter la formation professionnelle 2030.»

Deux critiques émanent toutefois déjà des milieux de la recherche. Nadia Lamamra, professeure à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), souligne que: «La notion de formation professionnelle dans Vision 2030 repose sur une conception surtout partagée par les acteurs et actrices du système, avec le risque qu'elle ne soit pas claire pour les personnes venant d'un autre domaine.» Lorenzo Bonoli, chercheur à l'IFFP dans le secteur de la formation professionnelle, remarque que les 10 «lignes directrices» de Vision 2030 évitent d'expliquer clairement les défis les plus urgents auxquels le système de formation est confronté. «Cela est sans doute dû à la volonté du SEFRI d'assurer un accord le plus large possible derrière cette vision», explique le chercheur, signalant que des oppositions sont néanmoins apparues, aussi bien dans la procédure de consultation qu'au cours des prises de position successives: «Il suffit de lire le communiqué de presse de l'USAM du 16 janvier 2018, qui parlait explicitement de l'échec du projet *Formation professionnelle 2030*

du SEFRI, pour comprendre les difficultés d'un tel exercice.» Pour les deux chercheurs, les lignes stratégiques proposées par Vision 2030 laissent planer beaucoup d'incertitudes et ne rendent pas compte de la complexité du système. Ils critiquent aussi la tendance de présenter la formation professionnelle comme un «modèle» que tout le monde nous envie. Cette tendance peut dissimuler tensions, difficultés et limites du système suisse, qui sont des éléments essentiels non seulement à sa compréhension mais aussi à son amélioration. Le «modèle» tend à donner une vision simplificatrice, voire simpliste, du système, alors que c'est justement l'une de ses forces d'arriver à fonctionner malgré son extrême complexité.

Différences d'approche pas si marquées

Nous avons cherché à savoir si des différences culturelles au sein de la Suisse concourent à cette complexité. Pour Antoine Chappuis, ces différences-là ne sont pas un véritable problème, puisque la formation professionnelle, conçue au niveau fédéral, surveillée par les cantons et mise en œuvre par les institutions, est la même partout: les mêmes plans de formation, les mêmes règlements et les mêmes conditions de réussite sont appliqués dans toute la Suisse. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, les différences culturelles peuvent avoir une incidence, concède Antoine Chappuis: «Elles se révèlent dans la manière d'appréhender certaines matières, comme le management ou le marketing, ou alors elles surgissent dans la traduction.»

Indépendamment des perceptions culturelles, des tensions peuvent se manifester au sein du système. Selon les deux chercheurs de l'IFFP, le maintien du partenariat entre les différents acteurs — Confédération, cantons, entreprises, organisations du monde du travail — est un défi de taille. L'équilibre n'est pas toujours facile à trouver et les priorités ne sont pas toujours les mêmes. «À titre d'exemple, en 2016, l'USAM demandait à rétablir le partenariat, ayant l'impression de ne faire qu'exécuter les ordres de la

«Les lignes stratégiques proposées par la Vision 2030 laissent planer beaucoup d'incertitudes et ne rendent pas compte de la complexité du système.»

LORENZO BONOLI,
NADIA LAMAMRA
chercheurs à l'IFFP

Confédération.» Mais, de manière générale, selon Didier Juillerat: «Le dialogue entre les régions existe bel et bien, tant au niveau cantonal que fédéral, privé que public (...) et ces échanges multiples permettent d'éviter que de grands décalages ne se produisent ou qu'ils subsistent le cas échéant.» Les chercheurs de l'IFFP nuancent les effets de ces échanges: «Dans son ensemble le système est performant, mais il est difficile de garantir un niveau de qualité comparable d'un lieu de formation à l'autre, d'une entreprise formatrice à l'autre. Cela crée d'importants décalages. À ce jour le contrôle de la qualité de la formation dans les entreprises reste une tâche délicate et un défi majeur. Aucune solution d'uniformisation ne semble se profiler pour l'instant.»

La formation duale à la traîne

La plus grande différence d'approche concerne la formation duale. «Tout le monde s'accorde sur la nécessité de la maintenir, commente Antoine Chappuis, mais on se rend compte qu'en Suisse

romande, la formation professionnelle est beaucoup plus axée sur le cursus scolaire, à la française, tandis que la Suisse alémanique s'accorde beaucoup mieux au système dual, avec une approche plus axée sur la pratique d'apprentissage, en équilibre avec la formation en école.» Pour le secrétaire patronal, c'est aussi le résultat d'une politique «de gauche» des départements des écoles romandes, qui a poussé leur vision égalitariste jusqu'à encourager à tout prix les formations académiques. «Aujourd'hui, ces responsables politiques se rendent compte que c'était peut-être une erreur. Il y a clairement trop d'universitaires en Suisse romande. Il s'agit de rééquilibrer le système dual suisse. Trop de jeunes échouent au niveau de la maturité fédérale ou dans les premières années d'université. Ils se retrouvent ensuite sur le marché du travail sans aucune formation professionnelle. Pourtant, les premiers à s'être dotés de lois sur la formation duale, au début du XX^e siècle, furent les cantons romands. Aujourd'hui, ils sont à la traîne par rapport à la Suisse aléma-

nique. Or c'est le mariage entre ces deux conceptions de la formation, pratique et théorique, qui permettra de rééquilibrer les forces sur le marché du travail.»

À l'IFFP, on explique la réticence de certains milieux de la formation professionnelle à s'ouvrir davantage aux formations tertiaires par la peur de voir la formation professionnelle de base utilisée seulement comme voie d'accès à des diplômes tertiaires/académiques par un grand nombre de travailleurs-ses qualifié-e-s, surtout les plus doué-e-s et motivé-e-s. Cela les priverait de la main-d'œuvre qualifiée qu'ils ont eux-mêmes formée et dont ils ont énormément besoin.

Caroline Meier, directrice du secrétariat romand de la FSEA, est aussi d'avis que la valorisation de la filière CFC manque en Suisse romande: «Au niveau des enseignants, de l'orientation professionnelle et de la part des parents, il est souvent conseillé aux bons élèves de suivre la filière gymnasiale plutôt que d'entreprendre un CFC.» Pour elle, la notion de formation professionnelle doit encore être travaillée et mieux valorisée, surtout en Suisse romande. Les deux chercheurs de l'IFFP confirment que les Romands favorisent la formation générale et la voie académique, avec des cas extrêmes comme Genève qui a un taux d'apprenti-e-s proche de 20% contre une moyenne suisse de 60% environ. Les raisons de ces différences sont multiples, selon Nadia Lamamra et Lorenzo Bonoli: «Elles vont de l'influence du modèle éducatif français jusqu'à une conception du rôle de l'État dans la formation des citoyens différente de celle qui a cours dans les cantons alémaniques, en passant par la réputation qui est clairement moins bonne dans les cantons romands. Cela a des répercussions aussi bien sur le niveau scolaire des jeunes qui entrent en formation professionnelle que sur l'intérêt des entreprises à proposer des postes d'apprentissage et à s'investir dans la formation professionnelle. Les résistances romandes sont très marquées, par exemple à l'encontre de la filière AFP, au point que les jeunes qui y sont inscrits souffrent parfois d'une stigmatisation de cette filière par les entre-

prises romandes qui rechignent à former puis à engager des AFP.»

Aux «Welsches» reviennent d'autres qualités, selon Didier Juillerat: «Les cantons romands ont souvent montré plus d'ouverture pour les voies non conventionnelles de qualification des adultes, que ce soit notamment la validation des acquis ou les formations modulaires menant à une AFP ou à un CFC.» Lorenzo Bonoli le confirme: «Les cantons romands sont en train de faire de grands efforts pour relancer leur formation professionnelle et s'approcher des «standards» suisses alémaniques: «On peut prendre l'exemple du canton de Neuchâtel qui a adopté un paquet de mesures afin d'améliorer la filière, de la rendre plus accessible et plus attrayante. En ce sens, un discours national, inévitablement influencé par la position des cantons alémaniques, peut certainement aider au développement de la filière, y compris dans les cantons romands.»

Ces progrès resteraient ternis si l'accès au système éducatif suisse n'était pas garanti pour toutes et tous. Nadia Lamamra et Lorenzo Bonoli pointent des lacunes à ce sujet. Tout d'abord, les deux chercheurs de l'IFFP dénoncent le fait que l'accès à la formation professionnelle reste relativement difficile et marqué du sceau des inégalités. «Pour la formation duale, on assiste à un véritable marché des places d'apprentissage, qui fonctionne comme le marché du travail, avec des inégalités et des discriminations, surtout à l'encontre des femmes et des jeunes avec des antécédents migratoires. L'accès est parfois délicat, même dans la filière à faible niveau d'exigence (AFP).» Par ailleurs, les chercheurs de l'IFFP s'interrogent quant à la capacité du système à intégrer les jeunes. «On constate l'allongement et la complexification de la transition école-apprentissage. Les jeunes attendent parfois de longs mois avant de pouvoir entrer en apprentissage. Malgré la mise en œuvre de nombreuses mesures de soutien à la transition, près de 50% des jeunes ne font pas de transition directe (données de l'étude longitudinale TREE).» Enfin, ils indiquent aussi un certain décalage entre ce que le système suisse

«Il y a clairement trop d'universitaires en Suisse romande. Il s'agit de rééquilibrer le système dual suisse. Trop de jeunes échouent au niveau de la maturité fédérale ou dans les premières années d'université.»

ANTOINE CHAPPUIS,
secrétaire patronal, Centre Patronal vaudois

permet en théorie et la réalité des faits. «Par exemple, il ne suffit pas de parler de perméabilité pour assurer à tout le monde la possibilité de se déplacer librement à travers les différentes filières du système éducatif suisse. Il est vrai que, sur le papier, on peut effectuer un parcours ascendant partant d'une formation professionnelle initiale (CFC), suivie d'une maturité professionnelle, d'un passage en HES puis, éventuellement, aboutir au Doctorat. En réalité, ce schéma est très rare, et si les jeunes les plus brillants peuvent espérer bénéficier de cette perméabilité, elle reste virtuelle pour les plus faibles.»

S'adapter à une évolution rapide

Parmi les autres grands défis qui se dressent à l'horizon de la formation professionnelle, il y a celui de la numérisation: «Elle en est à ses balbutiements et pose des difficultés de mise en œuvre dans certaines formations», avertit Antoine Chappuis. Cependant, d'après Didier Juillerat, «les estimations chiffrées et différenciées

«VISION 2030»

WIRFT VIELE FRAGEN AUF

«Education Permanente» wollte wissen, welche die wichtigsten Herausforderungen für die verschiedenen betroffenen Kreise im Zusammenhang mit der Berufsbildungsstrategie 2030 sind. Auf nationaler Ebene gibt es insbesondere bei der dualen Ausbildung Unterschiede; in der Deutschschweiz ist sie stärker verankert als in der Romandie. Andererseits sind die Kantone der Westschweiz offener für unkonventionelle Formen der Qualifizierung von Erwachsenen wie z.B. die Validierung von Vorkenntnissen oder modulare Ausbildungswege. Weiterbildung scheint in der Vision von 2030 recht anekdotisch behandelt zu werden. Man scheint eher auf einen Konsens zu setzen als auf eine Revolution des Schweizer Bildungssystems.

par secteur manquant cruellement, les conséquences exactes de la numérisation ne peuvent donc pas encore être clairement déterminées.»

Un autre grand défi consiste à répondre à la transformation rapide de la société, liée à l'évolution effrénée des matières techniques. Comment coller à cette évolution qui rend obsolètes les techniques enseignées après deux ou trois ans? «C'est un gros problème, à la fois pour la formation professionnelle et pour les entreprises»,

alerte Antoine Chappuis. Ce problème rejoint celui du manque de main-d'œuvre qualifiée depuis plusieurs années au sein de divers secteurs d'activité. Caroline Meier souhaite que cette évolution soit clarifiée dans les plans de formation. «À l'heure actuelle, cette adaptation des compétences est prévue tous les cinq ans. Ce n'est pas assez. Il faudra mettre en place des mécanismes pour veiller à ce que la formation reste adaptée aux besoins du marché de l'emploi. Les compétences techniques doivent être mises à jour de manière plus régulière. Les compétences dites personnelles, sociales et méthodologiques doivent être valorisées car ce sont elles qui permettent aux individus de s'adapter et d'innover.» Dans le sens où la formation professionnelle devient de plus en plus spécialisée, elle préconise le développement de compétences transversales à plusieurs métiers pour faciliter une réorientation professionnelle. L'un des buts essentiels de Vision 2030 sera donc, selon les mots de Didier Juillerat, «la mise en place d'un système de formation capable d'évoluer rapidement et de (re)qualifier le plus grand nombre de personnes actives, jeunes et moins jeunes».

Formation continue diversement appréciée

Dans le processus de Vision 2030, une meilleure intégration de la formation continue à la formation professionnelle devrait prendre tout son sens. Est-ce le cas? Didier Juillerat se montre

- Eine Weiterbildung zur Beratung in systemischen Feldern
- Systemische Ansätze für ressourcenorientierte Interventionen
- Persönliche Entwicklung, Team- und Organisationsentwicklung

SystemCoach NLPA

Für Coaches, Supervisoren, Lehrbeauftragte, Personal/Recruitingverantwortliche und Menschen in Führungspositionen

10 Tage, 4 Blöcke
Zertifikatsabschluss möglich

www.nlp.ch/weiterbildungen/details/weiterbildung_system_coach



optimiste: «Le fait que Vision 2030 mette un fort accent sur les parcours individuels est un changement de cap essentiel. Et cela inclut la prise en considération de la formation continue d'une manière ou d'une autre. La Suisse romande ayant été précurseur dans les voies de qualification des adultes, cette évolution prévue ne peut être qu'appréciée.»

Pour Antoine Chappuis, au contraire, Vision 2030 n'a pas pour but de s'occuper de l'avenir de la formation continue, qui bénéficie d'une loi totalement indépendante: «La formation professionnelle est financée de manière importante par les pouvoirs publics, sur la base de métiers précisément définis, de plans de formation et de certifications reconnus par l'État ainsi qu'au niveau européen. La formation continue, à l'heure actuelle, va dans tous les sens et offre n'importe quelle prestation. C'est pourquoi elle n'est pas forcément toujours utile aux entreprises. Je prends l'exemple de la prolifération des consultants à la mode ou des spécialistes en management: ces formations apportent-elles un plus dans le monde des compétences professionnelles? Tout le monde n'est pas d'accord sur ce point. Cependant, il faut bien admettre qu'une formation ne peut être financée publiquement que si elle est précisément définie et que ses effets sont mesurables sur le marché du travail.»

Mais peut-être que les milieux représentant la formation continue n'en demandent pas tant. Pour Caroline Meier, il s'agit surtout d'assouplir les modèles de formation en aménageant des possibilités de formation continue pour les adultes, aussi au niveau de l'enseignement professionnel supérieur, afin de mieux coller à l'évolution de la société et des attentes individuelles: «Il faut aménager des filières de formation pour les adultes, avec possibilités de reconnaître des compétences et de compléter des formations sous forme de modules. Cela passe aussi par l'aménagement des horaires.»

La formation continue serait donc bel et bien prise en considération dans la Vision 2030, mais d'une façon assez anecdotique. Didier Juillerat l'explique ainsi: «Les acteurs de la formation

LA «VISION 2030»

SOLLEVA NUMEROSE INTERROGATIVI

«Education Permanente» desiderava sapere quali fossero le principali sfide per i diversi gruppi coinvolti in relazione alla «Strategia di formazione professionale 2030». A livello nazionale ci sono differenze in particolare per quanto riguarda la formazione duale, molto più radicata nella Svizzera tedesca che in quella romanda. D'altra parte i Cantoni della Svizzera occidentale sono maggiormente aperti a forme non convenzionali di qualificazione degli adulti, quali la validazione degli apprendimenti acquisiti o percorsi formativi modulari. La formazione continua sembra essere considerata nella visione 2030 in maniera per lo più aneddotica, e punta più sul consenso che su una rivoluzione del sistema formativo svizzero.

continue au niveau national, relativement peu impliqués en tant que tels, devront être mieux intégrés dans les réflexions.» Lorenzo Bonoli doute que cela aille beaucoup plus loin: «La loi fédérale sur la formation continue, qui vient d'entrer en vigueur, confirme la volonté politique de limiter l'intervention de l'État dans ce domaine, en laissant une large marge de manœuvre aux acteurs de la formation continue. La Vision 2030 veut avant tout assurer un accord généralisé, c'est vraisemblablement pour cela qu'on a souhaité éviter des propositions de soutien ou de coordination majeure au niveau de la formation continue, car elles auraient inévitablement suscité des oppositions.»

À l'heure actuelle, Vision 2030 semble refléter un prudent consensus plutôt qu'une percée révolutionnaire dans le système de formation suisse.

Un piano d'azione a sostegno della qualificazione degli adulti

FURIO BEDNARZ

I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, tra i quali la digitalizzazione e la globalizzazione, modificano e in certi ambiti accrescono anche le competenze necessarie a livello professionale. Per dare delle risposte alle mutate esigenze, non si può prescindere da una formazione degli adulti flessibile e organizzata in maniera più aperta.

I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro mettono sotto pressione le politiche della formazione professionale. Essi impongono la necessità di creare condizioni quadro che permettano agli individui di apprendere lungo l'arco della vita, rafforzando le proprie competenze di base, ottenendo una qualifica o riorientandosi a una nuova qualifica.

Segnali allarmanti

Tra le diverse emergenze, il recupero di una qualifica da parte di coloro che non l'hanno mai conseguita rimane la principale. Il raggiungimento della quota del 95% di persone in possesso di un titolo di secondario superiore rimane obiettivo lontano; a livello cantonale siamo sotto l'88%. Il tasso di abbandono della formazione di base permane stabile da dieci anni. Oltre 400 giovani ogni anno entrano in Ticino nelle file dei drop-out. Le esigenze di riqualifica, e di significativo allargamento delle competenze acquisite in una formazione di base, saranno d'altro canto sempre maggiori. La rivoluzione

digitale, e la globalizzazione, allargano la sfasatura tra richieste di competenza e capacità di risposta del sistema. Nessuna risposta può prescindere dall'apprendimento permanente. Ma la formazione degli adulti va organizzata in forme più flessibili e aperte.

Per combattere la penuria di manodopera qualificata e contrastare i processi di esclusione

EIN AKTIONSPLAN ZUR FÖRDERUNG DER QUALIFIZIERUNG VON ERWACHSENEN

Die Verlagerung der politischen Achse hin zum lebenslangen Lernen ist eines der Hauptanliegen des Projekts Berufsbildung 2030. Der Kanton Tessin verfügt über ein vom Staatsrat genehmigtes strategisches Programm zur Förderung der Qualifizierung von Erwachsenen. Dieser Aktionsplan soll die Intervention des Kantons lenken und sozial- und beschäftigungspolitisch abgestimmte Massnahmen in einer umfassenden Vision fördern, die dem Ausschluss vom Arbeitsmarkt entgegenwirken und den Fachkräftemangel bekämpfen soll.

dal mercato del lavoro la Confederazione si sta muovendo in modo positivo, mettendo a disposizione risorse, e promuovendo l'articolazione flessibile dei percorsi di qualificazione degli adulti. Lo spostamento dell'asse delle politiche verso la formazione lungo l'arco della vita è una delle indicazioni principali del progetto Formazione professionale 2030. Come altri Cantoni anche il Ticino si è dotato di un programma strategico, approvato dal Consiglio di Stato, per incentivare la qualificazione degli adulti. Tale Piano d'azione (PdA) si propone di orientare l'intervento del Cantone, promuovendo misure coordinate con le politiche sociali e del lavoro. Vi è la crescente consapevolezza che inclusione sociale e reinserimento professionale passino dal recupero delle competenze di base, dalla qualificazione degli adulti e da forme intensive di accompagnamento.

Una visione globale

Alla base del PdA vi è una visione globale; si vuole fare del Ticino:

- una realtà economica e imprenditoriale avanzata grazie alla qualità del capitale umano
- una realtà sociale coesa, dove tutti possano accedere alla formazione permanente
- il centro di competenza per la qualificazione degli adulti a vantaggio della comunità italofofona che vive e lavora in Svizzera.

Le Linee direttive definiscono lo scenario strategico di una vera e propria offensiva, che viene poi articolata in scelte e misure puntuali da realizzare nel corso dei prossimi cinque anni.

Le competenze di base costituiscono un patrimonio necessario per partecipare alla vita sociale e professionale e nel contempo sono condizione per apprendere lungo l'arco della vita. Nell'ambito del PdA l'obiettivo fondamentale è promuovere un'azione per il recupero dei giovani adulti a forte rischio di esclusione sociale e professionale e la formazione continua di lavoratrici e lavoratori confrontati con le sfide poste

Vi è la crescente consapevolezza che inclusione sociale e reinserimento professionale passino dal recupero delle competenze di base, dalla qualificazione degli adulti e da forme intensive di accompagnamento.

dalla digitalizzazione dei processi di lavoro. L'intervento si propone di garantire l'informazione, la sensibilizzazione, la consulenza e soprattutto di rafforzare l'offerta formativa e renderla adeguata ai bisogni facendo emergere progettualità innovative al fine di garantire accessibilità delle misure e attivare la partecipazione.

Flessibilizzare i percorsi di qualificazione

Il PdA si propone di assicurare l'accesso alla qualificazione adottando le raccomandazioni della SBBK sulla sostenibilità dei percorsi per gli adulti e sulla necessità di attivare adeguati servizi di accompagnamento. Impegno prioritario è favorire il recupero della qualifica dei giovani adulti a rischio di emarginazione sociale, portando la quota di certificati rilasciati ad adulti dal 12 al 15% grazie alla flessibilizzazione dei percorsi di qualificazione, all'utilizzo armonico delle 4 vie di qualificazione e alla presa in carico degli apprendimenti acquisiti grazie alla personalizzazione dei percorsi. Si punta al rafforzamento dei servizi della formazione continua e allo sviluppo di percorsi innovativi di concerto con le OML e le scuole professionali. — Servono oggi nuove competenze professionali, e la formazione professionale superiore può dare una risposta. Il Cantone Ticino è penalizzato in questo campo dall'isolamento geografico e «lin-

UN PLAN D'ACTION POUR PROMOUVOIR LA QUALIFICATION DES ADULTES

L'acceptation au niveau politique de la notion d'apprentissage tout au long de la vie est l'un des principaux enjeux du projet «Formation professionnelle 2030». Le canton du Tessin dispose d'un programme stratégique approuvé par le Conseil d'État et destiné à promouvoir la qualification professionnelle des adultes. Ce plan d'action vise à guider la mise en œuvre du canton et à instituer des mesures coordonnées en matière de politique sociale et d'emploi, dans une vision globale, afin de lutter contre l'exclusion du marché du travail et la pénurie de travailleurs qualifiés.

guistico» rispetto alle altre regioni della Svizzera. La modesta massa critica di potenziali partecipanti ai corsi di preparazione, e la grande articolazione di settori produttivi e professionali, generano condizioni che portano gli enti organizzatori dei corsi ad affrontare costi elevati. Per questo settore il PdA propone misure promozionali specifiche, quali il finanziamento sussidiario delle offerte, con conseguente contenimento dei costi d'iscrizione a carico dei partecipanti, una campagna di sensibilizzazione tendente a far conoscere meglio le opportunità del terziario B e un costante lavoro di accompagnamento alle OML nell'ingegnerizzazione dei percorsi formativi svolto dai servizi della formazione continua. Si vuole investire nella messa in atto di dispositivi didattici innovativi tendenti

a favorire l'integrazione di percorsi in diversi settori professionali per irrobustire la massa critica di partecipanti, e rafforzare le conoscenze linguistiche degli allievi nella formazione di base, in modo da favorire la partecipazione a formazioni specifiche fuori cantone.

La «Città dei mestieri della Svizzera Italiana»

Il PdA prevede infine una quarta misura chiave, ovvero l'apertura in Ticino di una «Città dei Mestieri» (CdM). Antenna informativa e sportello dove ricevere le prime informazioni su progetti professionali, di carriera e azioni di sostegno per chi è alla ricerca di un posto di lavoro o di opportunità di perfezionamento, la CdM è un nuovo modo di concepire il servizio pubblico e l'orientamento lungo l'arco della vita. In un contesto socio-economico in costante mutamento la CdM sarà punto di riferimento, a libera fruizione, per chiunque intenda o debba muoversi nel mercato del lavoro, per trovare impiego o per sviluppare un percorso di crescita professionale. La CdM ospiterà un centro documentazione e spazi di consulenza dedicati ma sarà soprattutto promotrice di un programma coordinato di eventi informativi e formativi sui temi del lavoro e delle professioni. Una finestra spalancata sul futuro, per viverlo come un'opportunità e non una minaccia.

FURIO BEDNARZ è capo dell'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione del Cantone Ticino.

- Erfolge bewegen
- Blockaden lösen
- Spitzenleistungen erzielen

wingwave-Coaching – die Ausbildung (EMDR im NLP-Coaching)

Kurzzeit-Coaching-Konzept für Coaches, Führungskräfte,
Manager, Kreative und Sportler

2 x jährlich in Zürich



www.nlp.ch/weiterbildungen/details/wingwave_emdr_im_nlp_coaching



PFEILER DER BRÜCKE

Damit der Brückenbau in der Berufsbildung für Erwachsene gelingt, braucht es starke Pfeiler. Wir thematisieren an dieser Stelle einige Aspekte, die im Zusammenhang mit einer erwachsenengerechten Berufsbildung noch zu klären sind oder neue Herausforderungen darstellen.

DES FONDATIONS SOLIDES

Des piliers solides sont nécessaires pour construire des ponts dans le domaine de la formation professionnelle des adultes. À cet effet, nous aborderons certains aspects qui doivent encore être clarifiés ou qui amènent de nouveaux défis dans le chantier de la formation professionnelle des adultes.

PILASTRI DEL PONTE

La costruzione di ponti nella formazione professionale degli adulti richiede pilastri forti. Affronteremo, in questo spazio, alcuni aspetti che devono ancora essere chiariti o che presentano nuove sfide nell'ambito della formazione professionale degli adulti.

Illustration: Christina Baeriswyl

Beruf, Erwachsene und Berufsbildung 2030

PHILIPP GONON

Werden sich auch in Zukunft Berufe halten? Diese Frage beunruhigt insofern, als viel Zeit und Geld von Einzelnen und der Gesellschaft insgesamt in die berufliche Aus- und Weiterbildung investiert werden. Damit stellt sich auch die Frage, ob und wenn ja welche Berufe zu erlernen sind und was Erwachsene tun sollen, um weiterhin oder erneut arbeitsmarktfähig zu bleiben. Gibt die Vision Berufsbildung 2030 auch darauf eine Antwort?

Einige holländische Firmen, so wird berichtet, schauen sich bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar nicht mehr an, was für eine Ausbildung oder was für ein Studium jemand mitbringt, sondern wie oft und auf welche Weise die Bewerberin oder der Bewerber digitale Medien nutzen.

Megatrend digitaler Kapitalismus

Der Autor Paul Mason, der in den 1980er Jahren kurzzeitig selbst in einer kleinen Maschinenfabrik arbeitete, schildert in seinem Werk «Postkapitalismus», dass die gleiche Firma heute nicht mehr 25, sondern fünf Mitarbeiter für Metallpressverfahren beschäftigt. Diejenigen Arbeiten, die früher einen Tag beanspruchten, werden nun ohne Defekte und Ausschuss in einer Stunde bewältigt, dank computergestützter Analyse, 3-D-Design, Echtzeit-Feedback und Datensammlungen zur laufenden Optimierung des Fertigungsprozesses (Mason 2016, S. 226). Diese intensivere und optimierte Fertigungsdichte beruht auf Vernetzung und Interkonnektivität, das heisst auf einem verstärkten Aus-

tausch von Mensch-Maschinen und Anlagen unter Einbezug auch von Kundenansprüchen.

So werden Kundinnen und Kunden zu Mitgestaltern des Verkaufs und gar zu Koproduzenten. Die Schweizer Uhrenfirma Swatch etwa umwirbt die nach 1980 geborenen chinesischen «Millennials», die als sehr Internet-affin gelten, mit detaillierten Produktinformationen und Designvarianten in oder fernab von Detailhandelsläden. In bestimmten Foren werden diese kommentiert und Feedbacks von Anbieterseite diskutiert. Im dialogischen Austausch mit potenziellen Kunden werden u.a. auch lokale Celebrity-Videos eingesetzt. Es geht hierbei ebenso um Lifestyle. Am Computer können junge Kundinnen und Kunden eine eigene Uhr nach ihrem Geschmack designen, die dann nach wenigen Minuten bestellt und produziert wird. Statt mit Kreditkarten kann auch mit der Uhr selbst, die an einen Terminal gehalten wird, bezahlt werden (NZZ, 3. März 2018).

Diese systemische Informations (technologische) Verdichtung und der Austausch im Zusammenhang mit Planung, Produktion und Handel, Rückmeldung und allenfalls Recycling

wird auch als «Industrie 4.0» bezeichnet. Sie besteht aus einem Zusammenspiel von Maschinen und Menschen und deren systematischer Vernetzung. Nicht mehr nur isolierte, abgetrennte Leistungen, sondern die (informationsbasierte) Interaktion mit Menschen, zwischen Menschen und Maschinen und zwischen Maschinen rückt ins Zentrum. Alle produktiven und dienstleistungsbezogenen Branchen und Tätigkeiten werden von diesem auf Digitalisierung beruhendem Megatrend erfasst. Die im Wesentlichen auf Information basierende Produktivitätssteigerung und Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen beruht in der Tendenz auf «kostenloser» Information und «freier» agierenden Maschinen. Dies führt jedoch – gemäss Mason – auf längere Frist zu einem Zerfall des Preis-Kosten-Profit-Modells und damit zu einer Krise nicht nur der Berufe, sondern des ökonomischen Wachstumsmodells insgesamt.

Andere Prognosen und Studien sind optimistischer, was die Zukunft der Arbeit in den Betrieben betrifft (Avenir Suisse 2017). In beiden Fällen wird aber von veränderten Qualifikationsanforderungen gesprochen.

Neue Ausgangslage für Berufe und das Berufskonzept

Digitalisierung verändert zwar graduell aber doch ziemlich drastisch unsere Arbeits- und Lebenswelt, was oft auch in unserem alltäglichen Verhalten (z.B. Handynutzung, webbasierte Suchen und GPS-Orientierungshilfen) bemerkbar ist. In der Arbeitswelt werden handwerkliche und unmittelbar produktive Tätigkeiten durch technologische Neuerungen, aber auch durch veränderte Organisationsprozesse zurückgedrängt. Manuelle und wissensbezogene Expertise wird stärker in digitale Systeme eingebunden und ist als kollektives Wissen zugänglich bzw. verlangt auch weniger ausgeprägtes handwerkliches Können. Für Arbeitstätige gewinnen stattdessen kommunikative und soziale Fähigkeiten und Kenntnisse – kurz: «soft skills» – an Bedeutung. Somit verändern sich laufend

Lernen ist nicht nur ein «Privileg» des Menschen, neuere Roboter und technische Systeme sind selbstlernend, indem sie adaptiv bewährtere Lösungen einbringen bzw. diese auch schneller eruieren.

und beschleunigen sich die Tätigkeiten industrieller und dienstleistungsbezogener Arbeit und die damit erforderlichen grundlegenden Fertigkeiten. Roboter in der industriellen Fertigung und in Dienstleistungsbereichen kommen verstärkt zum Einsatz, zum Teil in «Zusammenarbeit» mit Fachkräften, zum Teil als zu überwachende selbsttätige Systeme. Es ist wahr, dass sich damit Produktionshallen tendenziell entleeren und im Dienstleistungsbereich traditionelle Arbeitsplätze von Schreibkräften oder Kassiererinnen stark abgebaut werden. Aber rund um die entleerten Fabriken entstehen neue Tätigkeiten. Eine Gesellschaft ohne Berufe, obwohl immer wieder angekündigt, wird es wohl dennoch kaum geben, auch wenn die durchdringende Digitalisierung der Arbeitswelt viele Berufe radikal umwälzt.

Viele bisher dem Menschen vorbehalten Fähigkeiten sind hierbei auch in Produktionssysteme hineinverlagert und werden von diesen «souveräner» gelöst. So spielt auch das Lernen selbst eine stärkere Rolle für Maschinen. Lernen ist nicht nur ein «Privileg» des Menschen, neuere Roboter und technische Systeme sind selbst-

Berufe sind eben nicht als statische Gebilde zu verstehen, sondern vielmehr als gestaltungsoffene Konstrukte.

lernend, indem sie adaptiv bewährtere Lösungen einbringen bzw. diese auch schneller eruieren. Doch haben Maschinen kein Bewusstsein darüber, was sie tun, und sind damit auf menschliche Steuerung bzw. den «Dialog» mit Menschen angewiesen (Searle 2014).

Ausbildungsberufe bieten die Möglichkeit für Jugendliche – und künftig wohl als Einstieg vermehrt auch für Erwachsene –, spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten in einer branchenbestimmten Tätigkeit zu erwerben. Gerade dies unterscheidet sie von unspezifischen, allgemeinen Bildungsgängen, indem sie die realistische Fiktion einer Bildung für eine künftige Arbeitswelt offenhalten.

Berufe sind eben nicht als statische Gebilde zu verstehen, sondern vielmehr als gestaltungsoffene Konstrukte. Das Konzept des Berufes bietet die Chance einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit und für die Berufsgruppe die Möglichkeit, die Bedingungen der Erwerbstätigkeit

MÉTIERS, ADULTES ET «FORMATION PROFESSIONNELLE 2030»

Y aura-t-il encore des métiers dans le futur?

Cette question s'avère préoccupante dans la mesure où les individus et la société consacrent beaucoup de temps et d'argent à la formation professionnelle initiale et continue. L'auteur parvient à une conclusion positive. À son avis, la force des métiers réside dans le fait qu'ils relèvent de connaissances et de compétences qui vont au-delà de l'attribution stricte des fonctions et des tâches. Les professions se caractérisent par un large éventail de perspectives. Sur le plan pédagogique, des normes professionnelles sont définies qui regroupent et reproduisent de manière nouvelle l'enseignement d'une matière spécifique, la formation qualifiante et la formation initiale – parce que les professions évoluent et requièrent toujours de nouvelles définitions de contenus et d'orientations professionnelles. Les branches et les entreprises sont donc toujours intéressées à attirer de jeunes talents par la voie de la formation professionnelle pour rester compétitives. Mais elles sont aussi prêtes à s'ouvrir à de nombreuses innovations, même non conventionnelles.

ein Stück weit kollektiv zu kontrollieren. Kennzeichnend ist ein spezialisiertes Wissen, das einerseits aus theoretischen, fachbezogenen und allgemeinen wissenschaftlichen Kenntnissen wie auch aus situationspezifischem Urteilsvermögen und fallbezogenen praktischen Fähigkeiten besteht.

Mit der autonomen Gestaltbarkeit, die auf selbstgesetzten Werten, Normen und Wissensbeständen beruht, sind institutionalisierte Bildungsprozesse verbunden. Deren formale Zertifizierung ist wichtig, um gesellschaftlich anerkannt zu sein. Damit werden exklusive Zugangschancen zum Arbeitsmarkt eröffnet. Bedeutsam ist daher auch eine kollektive Organisation als Berufsgruppe, die diese Elemente sichert (Deutschmann 2009).

Die Stärke von Berufen liegt gerade darin, dass sie über unmittelbare Funktions- und Aufgabenzuschreibungen hinaus Wissen und Fertigkeiten bestimmen. In der breiten Verwend-

PROFESSIONE, ADULTI E FORMAZIONE PROFESSIONALE 2030

Le professioni continueranno ad esistere anche in futuro? La questione è preoccupante, in quanto gli individui e la società nel suo complesso investono molto tempo e denaro nella formazione professionale di base e continua. L'autore giunge a una conclusione positiva. A suo parere, la forza delle professioni risiede proprio nel fatto che esse determinano le conoscenze e le competenze al di là della diretta attribuzione di funzioni e compiti. La particolarità delle professioni si manifesta nell'ampia fruibilità e nell'orientamento. Di conseguenza, le professioni definite pedagogicamente stabiliscono standard che riuniscono e riproducono in modo nuovo l'istruzione specifica per materia, quella legata alle qualifiche e quella generale – in questo senso, le professioni cambiano o richiedono una costante ridefinizione dei contenuti e dell'orientamento alla formazione. I settori e le imprese sono quindi ancora interessati ad acquisire nuovi talenti attraverso la formazione professionale per continuare a sopravvivere. E sono anche pronti per molte innovazioni, anche non convenzionali.

barkeit und Ausrichtung ist die Besonderheit von Berufen auszumachen. Pädagogisch definierte Berufe setzen demgemäss Standards, die Fachspezifisches, Qualifikationsbezogenes und Allgemeinbildendes bündeln und jeweils neu reproduzieren – in diesem Sinne wandeln sich Berufe bzw. erfordern sie eine immer wieder neu zu bestimmende fachlich-inhaltliche und bildungsbezogene Ausrichtung. Branchen und Betriebe sind daher nach wie vor interessiert, durch Berufsbildung Nachwuchs zu gewinnen, um weiterhin bestehen zu können. Und sie sind dafür auch für viele, selbst unkonventionelle Neuerungen bereit (Bürgi & Gonon 2018).

Berufsbildung 2030 und das berufliche Lernen von Erwachsenen

Tendenziell verlieren ganzheitliche Berufsbilder, wie sie das Handwerk prägten, an Bedeutung. Heisst dies nun, dass nur noch modulare

Kompetenzbündel die Zukunft bestimmen? Diesem Szenario widerspricht, dass seit Jahrzehnten die Anzahl der zu erlernenden Berufe – zumindest auf formaler Ebene – erstaunlich stabil geblieben ist. Zu Recht wird für die Berufsbildung «mehr Flexibilität» gefordert (Dubs 2018), denn die Mehrheit der Erwerbstätigen wechselt mindestens einmal den Beruf (Schöchli 2018). Dabei sollte auch das informelle Lernen vieler Erwachsener in der Arbeitswelt stärkere Beachtung finden. Gerade der Einstieg in Berufe und in die Arbeitswelt erfordert eine stärkere Modularisierung, um Personen, die nicht in der Schweiz das Bildungssystem durchliefen, aber auch Umsteigern und «Spätberufenen» Möglichkeiten des qualifizierten Zuganges für Arbeitstätigkeiten und weitere Bildungsgänge zu eröffnen. Diese Elemente sind im Leitbild Berufsbildung 2030 wenig beleuchtet und verdienen vermehrte Aufmerksamkeit.

LITERATUR

- Avenir Suisse (2017): Wenn die Roboter kommen. Den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten. Zürich. Bürgi, Regula; Gonon, Philipp (2018): Standardisierte Vielfalt – Heterogene Logiken in der Gestaltung der Berufsbildung. (Vortrag SGBF Kongress 2018). Zürich.
- Deutschmann, Christoph (2005): Latente Funktionen der Institution des Berufs. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297, (IAB), S. 3–15.
- Dubs, Rolf (2018): Duale Berufsbildung – mehr Flexibilität gefragt. In: NZZ 11. 5. 2018, S. 11.
- Mason, Paul (2016): Postkapitalismus – Grundrisse einer kommenden Ökonomie. Frankfurt: Suhrkamp.
- Müller, Matthias (2018): Chinesische Kunden ticken anders. Swatch umgarnt 400 Millionen Millennials. In: NZZ, Fokus der Wirtschaft, 3.3.2018, S. 31.
- Schöchli, Hansueli (2018): Vom Käser zum Energietechniker. In: NZZ 9. 3. 2018, S. 25.
- Searle, John (2014): What your Computer Can't Know. Review of The 4th Revolution and Superintelligences. Paths Dangers, Strategies. In: New York Review of Books, 10, Issue 9, S. 1–8

PHILIPP GONON ist Inhaber des Lehrstuhls für Berufsbildung an der Universität Zürich.

Nonformale Zertifikate als Währung in der Berufsbildung

IRENA SGIER

Der Wert von Weiterbildungsabschlüssen steigt. Dabei spielt es eine wichtige Rolle, wie sich die Zertifikate in Bezug auf die Berufsbildung positionieren. Die Weiterbildung kann in diesem Prozess an Relevanz und Anerkennung gewinnen, läuft aber auch Gefahr, angestammte Werte wie Offenheit und Flexibilität einzubüssen.

Die Weiterbildung gilt in der Schweiz als nicht-abschlussorientierter Bildungsbereich. Dabei gibt es aber zahlreiche nonformale Abschlüsse, darunter Inhouse-Zertifikate einzelner Anbieter und anbieterübergreifende Zertifikate, die in spezifischen Fachbereichen, Kantonen und Regionen oder ganzen Branchen etabliert sind. Manche Zertifikate – so im Fall der Sprachen – sind zudem in nationale oder internationale Referenzrahmen eingebunden.

Steigende Bedeutung

In den letzten Jahren haben Diplome und Zertifikate in der Bildung generell an Bedeutung gewonnen, die Weiterbildung stellt da keine Ausnahme dar. Anders als der formale Bildungsbereich hat der Weiterbildungsbereich aber ein ambivalentes Verhältnis zu seinen Abschlüssen und Zertifikaten, und das nicht erst seit heute: In der Erwachsenenbildung gab es immer schon «eine deutliche Distanz gegenüber allem, was mit Lehrplänen, Prüfungen und Zeugnissen zu tun hat» (Tietgens 1992, zitiert nach Nuissl S. 9). Die lebenslange individuelle Entwicklung sowie

Werte wie Autonomie und Horizonterweiterung, Empowerment oder kritisches Denken rangierten in der Erwachsenenbildung traditionellerweise höher als amtliche Stempel.

Ironischerweise scheint heute aber gerade das Konzept des lebenslangen Lernens die Standardisierung der Weiterbildung voranzutreiben. Eine solche Tendenz prognostizierte Nuissl schon vor 15 Jahren: «Es zeichnet sich, auch im Kontext des «lebenslangen Lernens», eine Reorganisation der Weiterbildung ab, die sie enger an Berufs- und Qualifikationssysteme heranzuführt. In der Weiterbildung wird diese Entwicklung ambivalent gesehen; Weiterbildung hatte sich bislang durch ein hohes Mass an Flexibilität und Offenheit von den anderen Bildungsbereichen unterschieden.» (Nuissl S. 9). Die Ambivalenz gegenüber dem Bedeutungszuwachs der Zertifikate hat also zwei Dimensionen, die beide auf historisch gewachsenen Werthaltungen beruhen: Zum einen wertet die Erwachsenenbildung den Lern- und Entwicklungsprozess der Teilnehmenden höher als die «Papiere», zum anderen gilt die Flexibilität, die sich der Abwesenheit staatlicher Normierungen verdankt, als

grosses Plus der Erwachsenenbildung gegenüber der regulierten und damit trägeren formalen Bildung.

Annäherung an die Berufsbildung

Wie die Strategie Berufsbildung 2030 zeigt, ist das Konzept des lebenslangen Lernens inzwischen in der schweizerischen Berufsbildung angekommen und steht – zumindest strategisch und politisch gesehen – kaum mehr in Widerspruch zur abschlussorientierten formalen Bildung. Zu dieser Annäherung haben im Fall der Schweiz auch das Weiterbildungsgesetz sowie der Ausbau der hochschulischen Weiterbildung beigetragen. Mit der Einführung der nonformalen Abschlüsse Certificate, Diploma und Master of Advanced Studies (CAS, DAS, MAS) sind die Hochschulen, deren angestammtes Terrain die formalen Studiengänge sind, zu einem mächtigen Akteur im Weiterbildungssystem geworden, wobei die starke Verbreitung der CAS die Kontroversen um Sinn und Wert von Weiterbildungsabschlüssen neu lanciert haben. Neu hinzugekommen sind in den letzten Jahren zudem «Mikro-Abschlüsse», die vorwiegend bei Online-Kursen vergeben werden. Damit stellt sich auch die Frage: Steigt mit dem wachsenden Angebot und der steigenden Nachfrage nach nonformalen Zertifikaten auch deren Wert?

Wie kann man den Wert von Zertifikaten fassen? Eine einheitliche Definition ist nicht verfügbar. Bildungsökonomische Ansätze tendieren dazu, den Wert von Weiterbildung auf den monetären Nutzen und den beruflichen Aufstieg zu reduzieren, was dem Selbstverständnis und den Werten der Erwachsenenbildung zuwiderläuft. Solche Ansätze stehen auch in Widerspruch zur Tatsache, dass (berufsorientierte) Weiterbildung heute nicht primär aufstiegsorientiert erfolgt, sondern vorrangig dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit sowie der Anpassung an veränderte Anforderungen und der Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten dient.

Schöni (2017) entwirft ein Modell der «Bildungswertschöpfung», das versucht, der Realität

LA VALEUR DES CERTIFICATS NON FORMELS DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les diplômes de formation continue jouent un rôle important sur le marché du travail et sont en partie étroitement liés au système formel de formation professionnelle. Les certifications liées aux prestataires de branches concernées représentent une forme d'investissement, dans leur secteur, dont la valeur reste relativement stable dans certains cas. Pour que cela fonctionne, il faut une interaction cohérente et transparente entre le système de formation, les entreprises, le marché du travail ainsi que les organisations du monde du travail. Il serait donc faux de définir, de manière générale, la formation continue comme un secteur éducatif non adapté à la certification.

tät der Weiterbildung besser gerecht zu werden. Zentral für diesen systemorientierten Ansatz ist ein Verständnis von Anerkennung als In-Wertsetzung, das heisst als komplexer Prozess, der auf mehreren Ebenen, unter Einbezug zahlreicher Akteure und in verschiedenen Kontexten stattfindet (vgl. auch Schmid/Kraus 2018). Wert wird nicht als Eigenschaft von Zertifikaten gesehen, sondern als Prozess. Dabei wird zwischen Entstehungs- und Verwertungskontexten unterschieden. Entstehungskontext nonformaler Abschlüsse ist primär das Weiterbildungssystem: Zertifikate werden von Bildungsinstitutionen, vereinzelt aber auch von betrieblichen Weiterbildungsabteilungen vergeben. Ihre Verwertung findet im Fall der berufsorientierten Weiterbildung primär auf dem Arbeitsmarkt und im betrieblichen Kontext statt.

Welchen Wert ein Weiterbildungsabschluss erlangt bzw. wie Weiterbildung in Wert gesetzt wird, hängt vom Zusammenspiel zwischen Bildungsanbietern und Arbeitsmarkt ab, wobei «in Wert setzen» heisst: «In der Weiterbildung absolvierte Curricula, erworbene Kompetenzen, erreichte Abschlussniveaus und Zertifikate werden



«Selten fallen Meister von Himmel.»

EB Zürich
 EB Zürich, die Kantonale
 Berufsschule für Weiterbildung
 Riesbachstrasse 11, 8008 Zürich
 www.eb-zuerich.ch

in Ansprüche auf Positionen in gesellschaftlichen Kontexten umgesetzt, in denen sie ihre Wirkung entfalten, beispielsweise am Arbeitsmarkt, im Berufssystem, in Betrieben, am Wirtschaftsstandort, in sozialen Beziehungsstrukturen.» (Schöni 2017, S. 147). Zu diesen Ansprüchen gehören auf der individuellen Ebene u.a.: Stellenchancen am Arbeitsmarkt, Einstieg in eine Branche oder Tätigkeit, Einkommen und berufliche Position sowie soziales Prestige. Die Ansprüche der Betriebe beziehen sich darauf, ob die Qualifikation zur Ausübung spezifischer Tätigkeiten befähigt und den Anforderungen von Kunden und gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Dabei sind, wie Nuissl anmerkt, «abnehmende Institutionen in der Regel weniger daran interessiert, welche Leistungen dokumentiert sind, sondern mehr daran, welche künftigen Leistun-

Bildungsökonomische Ansätze tendieren dazu, den Wert von Weiterbildung auf den monetären Nutzen und den beruflichen Aufstieg zu reduzieren, was dem Selbstverständnis und den Werten der Erwachsenenbildung zuwiderläuft.

gen aufgrund der Zertifikate prognostizierbar sind.» (Nuissl 2003, S. 12)

Beispiel Branchenzertifikate

In der Studie ABA (Anerkennung von Branchenabschlüssen) untersucht der SVEB 2018 in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern die Anerkennung von Abschlüssen aus fünf Branchen: Schreiner- und Möbelfabrikanten, Elektroinstallateure, Bewegung und Gesundheit, Pflege, Weiterbildung. Im Zentrum der Studie steht die Frage nach Erfolgsfaktoren und Hindernissen bei der Anerkennung von Branchenabschlüssen. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass sich einige branchenübergreifende Erfolgsfaktoren identifizieren lassen, darunter die klare Positionierung der nonformalen Abschlüsse in Bezug auf das formale System.

Einige Branchenzertifikate – darunter das Zertifikat Fertigungsspezialist/in VSSM (Schreiner) und das SVEB-Zertifikat Ausbilder/in – sind sowohl eigenständige nonformale Abschlüsse als auch Teil eines formalen eidg. Fachausweises. In anderen Fällen, wie dem SRK-Zertifikat Pflegehelfer/in oder dem Zertifikat Fachmonteur/in VSSM fehlt hingegen jegliche Anbindung an das formale Bildungssystem, was im einen Fall intendiert ist und im anderen als problematisch gesehen wird. Im Fall der Branche Bewegung und Gesundheit sieht die Situation wieder anders aus. Hier sind Bestrebungen

im Gang, auf der Basis bestehender Inhouse-Zertifikate einen neuen Branchenabschluss zu schaffen, der später auch Teil eines Fachausweises werden soll. In der Elektrobranche spielen Sicherheitsbestimmungen eine grosse Rolle, was dazu führt, dass auch nonformale Abschlüsse an staatliche Regelungen, insbesondere Sicherheitsbestimmungen, gebunden sind.

Wie die Analyse zeigt, ist eine Einbindung in das formale System für die Anerkennung der Zertifikate förderlich, aber nicht zwingend notwendig. Auch Zertifikate ohne jeglichen formalen Anschluss können einen hohen Wert und eine hohe Relevanz für den Arbeitsmarkt erlangen, sofern sie ein praxisnahes Kompetenzprofil aufweisen und sowohl dem individuellen wie dem betrieblichen Bedarf entsprechen, eine systematische Qualitätssicherung aufweisen und zur Lösung eines branchenspezifischen oder gesellschaftlichen Problems beitragen. Wichtig ist aber in jedem Fall, dass das Verhältnis der nonformalen zu den formalen Abschlüssen der Branche klar definiert und transparent ist. Andernfalls erweist es sich als sehr schwierig, eine stabile Anerkennung zu erreichen.

Fazit

Weiterbildungsabschlüsse spielen auf dem Arbeitsmarkt also eine wichtige Rolle und sind teilweise stark mit der formalen Berufsbildung verzahnt. So haben insbesondere anbieterübergreifende Branchenabschlüsse als «Währung» innerhalb ihrer Branche und teilweise darüber hinaus einen hohen Wert. Bedingung dafür ist allerdings, dass das Zusammenspiel zwischen Bildungssystem, Betrieben und Arbeitsmarkt sowie Branchenorganisationen eine kohärente und transparente Anerkennung bzw. In-Wertsetzung ermöglicht.

Die eingangs erwähnte Ambivalenz der Weiterbildung gegenüber Formalisierungen aller Art scheint allerdings auch bei den Branchenzertifikaten durch. Diese bewegen sich genauso wie beispielsweise die kulturelle Erwachsenenbildung im Spannungsfeld zwischen dem Trend

CERTIFICATI NON FORMALI COME MONETA NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

I titoli rilasciati in sede di formazione continua giocano un ruolo molto importante sul mercato del lavoro e sono in parte strettamente legati alla formazione professionale formale. In particolare i certificati settoriali valgono in maniera relativamente stabile come «moneta» all'interno del rispettivo settore e in parte anche oltre - a condizione tuttavia che l'interazione fra sistema formativo, imprese, mercato del lavoro e organizzazioni settoriali ne renda possibile una valorizzazione coerente e trasparente. È pertanto sbagliato definire la formazione continua come un'area della formazione generalmente non orientata al conseguimento di un titolo.

zur Standardisierung und dem Wunsch nach Offenheit und Flexibilität. Schwört sich die Berufsbildung ernsthaft auf das lebenslange Lernen ein, dürften die nonformalen Abschlüsse weiter an Bedeutung und Wert gewinnen. Damit verschärft sich aber auch die Frage, wie stark sich die Weiterbildung zu formalisieren bereit ist und wie weit sich die Berufsbildung auf die Flexibilität und die Werte einer auf Erwachsene zugeschnittenen nonformalen Bildung einlässt.

LITERATUR

- Schöni, Walter (2017): Bildungswertschöpfung. Zur politischen Ökonomie der berufsorientierten Weiterbildung. Bern: hep Verlag
- Schmid, Martin; Kraus, Katrin (2018): Anerkennung, Validierung, Anrechnung. Möglichkeiten des Umgangs mit vorab erworbenen Kompetenzen in abschlussbezogenen Weiterbildungen. In: Zimmermann, Tobias; Thomann, Geri; Da Rin, Denise: Weiterbildung an Hochschulen. Bern: hep Verlag
- Nuissl, Ekkehard (2003): Leistungsnachweise in der Weiterbildung. In: REPORT. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 2003(4): Zertifikate, S. 9-24
- Pickard, Laurie (2018): Analysis of 450 MOOC-based Microcredentials Reveals Many Options But Little Consistency. Quelle: www.class-central.com/report/moocs-microcredentials-analysis-2018 (aufgerufen am 1. August 2018).

IRENA SGIER ist stv. Direktorin SVEB und Projektleiterin der ABA-Studie (Anerkennung von Branchenzertifikaten)



Sylvie Corthésy Delacroix
Illustration: Grafilu, Pascal Staub

FORMATION PROFESSIONNELLE 2030

Validation des acquis ou valorisation des compétences?

INTERVIEW JEAN-CHRISTOPHE EMMENEGGER

Qu'en est-il de la validation des acquis de l'expérience spécifique dans la formation professionnelle et pourquoi ce thème n'apparaît-il qu'en filigrane des lignes stratégiques de la Vision 2030? Réponses avec Sylvie Corthésy Delacroix, directrice adjointe du Centre de formation neuchâtelois pour adultes.

«Le développement de la validation des acquis dépend initialement de la volonté des organisations du monde du travail (OrTra) d'offrir l'accès aux titres par cette voie.»

La validation des acquis de l'expérience (VAE) ne semble guère voir été abordée dans la Vision 2030. Est-ce un thème anecdotique?

SYLVIE CORTHÉSY DELACROIX: En préambule, il me paraît important de différencier la reconnaissance des acquis de la validation. La première vise avant tout l'identification et la valorisation des compétences acquises dans les expériences personnelles et professionnelles, la seconde doit permettre l'évaluation du niveau d'atteinte de compétences spécifiques sur la base d'un référentiel métier. La VAE repose par ailleurs sur l'exigence d'une expérience d'au moins cinq ans dans ce métier. Dans la ligne stratégique 3 de la Vision 2030, il est dit: «[Nous] reconnaissons de manière adéquate les compétences acquises dans un cadre formel, non formel et informel.» Selon moi, c'est donc bien à la reconnaissance des acquis de l'expérience qu'il est fait référé-

rence. Et, comme la notion de VAE n'est pas reprise ailleurs dans le texte, on peut en déduire qu'elle ne représente pas un axe majeur de cette stratégie. Il ne faudrait cependant pas minimiser l'importance de la reconnaissance des acquis dans les cursus professionnels et la formation. Outre l'élément de valorisation personnelle qu'elle représente, c'est une démarche qui, à mon sens, est déterminante dans la réalisation des parcours professionnels «non linéaires», tels qu'ils sont évoqués dans la ligne stratégique 4 de la Vision 2030 pour permettre une «évolution horizontale et verticale qui est ainsi facilitée à chaque niveau». Elle est notamment un des outils privilégiés de l'entrée sur dossier dans certaines filières et, à mon sens, devrait être plus largement utilisée pour cette fonction.

Quelle est la situation de la VAE en Suisse? Y a-t-il des différences de perception selon les régions,

les cantons, voire les autres pays qui la pratiquent?

Le développement de la validation des acquis est initialement soumis à la volonté des OrTra d'offrir l'accès aux titres par cette voie. Il appartient par ailleurs à chaque canton de décider s'il souhaite promouvoir la VAE et quelles voies il privilégie. Le choix des voies offertes dépend aussi d'accords intercantonaux, dans une volonté de rationaliser la prise en charge des candidats. Il y a évidemment des cultures et des perceptions différentes. En Suisse, le nombre de voies ouvertes à la VAE reste très faible: 14 titres en Suisse romande (4 dans le canton de Neuchâtel), 12 en Suisse alémanique et seulement 3 en Suisse italienne. Par comparaison, la France offre la VAE sur la quasi-totalité des titres professionnels. Proportionnellement, les cantons romands se montrent plus ouverts à la voie VAE, peut-être influencés par leur grand voisin. Par ailleurs, dans

FLYING TEACHERS®

SVEB/EUROLTA-Zertifikat Kursleiter/in Sprachen (AdA FA-M1)

18 Kurstage, 113 Stunden, Fr und Sa.

In einer Übungsklasse können Sie das Gelernte direkt anwenden und erhalten umgehend Feedback.

Herbstkurse ab Ende August / September

Basel	CHF 2900.–
Zürich, Bern	CHF 3450.–
Aarau, Luzern, Olten, St. Gallen	CHF 3750.–
Französisch: Genf, Lausanne	CHF 3750.–
Italienisch: Lugano	CHF 3750.–

Abendkurs Zürich ab Ende Oktober

Dienstags, 17.30–21.00 Uhr CHF 3450.–

Teacher Training 2019 online: flyingteachers.ch/sveb

global · digital · face to face



– Modul Didaktik für den Fremdsprachenunterricht oder

– Brückenkurs SVEB zu EUROLTA

Für alle, die bereits ein allgemeindidaktisches SVEB-Zertifikat haben und als Sprachkursleiter/-de arbeiten möchten.

SVEB-Zertifikat Kursleiter/in Sprachen im Integrationsbereich, CHF 3990.–

Zürich, 21 Kurstage, 131 Std.

Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Integrationsbereich vorbereiten, durchführen und auswerten. Am Mittwoch und Donnerstag.

fide-Module:

«Szenariobasierter Unterricht», CHF 670.–

«Migration und Interkulturalität», CHF 620.–

Zürich, jeweils 3 Kurstage.

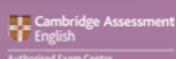
In Kombination mit dem Kurs «SVEB/EUROLTA-Zertifikat Kursleiter/in Sprachen» führen diese beiden fide-Module zum fide-Zertifikat «Sprachkursleiter/-in im Integrationsbereich».

Fit für SVEB/EUROLTA, CHF 620.–

Einführungskurs zum «SVEB-Zertifikat Kursleiter/-in Sprachen». 3 Kurstage.

Flying Teaching® bei Ihnen, bei uns oder wo immer Sie wollen.

Flying Teachers® Universitätstrasse 86 8006 Zürich T 044 350 33 44



PRO SENECTUTE

Das breite Weiterbildungsangebot von Pro Senectute Schweiz bietet Ihnen:

- Weiterbildungen in Gerontologie
- Weiterbildungen zu Sozial- und Fachkompetenz
- Tagungen und spezielle Angebote

Das vielfältige Angebot richtet sich an ein breites Fachpublikum aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie an weitere Interessierte.

Information und Anmeldung

www.prosenectute.ch

Telefon 044 283 89 41

corinne.maeder@prosenectute.ch

EVENT

Das AdA-System auf dem Weg in die Zukunft

Es braucht ein zukunftsfähiges AdA-Baukastensystem, welches den aktuellen Entwicklungen und Qualitätsansprüchen gerecht wird und gleichzeitig marktfähig bleibt. Die Teilnehmenden diskutieren, welche Aspekte optimiert und welche bestehen bleiben sollen.

WO: Welle 7, Bern

WANN: Dienstag, 30.10.2018, ab 10.15 Uhr

PROGRAMM UND ANMELDUNG:

alice.ch/veranstaltungen

AdA ■ Ausbildung der Auszubildenden in der Weiterbildung
Formation des formatrices et formateurs d'adultes
FFA ■ Formazione per formatrici e formatori degli adulti
Swiss System in Higher Education for Adult Learning

le déploiement de la VAE, la culture spécifique de chaque profession joue un grand rôle. Dans certains domaines d'activité, l'idée même que l'on puisse prouver sa compétence par la description de son expérience et des ressources acquises est peu ou pas concevable, bien que l'on reconnaisse volontiers la valeur du savoir-faire acquis avec l'expérience. C'est plus souvent le mode d'évaluation qui est remis en cause que la démarche de validation de l'expérience en elle-même.

Comment promouvoir plus efficacement cette reconnaissance des acquis?

Dans le contexte décrit ci-dessus, il me semble avantageux que soient généralisées les démarches de reconnaissance et de valorisation des acquis de l'expérience personnelle et professionnelle, pour les jeunes comme pour les adultes. En matière d'orientation et d'intégration professionnelles comme en gestion des cursus de formation, ce sont de précieux outils pour l'ajustement des parcours.

La VAE fonctionne-t-elle aussi dans le cas de validations sur le plan international?

Dans le canton de Neuchâtel, de ce que j'en sais, la VAE fonctionne uniquement pour les titres suisses de la formation formelle et il n'existe pas d'accord avec d'autres pays pour des titres hors frontière.

AVIS COMPLÉMENTAIRES

ANTOINE CHAPPUIS

En tant que membre du groupe de pilotage, pour le canton de Vaud, de la mise en œuvre de la procédure VAE pour la profession d'employé-e de commerce CFC, Antoine Chappuis se montre mitigé à l'égard de cette voie: «La VAE est une très belle idée, mais elle n'est pas facile à appliquer. Les personnes qui s'engagent dans la procédure VAE n'ont souvent pas les compétences requises. Ce n'est pas une démarche facile, il faut constituer un important dossier, cohérent, argumenté, contenant les attestations d'anciens employeurs à propos d'une expérience professionnelle précise. Certains ont de bonnes chances de réussir, en particulier les assistants socio-éducatifs. Mais, le plus souvent, les gens qui utilisent ce moyen ont eu des difficultés de formation initiale, présentent des lacunes linguistiques, n'ont pas appris à structurer un dossier. Très peu d'entre eux arrivent à la fin du processus. On peut alors se demander si ceux-là ne feraient pas mieux d'utiliser la filière de l'article 32 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle, qui permet à des personnes sans qualification officielle, qui exercent le même métier depuis des années, de se présenter à un examen en vue d'obtenir un CFC ou une AFP.»

CAROLINE MEIER

Caroline Meier, directrice du secrétariat romand de la FSEA, rappelle que les descriptifs de la VAE sont de la responsabilité des organisations du monde du travail (OrTra), qui doivent définir les profils de qualification servant de base à leur mise en place. «Il devrait également y avoir des offres de formations modulaires qui permettent de compléter les compétences manquantes. Le développement de la VAE est en lien avec le développement de formations qualifiantes pour adultes, car il faut pouvoir offrir une reconnaissance des compétences et des offres de formation complémentaires. C'est un chantier important. Et selon les domaines, il y a de grosses différences. Par exemple, le domaine de l'horlogerie offre des formations professionnelles pour adultes avec un processus de VAE. Le domaine Santé-social est également actif. Il y a les cantons précurseurs – Genève, Valais – et les autres.»

DIDIER JUILLERAT

Pour Didier Juillerat, directeur du Centre interrégional de perfectionnement à Tramelan, le fait de ne pas exprimer la notion de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la vision 2030 n'est pas un oubli: «Plutôt que de parler uniquement de validation, le SEFRI et les partenaires de la formation préfèrent mettre en avant les différentes voies de qualification pour adultes. À l'heure actuelle, la Vision 2030 ne peut pas donner de solutions toutes faites, mais il est certain que la qualification des adultes occupe une place centrale dans la réflexion.»

Nachholbedarf bei der Beratung

FLAVIAN CAJACOB

Zu einer erwachsenengerechten Berufsbildung gehört auch eine auf Erwachsene ausgerichtete Beratung. Welche Defizite weisen Weiterbildungs- und Beratungsinstitutionen heute aus? Wo liegen ihre Chancen? Einschätzungen und Prognosen von öffentlicher wie privater Seite.

Mann, 50, seit 30 Jahren in seinem Beruf tätig, sucht neue Herausforderung oder will seine Chancen am Arbeitsmarkt checken. Klingt einfach, ist es aber nicht – das wissen all jene, die in der Laufbahnberatung und Weiterbildung tätig sind. Klar ist nur so viel: Patentrezepte und allgemein gültige Ratschläge gibt es nicht. Wer etwas anderes behauptet, handelt unseriös. Denn weit stärker noch als bei jungen Arbeitnehmenden erfordere die Situation älterer Fachkräfte eine individuelle Herangehensweise, betont Thomas Eichenberger, der sich seit 25 Jahren auf dem weiten Feld von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bewegt.

Eichenberger hat unter anderem die Beratungsstelle für Ausbildung und Beruf Aargau (ask!) aufgebaut und während elf Jahren geführt. Mit seinem Büro widmet er sich heute der Vernetzung von Bildung und Arbeitsmarkt, u.a. als Geschäftsführer des Vereins Bildungsnetzwerk Baden. Eichenberger weiss: «Zwar ist der Anteil jener, die im fortgeschrittenen Alter in Sachen Laufbahnperspektiven und Weiterbildung Rat suchen, klein – klein ist aber auch das Angebot, das genau auf diese Gruppe zugeschnitten ist.»

Grosses Manko bei der Publizität

Gerade in einer schnelllebigen Zeit wie unserer, in der die Begriffe «digitaler Wandel» und «In-

dustrie 4.0» wie ein scharf geschliffenes Damoklesschwert über mancher Fachkraft hängt, wäre eine intensive Betreuung und Beratung von Arbeitnehmenden in fortgeschrittenem Alter äusserst wichtig. Das hält nicht zuletzt der vom Arbeits- und Organisationspsychologen Andreas Hirschi im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) vor wenigen Monaten veröffentlichte Bericht zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) fest. Er fordert beispielsweise: «Leistungen der BSLB für Erwachsene sollten die Steigerung von Laufbahngestaltungskompetenzen im Fokus haben wie zum Beispiel (...) die Bewältigung von diversen beruflichen Veränderungen, den Umgang mit Unsicherheit und Belastung in der Laufbahnentwicklung sowie die Verarbeitung und Anwendung von komplexen Informationen auf die persönliche Laufbahnplanung.»

Ein Fazit, welches Daniela Berther vom Berufsinformationszentrum des Kantons Schaffhausen als solches positiv findet. «Die Beratungsstellen und viele Weiterbildungsinstitutionen sind sich dieser Ausgangslage durchaus bewusst und reagieren mit entsprechenden Massnahmen und Angeboten darauf. Allerdings braucht es meiner Meinung nach noch mehr Informationskampagnen.» Die Öffentlichkeit nehme schlicht noch zu wenig Notiz von den

«Die erwachsenen Personen kennen die Berufsberatungsstellen BIZ und die Angebote für Erwachsene nicht, sie kommen eher aus Zufall zu uns.»

ISABELLE ZUPPIGER,
Präsidentin von Profunda Schweiz

vorhandenen Strukturen und Programmen. Hinzu komme eine weitere hohe Hürde, so die Laufbahnberaterin, die zurzeit den MAS «Gerontologie – Altern: Lebensgestaltung 50+» absolviert. «Gerade Berufsleute in fortgeschrittenem Alter bekunden häufig Mühe, eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Man traut sich nicht oder hofft, bis zur Pensionierung irgendwie über die Runden zu kommen. Das aber kann grossen Stress auslösen.»

Spardruck

Auch Isabelle Zuppiger, die Präsidentin von Profunda, dem Verband der Fachleute für Laufbahnentwicklung, sieht die grosse Herausforderung im Zusammenspiel von Beratungsstellen, Weiterbildungsinstituten und älteren Berufsleuten weniger im konkreten Angebot als vielmehr in der Bekanntmachung desselben. «Die Bildungspolitik unternimmt dahingehend zu wenig.» Die Schuld hierfür trage primär der Spardruck: «Die erwachsenen Personen kennen die Berufsberatungsstellen BIZ und die Angebote für Erwachsene nicht, sie kommen eher aus Zufall zu uns, ausser wenn sie vom RAV oder von den Sozialhilfebehörden überwiesen werden.» Ideal sei diese Situation sicherlich nicht, sagt Isabelle Zuppiger. «Wir müssen in allen Kreisen ein Bewusstsein schaffen, dass es sich lohnt, Beratung

in den BIZ in Anspruch zu nehmen – und das freiwillig und präventiv, also nicht erst, wenn es zu spät ist.»

In welchem Masse der digitale Wandel unser Leben und unsere Arbeit letztendlich verändern wird, steht in den Sternen – respektive in den Bits. Was allerdings schon heute klar ist: Der Mensch wird immer älter, das Bedürfnis, seine Arbeitsleistung und seine Motivation, sein Wissen und Können auch über den ökonomisch verordneten Ruhestand hinaus einzubringen, wächst. «Die klassische Karriere wird es in Zukunft immer weniger geben», sagt denn auch Daniela Berther vom Berufsinformationszentrum des Kantons Schaffhausen. «Berufliche Laufbahnen werden sich vermehrt durch Unterbrüche und totale Kehrtwenden auszeichnen, das fordert von Beratungs- und Weiterbildungsinstitutionen neue Herangehensweisen.»

Abschaffung der Kostenpflicht

Eine grosse Herausforderung rund um das Thema der älteren Suchenden in Sachen Weiterbildung und Laufbahnberatung sieht Isabelle Zuppiger von Profunda in der Handhabung der Kosten für die Laufbahnberatung von Erwachsenen, die heute in vielen Kantonen auf den Einzelnen abgewälzt werden. Sie würden den einen oder anderen davon abhalten, sich aktiv mit seiner beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen. «Was die Finanzierung der auf die

FACHORGANISATIONEN UND ÖFFENTLICHE BERATUNGSSTELLEN

- Verband der Fachleute für Laufbahnentwicklung
profunda-suisse <http://www.profunda-suisse.ch>
- Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
<http://www.kbsb.ch/dyn/19592.php>
- Verzeichnis der Beratungsstellen in den Kantonen
<http://www.kbsb.ch/dyn/19923.php>
- Offizielles Schweizerisches Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Für alle Fragen rund um Lehrstellen, Berufe, Aus- und Weiterbildungen <http://www.berufsberatung.ch>

RETARD EN MATIÈRE DE CONSEIL

La formation professionnelle destinée aux adultes comprend un volet d'orientation professionnelle adaptée à ceux-ci.

Les formes de conseil, mais aussi les offres de formation, qui s'adressent aux travailleurs et travailleuses plus âgés, doivent encore être mieux ajustées à leurs besoins et devenir moins coûteuses. Il s'agit aussi d'un impératif économique. Le maître mot est l'individualisation.

I SERVIZI DI CONSULENZA DEVONO RECUPERARE IL RITARDO

Una formazione professionale rivolta agli adulti deve necessariamente comprendere anche un servizio di consulenza riguardante lo sviluppo e la carriera. Le forme di consulenza e le offerte formative dirette a lavoratori di una certa età devono adeguarsi ancor di più ai corrispondenti bisogni e nel contempo diminuire i propri costi. Si tratta pertanto anche di una questione economica. La parola magica si chiama qui individualizzazione.

älteren Arbeitnehmenden ausgerichteten Angebote konkret anbelangt, ist sicherlich die Politik gefragt. Hier sind wir uns einig mit Professor Hirschi. Ebenso wie er verlangen wir die Abschaffung der Kostenpflicht für Leistungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zugunsten eines bedürfnisorientierten Leistungsangebotes für Erwachsene und für Unternehmen.»

Was Beraterinnen, Berater und Bildungsmanager anbelangt, so sind sich Berther, Eichenberger und Zuppiger einig: Die Anforderungen und Aufgaben werden bestimmt nicht kleiner respektive weniger. Ganz im Gegenteil. Ein vielversprechendes Modell sehen die drei in der vermehrten Zusammenarbeit von regionalen Kompetenzzentren, in deren Strukturen die Wirtschaft noch stärker miteinbezogen werden soll.

Das Fazit? Die Beratungsformen, aber auch die Bildungsangebote, welche sich an ältere Ar-

beitnehmende richten, müssen sich somit noch stärker den Bedürfnissen anpassen und kostengünstiger werden. Mit an Bord gehört auch die Wirtschaft. Das Zauberwort lautet Individualisierung. Und die wird gestützt durch Regelmässigkeit. Thomas Eichenberger: «Ich wünschte mir, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin sich ab einem bestimmten Alter regelmässig auf ihre Zufriedenheit und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt hin checken lassen könnte – ähnlich, wie es sich mit der jährlichen Kontrolle beim Zahnarzt verhält.» Natürlich sei dies eine Vision, die zusätzlicher Ressourcen bedürfe, ist sich Eichenberger bewusst. «Aber ein Schritt in die richtige Richtung wäre es bestimmt.»

FLAVIAN CAJACOB schreibt als feier Journalist für die Education Permanente.

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG VS. ERHALT VON FÄHIGKEIT

(f.w.c.) Die spezifischen Bedürfnisse von jungen und älteren Berufsleuten unterscheiden sich fundamental. Beraterinnen und Berater, aber auch Bildungsinstitutionen und Unternehmen haben deshalb immer häufiger einen wahren Spagat zu vollführen. Der im Rahmen des Projekts Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) verfasste Bericht «Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» ortet die grössten Unterschiede in diesen Bereichen:

JUGENDLICHE

- Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung.
- Motivationale Vorbereitung auf Berufslaufbahn.
- Entwicklung von grundlegenden Career Management Skills.
- Umsetzung der Berufswahl.
- Unterstützung während der Berufsausbildung.
- Bewältigung des Übertritts von Berufsausbildung in Arbeitsmarkt oder Weiterbildung.

ERWACHSENE

- Unterstützung bei komplexen beruflichen Entscheidungen, Transitionen und Laufbahnplanung.
- Entwicklung von weitergehenden Career Management Skills.
- Umgang mit Dynamik und Unsicherheit in der Laufbahnentwicklung.
- Entwicklung und Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit.
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.
- Entwicklung und Erhaltung der Arbeitsmotivation.

(Quelle: Vision Berufsbildung 2030: BSLB, Prof. Dr. Andreas Hirschi)

Une CCT qui favorise la reconversion professionnelle

JOËLLE RACINE

Pour faciliter les changements de carrière ou de champ professionnel dans leur branche, les partenaires de l'industrie des machines, des équipements et des métaux ont intégré une innovation dans leur nouvelle CCT qui pourrait servir de modèle à d'autres branches.

Partant d'un constat commun des évolutions défiant l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) – rapides changements technologiques dus à la numérisation, évolution démographique et changements structurels – les partenaires sociaux de l'industrie MEM ont adopté une nouvelle convention collective de travail (CCT), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et accompagnée d'une innovation de taille: la «Passerelle MEM 4.0».

Cette innovation s'appuie sur le modèle d'Unia «Passerelle professionnelle 4.0» et le concept de reconversion professionnelle de Swissmem. Elle a pour objectif de maintenir l'employabilité, de faciliter la mobilité professionnelle des travailleurs-euses et répond par ailleurs aux besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée des entreprises, en proposant l'acquisition d'une deuxième formation. Elle s'adresse à toute personne active, indépendamment de son sexe et de son âge, désireuse d'acquérir les compétences adéquates pour répondre aux exigences nouvelles posées par la numérisation.

Alors que notre système actuel de formation professionnelle répond avec un certain succès à l'acquisition des compétences dans un champ professionnel donné, il est moins adapté à la

mobilité dite «horizontale» consistant en un changement de carrière ou de champ professionnel, bien que cela concerne plus de la moitié des personnes actives en Suisse. Cette mobilité professionnelle, pour les travailleurs-euses concerné-e-s, est souvent synonyme de perte d'emploi, donc de recours aux assurances sociales et de perte salariale lors d'une nouvelle activité dans une profession autre que celle apprise. Pour les personnes souhaitant se réorienter professionnellement, le chemin est donc

EIN GAV FÜR DIE BERUFLICHE UMSCHULUNG

Um den Berufs- oder Branchenwechsel in ihrer Branche zu erleichtern, haben die Partner der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) eine Innovation in ihren neuen Tarifvertrag (GAV) aufgenommen: die sogenannte «MEM-Passerelle 4.0». Diese basiert auf dem Unia-Modell «Berufspasserelle 4.0» und dem professionellen Übergangskonzept von Swissmem. Ziel ist es, Arbeitnehmende in der Beschäftigung zu behalten und ihre berufliche Mobilität zu erleichtern. Die MEM-4.0-Passerelle ermöglicht Umschulungen bei Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards.

UN CCL PER LA RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Per facilitare la riconversione professionale o il passaggio da un settore all'altro, i partner dell'industria metalmeccanica ed elettrica (MEM) hanno introdotto un'innovazione nel proprio contratto collettivo (CCL) nota come «Passerella MEM 4.0», a sua volta basata sul modello «Passerella professionale 4.0» dell'Unia nonché sul concetto di transizione di Swissmem. Il suo scopo consiste nel mantenere occupati i lavoratori e nel facilitare nel contempo la loro mobilità. La Passerella MEM 4.0 rende possibili misure di riqualificazione pur nel mantenimento di uno standard di vita adeguato.

semé d'embûches. Il est aussi coûteux pour l'ensemble de la société, et il accentue en outre la pénurie de main-d'œuvre.

L'une des forces de la Passerelle MEM 4.0, telle que décrite dans l'article 50 de la nouvelle CCT, est qu'elle propose à la personne en reconversion professionnelle de maintenir un niveau de vie adéquat, tout en évitant le recours aux prestations sociales. En levant les freins financiers, le modèle encourage la formation des personnes actives et évite une perte de revenus.

Ce modèle ne révolutionne pas le système actuel de la formation professionnelle duale, mais s'en inspire. Il s'appuie sur ses structures existantes en proposant une reconversion planifiée d'une durée d'environ trois ans, menant à l'obtention d'un titre de qualification reconnu sur le plan fédéral, qu'il soit issu de la formation professionnelle initiale, supérieure, ou d'une haute école spécialisée. Concrètement, qui peut participer à une reconversion? Le modèle prévoit tout type de scénarios: la personne désireuse de se reconvertir professionnellement peut être active dans une entreprise MEM et vouloir se diriger vers une autre entreprise MEM, ou effectuer un transfert au sein d'un autre département de l'entreprise MEM dans laquelle elle est active. Mais il encourage également des personnes, jusque-là actives hors de la branche MEM, à suivre une formation qui leur

permette le transfert vers une entreprise MEM. Le programme de reconversion est formalisé entre le/la candidat-e et l'entreprise cible par un contrat de formation fondé sur le contrat d'apprentissage pour la formation professionnelle initiale, avec possibilité de convertir le contrat de formation en contrat de travail. Les mesures tiennent compte de la position individuelle de départ des salarié-e-s en reconversion et des besoins de leurs employeurs. À ces derniers revient la tâche de proposer des postes de reconversion.

Une autre force de ce modèle réside dans son concept de financement, certes encore général, mais dont les bases sont décrites dans l'article 50 de la CCT MEM. Celle-ci prévoit la constitution d'une commission paritaire «Passerelle MEM 4.0», chargée de la mise en place des structures du modèle, de son financement, ainsi que d'une mise en œuvre rapide au sein des entreprises. Il est prévu que les financements de la reconversion proviennent de différentes sources, à la fois des candidats eux-mêmes et du fonds paritaire de formation continue qui est financé par les contributions des salarié-e-s et des entreprises. La commission paritaire «Passerelle MEM 4.0» s'efforcera également d'obtenir un financement public (Confédération, cantons, communes) sous la forme de fonds additionnels pour l'organisation et le fonctionnement de ce modèle de deuxième formation. Ces financements serviront à couvrir à la fois les frais directs de la formation (cours, examens, taxes d'inscriptions), mais également les coûts indirects (maintien du niveau de vie de la personne concernée). Des projets pilotes verront le jour dans différentes régions afin de tester le concept.

Après accord commun entre syndicats et employeurs, place maintenant à la mise en œuvre concrète de ce modèle innovant. On ne peut que saluer une telle initiative et espérer son succès ainsi quediverses répliques dans d'autres branches de notre marché du travail.

JOËLLE RACINE est responsable de la politique de formation au syndicat Unia.

Berufsbildende vor neuen Herausforderungen

UELI BÜRGI

Im Leitbild Berufsbildung 2030 werden aktuelle und zukünftige Anforderungen an die berufliche Bildung definiert. Bei der Umsetzung der Strategie sind die Berufsbildenden bzw. Berufsbildungsverantwortlichen entscheidende Akteure. Welche Kompetenzen müssen die Ausbildenden für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Berufstätigen erweitern oder neu entwickeln?

Die Qualifikation der Berufsbildungsverantwortlichen¹ BBV und die Ausbildung der Ausbildenden AdA in der Erwachsenenbildung wurden lange Zeit völlig getrennt voneinander entwickelt. Erst 2010 wurden im Rahmen des Projektes zur Durchlässigkeit von AdA-Baukasten und dem System der BBV die gegenseitige Anerkennung von bestimmten Lehrgängen ermöglicht und Übergangsmöglichkeiten zwischen den AdA-Abschlüssen bzw. Diplomen des Bundes geschaffen². In der Folge nahmen vor allem einige Bildungsinstitutionen der Erwach-

senenbildung auch Angebote für Berufsbildner/innen in ihr Programm auf. Die Akademie für Erwachsenenbildung aeB Schweiz hat darüber hinaus Studiengänge für hauptberufliche Lehrpersonen an Berufsfachschulen und an höheren Fachschulen aufgebaut, in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Luzern PHLU. Aufgrund der langjährigen Erfahrungen an der aeB Schweiz zeigt sich deutlich, dass es neben relevanten Unterschieden auch eine Reihe von Bezügen zwischen den beiden Bereichen und viele gegenseitige Einflüsse sowohl auf theoretischer als auch auf praktischer Ebene gibt.

Das Leitbild Berufsbildung 2030 zeigt wesentliche Chancen und Herausforderungen für die Berufsbildung auf und formuliert zentrale strategische Leitlinien für die Aufgabe, Struktur und Qualität der beruflichen Bildung. Gestützt darauf sowie auf weitere Quellen zu den künftigen Anforderungen an das berufliche Lernen und Lehren, werden im Folgenden zentrale Kompetenzen von Berufsbildenden und Folge-

¹ Die Ausbildenden in verschiedenen Bereichen der Berufsbildung werden im Berufsbildungsgesetz als «Berufsbildungsverantwortliche» definiert. In den Rahmenlehrplänen für Berufsbildungsverantwortliche BBV legt der Bund die Berufsprofile für Berufsbildner/innen und Lehrpersonen sowie die Ziele und Inhalte der berufspädagogischen Bildung fest (SBFI 2015).

² Ausbildende in der Erwachsenenbildung können sogenannte integrierte Lehrgänge mit AdA-Abschluss und SBFI-Diplom besuchen, während Berufsbildende ein Ergänzungsmodul Richtung SVEB-Zertifikat Kursleiter/in oder eidg. Fachausweis Ausbilder/in absolvieren können.

Für die künftige Ausbildung der Berufsbildenden ist es zentral, die Kompetenzorientierung und Individualisierung des Lernens als wesentliche didaktische Prinzipien zusammenzuführen und sie wirksam umzusetzen.

rungen für deren Ausbildung aufgezeigt. Dabei werden einzelne Bezüge zur Ausbildung in der Erwachsenenbildung hergestellt.

Berufsübergreifende Kompetenzen

Das Leitbild Berufsbildung 2030 legt bei der künftigen Ausrichtung der Berufsbildung ein grosses Gewicht auf die berufsübergreifenden Kompetenzen und die Allgemeinbildung. Gut qualifizierte Berufsleute brauchen mittelfristig bessere Sprachkenntnisse und mehr Kompetenzen in den Bereichen Information, Kommunikation, Technologie IKT und Nachhaltigkeit. Das Fachwissen soll noch mehr mit der Entwicklung von beruflicher Kompetenz verknüpft erworben werden. Gleichzeitig werden berufsübergreifende, transversale Kompetenzen und Soft Skills immer wichtiger. Dazu gehören das abstrakte, systemische und kritische Denken sowie die Fähigkeit, sich digital zu vernetzen (SBFI 2017, S. 8f.). Angesichts der rasanten Veränderung der relevanten Wissensbasis gewinnt auch die Lernfähigkeit an Bedeutung, im Sinne der Bereitschaft, überholtes Wissen loszulassen. Zentral geht es auch um die Fähigkeit, fachliche Aussagen zu hinterfragen und die Quellen kritisch zu prüfen, insbesondere diejenigen im Internet (SBFI 2017, S. 12f.).

Spezifische Berufsbilder werden also weiter an Bedeutung verlieren, die gemeinsamen, berufsübergreifenden Kompetenzen sollen gefördert und vermehrt in speziellen Modulen angeboten werden. Die Idee scheint interessant und innovativ. Die Herausforderung besteht in der Entwicklung von wirksamen und handlungsorientierten Lernsettings, wie sie etwa in der Situationsdidaktik vorgeschlagen werden. Die transversalen Kompetenzen müssen in der Ausbildung von Berufsbildenden in Verknüpfung mit dem Handeln in Ausbildungssituationen aufgegriffen, erarbeitet, geübt und reflektiert werden. Die methodischen Erfahrungen aus der Erwachsenenbildung und vielen betrieblichen Trainings können dabei genutzt werden.

Digital gestützte Lernprozesse

Die digitale Transformation der Arbeitswelt und Gesellschaft führt zu grundlegenden Veränderungen in der Berufsbildung und zu neuen Anforderungen an die Ausbildung von Berufsbildenden. Der Hauptmotor der Veränderung kommt aus der Arbeits- und Lebenswelt selber und zeigt sich auch im veränderten Lernverhalten sowie dem oft hohen technologischen Stand der Studierenden. Auszubildende brauchen sowohl fachliches Wissen über technologische Veränderungen im Berufsfeld als auch didaktische Kompetenzen in aktuellen digitalen Settings beim Lernen und Lehren. Folgende Kompetenzen sind für Berufsbildende zentral:

- Einsatz und Gestaltung von digitalen Settings, Lerngefässen und Lernformen, z.B. Formen des Blended Learnings.
- Medienkompetenz: Kenntnisse von digitalen Medien und Tools und didaktisch sinnvoller, reflektierter Umgang damit.

Berufsbildende müssen also auch ihr technologisches Wissen erweitern. In der Ausbildung geht es zentral um die Fähigkeit, dieses Wissen mit dem didaktischen und inhaltlichen Wissen zu verbinden und wirksame Lernprozesse zu gestalten (Koehler u.a. 2013). Dies gilt in beson-

derem Mass in der Berufsbildung, aber auch in der Erwachsenenbildung.

In der modernen Arbeitswelt entwickeln sich zunehmend prozessorientierte Arbeitsformen.

- Wissensaustausch und gemeinsame Lösungssuche in Netzwerken und Communities.
- Projektartiges Arbeiten und Lernen, zeitlich und örtlich flexible Strukturen mit hohem Anteil an Selbstorganisation.

Angesichts dieser Veränderungen sollen Berufsbildende darauf vorbereitet werden, zeitlich und örtlich flexible Lerngefässe und selbstorganisierte Lernsettings zu gestalten und zu begleiten. Projekt- und netzwerkartiges Lernen kann in geeigneten Formen des Blended Learning und des kooperativen Lernens gefördert werden. Selbstständige Gruppen arbeiten räumlich getrennt in gleichzeitigen oder ungleichzeitigen virtuellen Formen. Im Präsenzlernen werden Ergebnisse ausgetauscht, vertieft, angewandt und reflektiert.

Gleichzeitig verändern sich die Rollenbilder von Ausbildenden. Die Autorität als Fachexpertin und Lehrperson verliert an Gewicht. Lehrende werden mehr zu einem Teil der lernenden Gemeinschaft und übernehmen vor allem Aufgaben in der Lern- und Prozessbegleitung. Entscheidend ist der Aufbau von Beziehungen mit den Studierenden und die Glaubwürdigkeit und Klarheit als Lehrperson.

In der Ausbildung zum Diplom HF in Erwachsenenbildung an der aeB Schweiz gibt es langjährige und fruchtbare Erfahrungen in Selbstorganisation und projektartigem Unterricht. Neu bearbeiten die Studierenden während rund der Hälfte der Präsenzlernzeit selbst definierte Schwerpunkte in selbstorganisierten Lern- und Arbeitsgruppen, die je nach Bedarf von Fachdozierenden begleitet werden. Dieses innovative Lernsetting wird ab 2019 in allen modularisierten Diplomstudiengängen umgesetzt, sowohl für Bildungsfachleute in der Erwachsenenbildung als auch für Lehrpersonen an Höheren Fachschulen oder an Berufsfachschulen.

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL EN BUTTE À DE NOUVEAUX DÉFIS

Dans la future formation des enseignants professionnels, il sera essentiel d'intégrer l'apprentissage fondé sur les compétences ainsi que l'individualisation de l'apprentissage en tant que principes didactiques essentiels et de les mettre en œuvre efficacement. Les formateurs et formatrices devront être capables de définir clairement un cadre d'apprentissage incluant les compétences à acquérir et les formes d'examens appropriées. De ce fait, les enseignants professionnels auront besoin de compétences didactiques permettant d'identifier les ressources et les besoins des élèves, de recourir aux objectifs d'apprentissage individuels et de mettre en place des parcours d'apprentissage différenciés et auto-responsables. Il sera d'autant plus important de pouvoir disposer d'un vaste répertoire de méthodes différenciées et favorisant de nouvelles configurations d'apprentissage.

Die wichtigsten Aufgaben der Berufsbildung bleiben die Entwicklung der geforderten beruflichen Kompetenzen und die Integration der Berufsleute in den Arbeitsmarkt. In der Vision zur Berufsbildung 2030 wird die Wirtschaftsnähe an erster Stelle postuliert. Gleichzeitig werden aber auch die Perspektiven für die individuelle Entwicklung stark gewichtet. Auch in den Rahmenlehrplänen BBV wird das Spannungsfeld zwischen den Erwartungen der Wirtschaft und dem Ziel der persönlichen Entwicklung aufgezeigt (SBFI 2015, S. 5). In den grundlegenden Überlegungen zur Berufsfelddidaktik in der höheren Berufsbildung betonen Schubiger und Rosen den Stellenwert des persönlichen Bildungswegs und der individuellen Entfaltung. Die berufliche Bildung soll im Sinne von Persönlichkeitsbildung auch eine kritische Haltung gegenüber den marktorientierten Zielen der beruflichen Qualifikation einnehmen (Schubiger & Rosen 2013, S. 13).

I FORMATORI PROFESSIONALI D'AVANTI A NUOVE SFIDE

Per la futura formazione dei formatori professionali è di centrale importanza combinare orientamento alle competenze e individualizzazione dell'apprendimento quali principi didattici fondamentali, e metterli quindi efficacemente in pratica. In tutte le sedi formative i formatori devono essere messi in grado di indicare il quadro di riferimento e le competenze che si vogliono raggiungere, nonché di svolgere forme adeguate di verifica. Allo stesso modo devono disporre della necessaria competenza didattica per potere prendere spunto dalle risorse e dai bisogni degli studenti, individuare obiettivi di apprendimento personalizzati e permettere percorsi formativi diversificati e indipendenti. In questo senso, ancora più importanti sono un vasto repertorio di metodi differenziati che promuovano l'autonomia, nonché soluzioni didattiche speciali.

Dem lebenslangen Lernen kommt ein noch höherer Stellenwert zu. Dabei wird vor allem der Anspruch an die ständige Weiterentwicklung immer wichtiger. Die Anforderungen an Arbeitnehmende steigen weiter und der Druck auf eine Qualifikation auf Tertiärstufe nimmt zu. Insbesondere in der höheren beruflichen Bildung ist bei vielen Studierenden eine starke Nutzerorientierung spürbar, die Effizienz hat einen hohen Wert. Das lebenslange Lernen kann aber auch als Chance für eigenständige Lernwege gesehen werden. Der Zukunftsforscher Stephan Sigrist betont, dass mehr Zeit für individuelle Lebensziele zur Verfügung stehen wird und notwendige Pausen im Berufsweg eingelegt werden können (SBFI 2017, S. 12).

Für die künftige Ausbildung der Berufsbildenden ist es zentral, die Kompetenzorientierung und Individualisierung des Lernens als wesentliche didaktische Prinzipien zusammenzuführen und sie wirksam umzusetzen. Die Auszubildenden an allen Lernorten sollen befähigt werden, den Rahmen sowie die angestrebten Kompetenzen klar aufzuzeigen und geeignete Formen der Überprüfung durchzuführen. Gleichzeitig brau-

chen die Berufsbildenden die didaktische Kompetenz, von den Ressourcen und Bedürfnissen der Studierenden auszugehen, individuelle Lernziele zu erfragen und unterschiedliche, selbstverantwortliche Lernwege zu ermöglichen. Ein grosses Repertoire an differenzierten, selbstständigkeitsfördernden Methoden und Lernarrangements wird damit noch wichtiger.

Fazit

Die beschriebenen Trends beziehen sich generell auf die Ausbildung von Berufsbildenden und müssen für die spezifischen Lehrgänge für Berufsbildnerinnen und -bildner im Betrieb und Lehrpersonen in der Grundbildung und der höheren Berufsbildung konkretisiert werden. Als Grundprinzip bleibt der «didaktische Doppeldecker» wirksam: Die beschriebenen Inhalte, Lernprozesse und Lernformen sollen in der Ausbildung erlebt und reflektiert werden, um gestützt darauf die Kompetenzen für die eigene Ausbildungstätigkeit in der Berufsbildung zu entwickeln.

LITERATUR

- Koehler, M.J., Mishra, P., Kereluik, K., Shin, T.S. & Graham, Ch.R. (2013). The Technological Pedagogical Content Knowledge Framework. In: J.M. Spector et al. (eds.) (2014). Handbook of Research on Educational Communications and Technology. © Springer Science+Business Media New York, <http://www.punyamishra.com/wp-content/uploads/2013/08/TPACK-handbookchapter-2013.pdf> (abgerufen am 16.7.2018)
- Schubiger, A. & Rosen, S. (2013). Manual der Berufsfelddidaktik der höheren beruflichen Bildung. Zur Entwicklung spezifischer Berufsfelddidaktiken mittels generischer Leitfragen. Hg. von Konferenz HF.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2015), Hrsg. Rahmenlehrpläne Berufsbildungsverantwortliche. Stand 1.1.2015. <http://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2014/02/Rahmenlehrpl%C3%A4ne.pdf.download.pdf/Rahmenlehrplan+Berufsbildungsverantwortliche+DE.pdf> (abgerufen am 16.7.2018).
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2017), Hrsg. Berufsbildung 2030. Vision und strategische Leitlinien. Hintergrundbericht zum Leitbild. https://edudoc.ch/record/129042/files/rapport_d.pdf (abgerufen am 10.7.2018).

UELI BÜRGI ist Angebotsleiter AdA-Abschlüsse und Dozent in Angeboten für Auszubildende in EB und BB an der Akademie für Erwachsenenbildung aeB Schweiz.

Lebenslang beruflich bilden

EKKEHARD NUISSL

Natürlich findet lebenslanges Lernen nicht ohne Bezug zu Arbeit und Beruf statt. Genau genommen macht er, wenn man die Kategorien des europäischen AES (Adult Education Survey) bedenkt, etwa zwei Drittel der gesamten Weiterbildung aus, was Teilnahmen und Angebote angeht. Und doch scheint es, als verschöben sich hier Relationen und Bedeutungen. Dies zeigt sich bereits in der Verwendung der Begriffe «Berufsbildung» und «berufliches Lernen».

Berufsbildung bezeichnete von Beginn an das Konzept der beruflichen Qualifizierung, denkbar nur vor dem Hintergrund des Berufes. Ein Beruf hat bestimmte Definitionsmerkmale, die wichtigsten sind Regelungen des Zugangs, Verbände, Bezug zur Wissenschaft und ein Berufsbild. Berufe begründen nicht nur den Lebensunterhalt, sondern stiften auch (soziale) Identität. Berufsbildung war also immer zugleich Identitätsbildung. Und genau dieser Zusammenhang wird immer brüchiger: Immer weniger Berufe gewährleisten lebenslang Kontinuität, sie verändern sich, vergehen, neue Berufe entstehen. In der Berufsbildung werden die allgemeinen Kompetenzen immer wichtiger, die

sozialen und die Transferkompetenzen, um den Veränderungen der Berufe und Berufsfelder Rechnung zu tragen.

Aber wichtiger noch: Immer häufiger werden Arbeitsplätze und Berufe gewechselt. Für die Menschen kommt es immer mehr darauf an, flexibel zu sein, sich zu bewegen, zu lernen, sich zu entwickeln. Das Normalarbeitsverhältnis hat sich – zum Leidwesen der Gewerkschaften – faktisch schon verabschiedet, und Entrepreneurship ist die Zauberformel der Beruflichkeit im Kapitalismus. Immer weniger sind Zertifikate oder Nachweise von Bedeutung, sondern tatsächliche Kompetenzen und Interessen. Der Druck auf das Bildungssystem, hier geeignete Validierungsverfahren zu finden, ist enorm gestiegen. Wir scheinen einer Zeit entgegenzugehen, in der mehrjährige berufliche Qualifizierungen – vielleicht abgesehen von den traditionellen Berufen der Ärzte und Juristen – nur noch notwendige (wenn überhaupt) und nicht mehr hinreichende Bedingungen der Berufstätigkeit sind.

Damit verbunden sind aber schwerwiegende Folgen für das Bildungssystem, aber auch für die Individuen.

Wenn die «berufliche» Kompetenz immer mehr ein Kompetenzcluster ist, das individuell kombiniert wird, dann sind berufliche Bildungsinhalte notwendig zu «subjektiveren», auf die individuellen Möglichkeiten, Interessen und Bedürfnisse zuzuschneiden. «Subjektorientierte Didaktik» kann man das nennen. Auf der einen Seite ist dies eher identitätsbildend als das Hineinlernen in einen bestehenden Beruf, auf der anderen Seite verbindet sich damit der Verlust der sozialen Erkennbarkeit und Verbindlichkeit. Erwachsenenbildner wissen davon ein Lied zu singen: Aufgrund ihrer heterogenen Tätigkeitsfelder haben sie kein Berufsbild aufbauen können und stets Probleme, anderen zu erklären, wer sie sind und was sie eigentlich tun.

Es geht also bildungspolitisch darum, den Menschen ihren individuellen Weg zu ermöglichen, in der Kombination organisierten und informellen Lernens ein eigenes Kompetenzprofil aufzubauen und in eine lebenslange (verbunden mit Lernen) Berufsperspektive umzusetzen. Und das mit dem warnenden Vorzeichen: Belieblichkeit muss ausgeschlossen werden.

Die Schule für Sprachen und Integration

Was wir bieten

Unsere Integrationskurse gewährleisten einen optimalen Start, sei es beim Übertritt in eine Schule oder für den Einstieg ins Berufsleben.

allegra

• Sprachen & Integration

Wir integrieren Menschen

T 043 888 70 70 | www.allegra-schulen.ch



- Intensivkurse für die schulische und kulturelle Integration
- Intensivkurse für die kulturelle und soziale Integration
- Intensivkurse für die berufliche Integration
- Deutsch- und Fremdsprachenkurse
- Sprachkurse mit Berufs- und Branchenschwerpunkt
- Prüfungszentrum für telc, KDE und Bulats Tests
- Computeranwenderkurs ECDL mit Zertifikat
- Sprachstandserhebung und Einbürgerungskurse

lernwerkstatt

Durchführung
garantiert

Ausbildungsleiter/in mit eidg. Diplom Olten ab 16. Mai 2019

Anschlussprogramm «Master of Advanced Studies
in Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement»

Telefon 062 291 10 10, www.lernwerkstatt.ch

21 Kursorte!

So lernen Sie clever lehren!

Geballtes Hintergrundwissen und
praktische Anleitungen für den
Kursalltag auf 370 Seiten.



Seminarbausteine

Ein Werkzeugkasten für Kursleitende

Inhalt:

- Empowerment
- Methodik der Wissensvermittlung
- Kommunikation
- Coaching
- Gehirngerechtes Lehren und Lernen

Mit integrierten Arbeitsblättern und
Links zu Filmdokumenten
CHF 89.00

Bezug: www.seminarbausteine.ch

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

Neue Weiterbildung:
CAS Employment
Life Cycle

zhaw.ch/iap/cas-elc

Karriereleiterin

» Führungskräfteentwicklung &
Coaching am IAP

zhaw.ch/iap

MIGRATION UND BERUFLICHE INTEGRATION

Karriereschub statt Unterforderung

FLAVIAN CAJACOB (TEXT UND BILDER)

Sie haben ihre Heimatländer als qualifizierte Berufsfrauen verlassen. Doch in der Schweiz müssen sie sich mit Gelegenheitsjobs durchschlagen. Das Projekt [ict@migrants](#) von ECAP macht Migrantinnen fit für den Einstieg in die hiesige Informatikbranche.

Drei Frauen, drei Geschichten – ein gemeinsames Schicksal: Praveena Navaneethan aus Sri Lanka, Christine Phelopoulos aus Ägypten und Tatjana Rozniece aus Lettland haben in ihren Herkunftsländern studiert und verfügen eigentlich über das berufliche Rüstzeug, um Karriere zu machen. In der Schweiz allerdings führen Frauen wie sie Hunde spazieren oder arbeiten im Gastgewerbe, um über die Runden zu kommen. Sie arbeiten in Jobs, für die sie schlicht überqualifiziert sind.

Das geht Giuliana Tedesco, stellvertretende Geschäftsleiterin von ECAP Suisse, gehörig gegen den Strich: «Eine Schande ist das, schliess-

lich herrscht hierzulande ein Mangel an Fachkräften», sagt sie.

ECAP will diesen Umstand ändern. Deshalb hat die interkulturelle Stiftung mit Bildungsauftrag (siehe Box) das Projekt [ict@migrants](#) ins Leben gerufen. Giuliana Tedesco umreisst das Ziel knapp und klar: «Es geht darum, diesen gut ausgebildeten Frauen die Möglichkeit zu eröffnen, einen Fuss in die Türe zur Informatikbranche zu bekommen.» Dennoch, und darauf legt sie grössten Wert, sei man keine Informatikschule. Es gehe darum, den Stellensuchenden anhand praktischer Beispiele aufzuzeigen, wie der Schweizer Arbeitsmarkt funktioniere. «Und

**CHRISTINE
PHELOPOS (36)
AUS ÄGYPTEN**

«Ich habe schon bei verschiedenen Telekommunikationsunternehmen gearbeitet und verfüge über einen Bachelor in Electronics and Communication Engineering. Irgendwie schon seltsam: Zwar bin ich in einer Branche tätig, die von Weltkonzernen beherrscht wird und in der Englisch an der Tagesordnung ist. Trotzdem wird in der Schweiz auf Deutsch als Umgangssprache grössten Wert gelegt. Deshalb intensiviere ich meine Sprachkenntnisse zusätzlich. Ich bin lösungsorientiert, das liegt mir. Meine Zukunft sehe ich am ehesten im Bereich Solutions, als Solution Consultant, Solution Designer oder Solution Engineer in einem Telekommunikationsunternehmen. Ich und meine Kolleginnen haben alle einen höheren Abschluss, wir haben Erfahrung und sind, das glaube ich durchaus sagen zu dürfen, alle topmotiviert.»



der unterscheidet sich mitunter wesentlich von jenem im jeweiligen Herkunftsland unserer Kursteilnehmerinnen», so Tedesco.

Der Startschuss zu ict@migrants ist zu Beginn dieses Jahres gefallen. Aktuell durchlaufen rund zwanzig Frauen das Programm. Was den bisherigen Ausbildungs- respektive Berufsweg anbelangt, entstammt etwas mehr als die Hälfte von ihnen dem klassischen Informatik-

bereich. Bei den übrigen handelt es sich um Quereinsteigerinnen mit grosser Affinität zu Technik und Technologie. Die Gründe, weshalb sie in der Schweiz trotz hohem Bildungsniveau keinen adäquaten Job finden, sind vielfältig. Sie reichen von mangelnden Deutschkenntnissen über fehlende Zeugnisse und Lebensläufe bis zu längeren Absenzen vom Arbeitsmarkt aufgrund einer Babypause.



**PRAVEENA
NAVANEETHAN (37)
AUS SRI LANKA**

«Mein Diplom in Umweltwissenschaften habe ich in Sri Lanka gemacht. Darum zieht es mich auch am ehesten in eine Umweltorganisation, Greenpeace etwa. Ich möchte einen Job, in dem sich Informatik und Forschung unter einen Hut bringen lassen. Trinkwasseranalyse, Social Science vielleicht. Das fände ich spannend. Stellst du dich in der Schweiz bei einem Unternehmen vor, merkst du schnell, dass sehr stark auf Äusserlichkeiten geachtet wird. Hast du Erfahrung, nicht aber ein entsprechendes Diplom, ist es schon mal schwierig. Zudem musst du lernen, wie man einen Lebenslauf so verfasst, dass er vom HR wirklich gelesen und nicht einfach zur Seite gelegt wird. Das hat aber auch sein Gutes: Mit jeder Auseinandersetzung mit dir selbst steigt auch das Selbstbewusstsein. Denn du siehst dann ja schwarz auf weiss, wer du bist und dass du etwas kannst.»

Zudem sehen sich viele der Kursteilnehmerinnen mit einer pauschalen Stigmatisierung konfrontiert. «Nicht immer sind es Kriege oder fehlende Zukunftsperspektiven, die diese Frauen in unser Land gebracht haben. Häufig sind es familiäre Umstände, etwa, wenn der Mann in der Schweiz eine Stelle gefunden hat oder er von seinem Unternehmen hierher versetzt worden ist», erklärt Giuliana Tedesco.

ECAP ERWACHSENENBILDUNGSINSTITUT (fwc.) ECAP ist ein gemeinnütziges und nicht gewinnorientiertes Erwachsenenbildungsinstitut mit Sitz in Zürich und neun Regionalstellen, verteilt über die ganze Schweiz. Mit ihren Angeboten ermöglicht die interkulturelle Organisation die Bildung von Migrantinnen und Migranten sowie von Arbeitnehmenden mit geringer formeller Ausbildung. Mit jährlich über 40 000 Teilnehmenden ist ECAP eines der grössten Erwachsenenbildungsinstitute der Schweiz.
<http://www.ecap.ch>, <http://www.bnbaden.ch>

«Nicht immer sind es Kriege oder fehlende Zukunftsperspektiven, die diese Frauen in unser Land gebracht haben.»

GIULIANA TEDESCO,
stellvertretende Geschäftsleiterin von ECAP Suisse

Auf die Unterstützung des Ehemannes zu bauen, sei für die Gattin kaum eine Option. Die Männer nämlich würden sich häufig als Karrierekiller entpuppen, wenn es um die eigene Frau geht, bemerkt Tedesco. «Das hat aber kaum mit Boshaftigkeit oder Berechnung zu tun, sondern schlicht und einfach mit der Unkenntnis der hiesigen Verhältnisse.»

Und genau damit will das Projekt ict@migrants die Teilnehmerinnen vertraut machen. Das beginnt mit dem Vermitteln grundlegender Fakten, wie beispielsweise dem Umstand, dass ein künftiger Arbeitgeber von einer Bewerberin einen Lebenslauf und ein Zeugnis sehen will. Für uns, die wir hier in der Schweiz leben und arbeiten, eine Selbstverständlichkeit. In manchem Kulturkreis jedoch würden solche schriftlichen Bestätigungen und Beurteilungen einfach nicht existieren, führt Giuliana Tedesco aus. «Andernorts wiederum geziemt es sich für eine Frau nicht, einem Fremden mehr als ihren Namen preiszugeben.» Solche Einstiegshürden zu meistern, bedeute viel Arbeit. Für die Arbeitssuchende wie deren Beraterinnen. «Manchmal müssen wir zwei Schritte zurückgehen, um dann wieder einen vorwärts zu kommen.»

Insgesamt ist das Projekt ict@migrants in sechs Teilschritte gegliedert. Dabei werden gruppengerechte Aktivitäten mit individuellen und punktuellen Massnahmen verknüpft. Das sieht in der Praxis so aus:

- | | |
|--|--|
| 1. Standortbestimmung: | 20 Lektionen |
| 2. Assessment Center: | 12 Lektionen |
| 3. Individuelle Orientierung | 4 Stunden |
| 4. Individuelles Mentoring | |
| | 6–8 Treffen à 1 Stunde in max. 3 Monaten |
| 5. Refresh-Module zum Thema Webentwicklung 2.0 | |
| | Modularer Aufbau |
| 6. Praktika/Stage in lokalen Unternehmen | |

Letztlich sollen für jede Teilnehmerin individuelle Strategien erarbeitet werden, wie diese einerseits zu einem Praktikumsplatz kommen und andererseits in einem Bewerbungsgespräch bestehen kann. «Wir fahren keinen Kuschel-

PRAKTIKUMSPLÄTZE GESUCHT

(f.w.c.) ict@migrants sucht Betriebe, die Praktikumsplätze im Umfang von drei bis sechs Monaten anbieten können. Die Kompetenzprofile der Migrantinnen reichen vom IT-Support über Webdesign bis zur Software-Programmierung. Das Projekt ict@migrants wird vom SECO im Rahmen der Fachkräfteinitiative unterstützt, der SVEB ist zusammen mit Arbeitsintegration Schweiz als Projektpartner involviert.

Kontakt: Giuliana Tedesco,
gtesco@ecap.ch, Tel. 043 444 40 70



**TATJANA
ROZNIECE (30)
AUS LETTLAND**

«Viele Spezialistinnen und Spezialisten kommen mit einem Arbeitsvertrag in die Schweiz. Ich bin ohne gekommen. Mir ist wichtig, das Land und die Gepflogenheiten zu verstehen. Deshalb habe ich auch Deutsch gelernt. Wer bereits vor seiner Ankunft einen Job auf sicher hat, der muss das häufig nicht. Dafür sind diese Leute dann gesellschaftlich auch nicht wirklich integriert. Ich hingegen schon. Genützt hat mir das bisher noch nicht sehr viel. Aber wer weiss, vielleicht braucht das Networking einfach seine Zeit. Bei Bewerbungsgesprächen fällt mir immer wieder auf, dass es in der Schweiz häufig wichtiger ist, wie man etwas sagt als was man konkret sagt. Die Selbstvermarktung ist ungemein wichtig. Ich bin Elektroingenieurin, was mich fasziniert, sind all die Fragen und Möglichkeiten rund um das Internet der Dinge – da möchte ich beruflich hin!»

kurs, sondern führen ganz bewusst und gezielt eine Überforderung herbei», betont Giuliana Tedesco. «Die Frauen sollen schliesslich nicht nur in der Theorie reüssieren, sondern eben auch in der Realität. Und die ist, das wissen wir alle, ziemlich hart!»

Ende Jahr ist der erste, vom SECO mitfinanzierte Projektblock, abgeschlossen. Momentan befinden sich die Absolventinnen von ict@migrants in der Phase des individuellen Mentorings und sie suchen einen Praktikumsplatz

(siehe Box). Dabei sieht Giuliana Tedesco auch Nutzen für die Arbeitgeber: «Die Frauen verfügen über viel Know-how, Lernbereitschaft und Motivation, sie bringen Vielfalt in ein Unternehmen und Energie. Was ihnen fehlt, ist einzig und alleine eine Chance, dies alles unter Beweis zu stellen.»

FLAVIAN CAJACOB schreibt als feier Journalist für die Education Permanente.

RICERCA

Percorsi e offerte formative degli adulti in Ticino

PEPITA VERA CONFORTI coordinatrice progetti – DFP/DECS.
Promozione competenze di base degli adulti

ANGELA CATTANEO docente-ricercatrice senior-SUPSI

Il quaderno di ricerca «Anch'io faccio parte di...» nasce dalla necessità di scattare una fotografia sui percorsi e le offerte formative degli adulti in Ticino, in particolare per quanto riguarda le competenze base. Pertanto ha pure voluto soddisfare l'esigenza di individuare operativamente quelle piste capaci di orientare oggi la politica della formazione continua al fine di animare in modo consapevole e pertinente la domanda anche di quei pubblici che più difficilmente si avvicinano a un percorso formativo.

La letteratura nel campo della formazione degli adulti ha indagato quali fossero gli ostacoli alla formazione continua, rilevando come proprio chi si trova in situazione di maggiore vulnerabilità dal profilo delle competenze (vuoi per mancanza di titoli di studio, di precarietà professionale o per un passato migratorio) afferma che la mancanza di tempo, gli impegni familiari (in particolar per le donne), la difficoltà ad accedere alle informazioni come pure il costo siano elementi disincentivanti. Questo fenomeno definito come *Matthew Effect* ha particolarmente interessato le autrici della ricerca che hanno intrapreso una riflessione per definire quali elementi potrebbero trasformare una situazione a rischio di esclusione per le persone con competenze di base (linguistiche o professionali) limitate in una condizione di migliore autonomia.

Il disegno di ricerca si è sviluppato in tre fasi una conseguente all'altra. La prima fase si è concentrata sull'identificazione degli enti formatori che beneficiavano di un sostegno pubblico. A questo titolo sono stati identificati 26 enti, 20 dei quali hanno partecipato alla terza fase della ricerca. Il lavoro di analisi delle loro offerte formative e le interviste semi-strutturate (seconda fase della ricerca) fatte ai/alle responsabili di ogni ente hanno permesso di definire delle mappature in funzione degli obiettivi principali (professionali o linguistici) o del pubblico di riferimento (lavoratori, donne,

integrazione linguistica per stranieri, ecc.), come pure creare un questionario cartaceo ad hoc per raccogliere delle informazioni sulla modalità di accesso al corso, sulla motivazione a seguirlo, sulle aspettative e su eventuali consigli da dare ai formatori o ai futuri corsisti. Il questionario è stato somministrato alle persone presenti in trentadue classi che frequentavano 29 diversi corsi di tipo non formale per un totale di 329 individui.

Le analisi al questionario hanno evidenziato tre gruppi ben distinti di corsisti: i giovani adulti che seguono un pretirocinio d'integrazione (PTI), gli adulti che seguono i corsi preparatori per l'ottenimento di un titolo di studio qualificato (Art. 33) e gli adulti che seguono i corsi base di lingua italiana in quanto alloglotti o con deboli competenze nonostante una scolarizzazione nella lingua locale. Queste tre categorie sono state regolarmente messe a confronto nelle analisi successive. Le donne a maggioranza (71.1%) partecipano a dei corsi di lingua mentre i corsi professionalizzanti sono prevalentemente seguiti dagli uomini (64.2%) come pure il PTI (66%). L'82% delle persone intervistate è di origine straniera e appartengono a 45 nazionalità o etnie diverse. La principale comunità straniera è composta da italiani. Gli anni di scuola e il titolo di studio più alto conseguito cambia considerevolmente rispetto alle tre categorie. Le persone che seguono i corsi professionalizzanti si concentrano a livello Secondario I (ISCED 2) e Secondario II (ISCED3), mentre coloro che seguono i corsi di lingua italiana si distribuiscono in modo più omogeneo tra Terziario I (ISCED 5) e l'analfabetismo o semi analfabetismo. Infine i giovani adulti che seguono un pretirocinio di integrazione hanno prevalentemente un titolo inferiore o pari al livello Secondario I (ISCED 2).

Altro elemento di interesse che differenzia i tre gruppi è relativo a ciò che li motiva a seguire questi corsi; mantenere un posto di lavoro e/o ottenere un titolo di studio sono prerogative di coloro che seguono i corsi professi-

onalizzanti anche se il piacere personale è un elemento rilevato dal 36.6% di loro. Una migliore conoscenza della lingua italiana è l'obiettivo principale (83%) di coloro che seguono i corsi di lingua che considerano comunque altrettanto importante «il piacere personale (47.9%)» e «la possibilità di conoscere altre persone (49.3%)».

I risultati raccolti attraverso l'analisi delle offerte e delle condizioni di accesso alla formazione degli adulti hanno permesso di formulare cinque suggestioni utili per promuovere da parte dell'ente pubblico, politiche più consone ad animare questo settore formativo anche in prospettiva di implementare a livello cantonale la Legge federale sulla formazione continua entrata in vigore il 1.1.2017.

In sintesi i partecipanti sembrano ritenere soddisfacente il corso quando è capace di individualizzare i percorsi gestendo l'eterogeneità degli allievi e offrire risposte sul piano dei vincoli di spazio, di orari e di compatibilità tra tempi di vita, lavoro e formazione.

Il piacere personale di apprendere è una leva motivante per gli adulti a condizione che l'offerta formativa risponda da un lato ai bisogni concreti di migliorare la

propria occupabilità professionale, dall'altro che l'esperienza in sé assuma significatività per il fatto di essere in contesto di condivisione collettiva e rispettosa dell'approccio andragogico.

Al sistema formativo si chiede maggiore trasparenza al fine di riconoscere il livello richiesto per poter frequentare con successo un corso e procedere così in un continuum formativo step by step, in un flusso formativo che possa essere riconosciuto e permetta transizioni in ulteriori percorsi formali.

Il fattore umano anche in epoca digitale resta pertanto fondamentale nel mantenere la motivazione lungo tutto il percorso formativo, ma anche stimolo all'apprendimento proprio nel momento che sostiene lo sviluppo di autoefficacia.

LETTERATURA

- Vera Conforti, P., Cattaneo, A. (2016) «Anch'io faccio parte di... Competenze di base linguistiche e professionali: uno studio sui percorsi e le offerte formative degli adulti in Ticino». Bellinzona: Divisione della formazione professionale www.ti.ch/cbda -> pubblicazioni

Erwachsenenkurse- und -weiterbildungsangebote im Tessin

Das Studienhandbuch «Anch'io faccio parte di ...» ist aus der Notwendigkeit heraus entstanden, einen Überblick über die Erwachsenenkurse und -weiterbildungsangebote im Tessin zu bieten, insbesondere, was die Grundkompetenzen anbelangt. Deswegen wollte man darin auch dem Bedürfnis nachkommen, wirksam jene Wege auszumachen, an denen sich die heutige Fort- und Weiterbildungspolitik orientieren kann, um bewusst und zielgerichtet die Nachfrage bei jenen Zielgruppen anzuregen, die eher schwer zu einem Weiterbildungskurs zu bewegen sind.

Auf Grundlage der im Rahmen der Analyse der Angebote und der Zugangsbedingungen für die Erwachsenenbildung erhobenen Ergebnisse konnten fünf nützliche Empfehlungen für die Förderung einer Politik seitens der öffentlichen Hand erarbeitet werden.

Insgesamt scheinen die Teilnehmenden das Kursangebot als zufriedenstellend anzusehen, wenn es eine individuelle Gestaltung der Kurse ermöglicht. Die eigene Lust am Lernen ist für Erwachsene ein Motivationsfaktor, sofern das Weiterbildungsangebot einerseits dem konkreten Bedürfnis nach Verbesserung der eigenen Vermittelbarkeit gerecht wird, andererseits die Weiterbildungserfahrung sinnstiftend wirkt.

Vom Bildungssystem wird mehr Transparenz eingefordert, damit erkennbar ist, welches Niveau zur erfolgreichen Belegung eines Lehrgangs erforderlich ist und dadurch schrittweise eine kontinuierliche Weiterbildung erfolgen kann, im Rahmen eines organischen Bildungswegs, der anerkannt wird und damit den Übertritt in weitere formelle Lehrgänge erlaubt.

Der menschliche Faktor bleibt somit auch im digitalen Zeitalter von grundlegender Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Motivation während des gesamten Weiterbildungswegs. Gleichzeitig regt er auch zum eigenständigen Lernen an, sofern er die Entwicklung der Selbstwirksamkeit fördert.

Offres de cours et de formation continue pour adultes au Tessin

Le cahier de recherche « Anch'io faccio parte di... » est issu de la nécessité de proposer un aperçu des offres de cours et de formation continue pour adultes au Tessin, notamment dans le domaine des compétences de base. Il s'agissait donc également de répondre au besoin de déterminer de façon efficace les pistes susceptibles d'orienter la politique actuelle de formation continue dans le but d'encourager de manière consciente et ciblée la demande auprès des groupes cibles qui sont plus difficiles à amener

à participer à un cours de formation. Sur la base des résultats relevés dans le cadre de l'analyse des offres et des conditions d'accès à la formation des adultes, cinq recommandations utiles ont pu être élaborées pour permettre aux instances publiques de promouvoir des politiques susceptibles de stimuler ce segment de la formation.

Dans l'ensemble, les participants semblent considérer que l'offre de cours est satisfaisante si ces derniers peuvent être personnalisés. Le plaisir d'apprendre constitue un facteur de motivation pour les adultes à condition que l'offre de formation continue réponde d'une part à un besoin concret d'améliorer leur employabilité, et qu'ils ressentent d'autre part l'expérience de formation en soi comme enrichissante.

Le système de formation doit accroître sa transparence afin que l'on puisse reconnaître quel niveau est nécessaire pour suivre avec succès un cours donné, et s'inscrire ainsi progressivement dans un parcours continu de formation qui pourra être reconnu et ouvrir la transition vers une formation formelle ultérieure.

Le facteur humain garde ainsi, même à l'ère numérique, une importance cruciale pour le maintien de la motivation tout au long du parcours de formation, et stimule l'apprentissage autonome dans la mesure où il favorise le développement de l'auto-efficacité.

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

FH Zentralschweiz

Machen Sie Ihren Weg

Entdeckungsfreudig?

Machen Sie eine Weiterbildung. www.hslu.ch/entdeckungsfreudig

Architektur, Gebäude und Bau
Banking, Finance und Controlling
Design, Film, Kunst, Musik und Kultur
Gesundheit

Informatik und Wirtschaftsinformatik
Kommunikation und Marketing
Management und Leadership
Recht und Wirtschaftskriminalistik

Soziales
Stadt- und Regionalentwicklung
Technik und Engineering
Tourismus und Mobilität

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 5*
EFQM

EVENT

digital #lifelonglearning

Wie verändert die Digitalisierung die Arbeitswelt?

Die Tagung präsentiert Trendanalysen und zeigt konkret auf, wie Betriebe und Bildungsanbieter Mitarbeitende auf die digitale Transformation vorbereiten. Im Hands-on-Teil bekommen die Teilnehmenden Einblick in kollaborative 3-D-Umgebungen, den Einsatz von Robotern als Lehrpersonen, digitale Rekrutierungstools, Gamification und einiges mehr.

WO: Zentrum Paul Klee, Bern

WANN: Dienstag, 27.11.2018, ab 12.30 Uhr

PROGRAMM UND ANMELDUNG: alice.ch/veranstaltungen

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
F S E A ■ Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Der AdA-Baukasten wird digital

PHILIPP SCHÜEPP

Soll die Weiterbildung die digitalen Möglichkeiten nutzen, müssen dafür die entsprechenden Kompetenzen vorhanden sein. Damit steht das System der Ausbildung der Auszubildenden in der Pflicht. Mit einer Öffnung für Online-Settings, einem neuen Weiterbildungsmodul sowie der anstehenden Gesamtrevision sind gleich mehrere Entwicklungen im Gange.

«Die Technik alleine bringt nichts», ermahnte die E-Learning-Expertin Claudia Bremer das Publikum anlässlich einer Tagung zur Digitalisierung in der Weiterbildung. Ein Smart-TV alleine macht also noch keine digitale Revolution. Wer digitale Medien in der Lehre einsetze, müsse ihrer Meinung nach dafür immer auch entsprechende Konzepte erarbeiten. Aus den Rängen des Auditoriums erhielt sie für diese Aussagen viel Zustimmung. Doch ist die Schweizer Weiterbildung bereit für diese neuen Konzepte und Methoden?

Nicht wirklich, gestand letzten Sommer die Mehrheit der befragten Institutionen in der Weiterbildungsstudie 2017/2018 des SVEB und der PHZH zu diesem Thema. Während die meisten davon ausgehen, dass die Digitalisierung die Weiterbildung stark beeinflussen wird, beurtei-

len nur wenige die aktuellen Aus- und Weiterbildungen im Hinblick auf diese Entwicklung als genügend. Ein klarer Fingerzeig auch in Richtung des Bildungssystems «Ausbildung der Auszubildenden (AdA)».

Auf diesen Befund reagiert die Geschäftsstelle AdA mit kurz- und langfristigen Massnahmen. «Die Digitalisierung verändert die Weiterbildung. Der AdA-Baukasten entwickelt sich entsprechend weiter», sagt die AdA-Geschäftsleiterin Christina Jacober.

Eine Neuerung mit unmittelbaren Konsequenzen ist die Öffnung des Moduls 1, welches zum SVEB-Zertifikat «Kursleiter/in» führt, für digitale Settings. Neu können vier der vierzehn vorgeschriebenen Tage Präsenzzeit auch mit Online-Phasen erfüllt werden. Bedingung dafür ist, dass die Lernenden diese digitalen Settings

auch in ihrer eigenen Lehrtätigkeit anwenden und den Einsatz bereits in der Ausbildung reflektieren.

Auch der Praxisnachweis wird digital: Ein Drittel der erteilten Lektionen können neu auch durch Online-Unterricht nachgewiesen werden.

Eine weitere Massnahme ist die Erweiterung des AdA-Baukastens um das neue Weiterbildungsmodul «Lernprozesse digital unterstützen». Dazu wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Institutionen der verschiedenen Sprachregionen, einberufen, die eine Modulbeschreibung ausgearbeitet hat und das Angebot nun pilotieren wird. Bereits im Jahr 2019 wird das Modul in seiner definitiven Form für alle Anbieter freigegeben.

Zwischen Zertifikat und Fachausweis

Es geht bei diesem Modul inhaltlich sowohl darum, digitale Anwendungen und Konzepte kennenzulernen, als auch darum, sie kritisch zu hinterfragen und ihren Einsatz zu planen. Bezüglich Kompetenzniveau ist dieses Weiterbildungsmodul also zwischen dem SVEB-Zertifikat und den Modulen des Fachausweises einzuordnen, weshalb die SVEB-Zertifikate «Kursleiter/in» oder «Praxisausbilder/in» auch als Zulassungsbedingung für dieses neue Angebot gelten. Die Anbieter werden bei der Ausgestaltung des Angebotes viele Freiheiten haben und können die spezifischen digitalen Anwendungen und Techniken auswählen und laufend anpassen. Klar ist jedoch, dass auch hier die pädagogischen Anforderungen an erster Stelle stehen. Die technischen Anwendungen sollen gewinnbringend für den Unterricht genutzt werden können, die Programmierung von Lernapps und ähnliche Kompetenzen werden hingegen vorerst eher den IT-Spezialisten vorbehalten bleiben.

Mit der Öffnung des SVEB-Zertifikates für Online-Unterricht und der Entwicklung eines Weiterbildungsmoduls zur Spezialisierung auf diesem Gebiet sind erste Schritte eingeleitet, damit neue Lehr- und Lernmethoden im AdA-System



LE SYSTÈME MODULAIRE FFA DEVIENT NUMÉRIQUE

Lire le texte intégral en français:
<https://bit.ly/2w7IOzH>



IL SISTEMA FFA DIVENTA DIGITALE

Leggi la versione integrale in italiano:
<https://bit.ly/2o2FXUd>

berücksichtigt werden und damit das Personal besser auf diese vorbereitet wird. Eine Entwicklung, welche die Digitalisierung auch langfristig und umfassend im AdA-Baukasten verankern soll, ist die anstehende Revision des Gesamtsystems. Im Zuge dieser Revision wird die Digitalisierung in allen Modulen des Baukastens Einzug halten, davon ist Christina Jacober überzeugt.

Wer also zukünftig das System vertikal durchläuft, soll auf allen Stufen direkt die nötigen digitalen Kompetenzen in den unterschiedlichen Lehr- und Lernsettings erhalten. Für alle, die sich bereits heute irgendwo in diesem System befinden, wird ab 2019 das Weiterbildungsmodul «Lernprozesse digital unterstützen» als horizontale Ergänzung und Spezialisierung zu ihren bisherigen Kompetenzen zur Verfügung stehen.

PRAXISTIPP

Thema Leistungsnachweis

MÓNICA FEIXAS UND TOBIAS ZIMMERMANN
(ZHE Zentrum für Hochschuldidaktik und -entwicklung, PH Zürich)

ZWEISTUFENPRÜFUNG

Eine «Zweistufenprüfung» kombiniert die Vorteile einer traditionellen Einzelprüfung mit dem Lernnutzen bei einer Gruppenarbeit (Wieman et al., 2018). Nach der Einzelarbeit werden die Lernenden in Gruppen eingeteilt, um die Prüfung (oder eine Teilmenge oder Variante davon) in einem zweiten Durchgang gemeinsam durchzuarbeiten. Die Abschlussnote setzt sich aus dem Ergebnis der Einzel- und Gruppenarbeit zusammen. Damit ist es möglich, sowohl Gruppenleistungen wie auch individuelle Leistungen zu honorieren. Zweistufenprüfungen sollen die Lernenden dazu bringen, ihr Denken mit ihren Teamkollegen zu artikulieren, die Argumentation der anderen zu erforschen, Differenzen zu klären und eine für mehrere Seiten befriedigende Konsensantwort zu finden. Die Gruppenmitglieder erhalten die Möglichkeit, durch den Austausch von Ideen und die Klärung von Unsicherheiten neue Erkenntnisse zu gewinnen. So werden Bewertung und Lernen in einer Veranstaltung kombiniert.

PECHA KUCHA

Das aus Japan stammende Konzept besteht daraus, 20 Präsentationsfolien in je 20 Sekunden zu präsentieren, wobei die Folien automatisch wechseln. Das Format bedingt eine gute Vorbereitung. So kann man z.B. mit einem Storyboard die Inhalte und Themen den verschiedenen Folien zuordnen

(siehe z.B. die Vorlage von G. Zimmermann 2018 unter <http://bit.ly/2zrum5v>).

Als Prüfungsformat sind Pecha Kuchas sowohl zu formativen als auch zu summativen Zwecken verwendbar. Auch sind Einzel- wie Gruppenpräsentationen möglich. Dazu schlägt G. Zimmermann (2018, S. 169) folgendes Vorgehen vor: 1) Individuelle Bearbeitung des Fachthemas, Eindenken in das Format Pecha-Kucha, Vorbereiten der Präsentation; 2) Präsentation vor anderen Lernenden; 3) Diskussion mit Peer-Feedback, idealerweise unterstützt durch ein Bewertungsraster; 4) Individuelle Reflexion über Thema, erhaltenes Feedback und neue Erkenntnisse.

FORUMSBEITRÄGE IM INTERNET

Auch Beiträge in einem Online-Forum können als Leistungsnachweise eingesetzt werden (vgl. T. Zimmermann 2018, S. 69). Für die Beurteilung der inhaltlichen Qualitäten eignet sich ein Qualitätsraster (vgl. ebd. S. 76–78).

Damit die dialogischen Qualitäten von Online-Foren zum Tragen kommen, müssen die Lernenden auch die Beiträge anderer Forumsteilnehmender lesen und kommentieren sowie Rückmeldungen reflektieren. Deshalb sollte das Qualitätsraster auch die Intensität der gegenseitigen Bezugnahme berücksichtigen. Zimmermann und Rickert (2015, S. 87) schlagen dazu für kürzere Forumsbeiträge folgende Abstufung vor: 1) Keine Bezugnahme auf einen

anderen Text; 2) Reine Wiederholung von Aussagen aus anderen Texten; 3) Zustimmung zu oder Ablehnung einer Aussage aus einem anderen Text ohne Begründung oder Differenzierung; 4) Zustimmung oder Ablehnung mit Begründung ODER Differenzierung; 5) Zustimmung oder Ablehnung mit Begründung UND Differenzierung. 1 und 2 wären als ungenügend, 3 als genügend, 4 als gut und 5 als hervorragend zu bewerten.

LITERATUR:

- Wieman, C. E.; Rieger, G. W. & Heiner, C. E. (2014). Physics exams that promote collaborative learning. *The Physics Teacher* 52 (1), 51–53
Zugriff am 17.7.2018 unter http://www.cwsei.ubc.ca/SEL_research/files/Physics/Wieman-Rieger-Heiner_Two-Stage-Exam_PT2014.pdf
- Zimmermann, G. (2018). Pecha Kucha. In J. Gerick, A. Sommer & G. Zimmermann (Hrsg.), *Kompetent Prüfungen gestalten. 53 Prüfungsmethoden für die Hochschullehre* (S. 168–171). Münster: Waxmann.
- Zimmermann, T. (2018). Durchführen von lernzielorientierten Leistungsnachweisen. In H. Bachmann (Hrsg.), *Kompetenzorientierte Hochschullehre. Die Notwendigkeit von Kohärenz zwischen Lernzielen, Prüfungsformen und Lehr-Lernmethoden* (3., überarbeitete Auflage, S. 50–85). Bern: hep.
- Zimmermann, T. & Rickert, A. (2015). Austausch in Onlineforen. Wie Kategorien die Lernwirksamkeit von Diskussionen steigern. In M. Honegger, D. Ammann & T. Hermann (Hrsg.), *Schreiben und Reflektieren. Denksuren zwischen Lernweg und Leerlauf* (S. 83–96). Bern: hep.

LESENSWERT



BLICK IN ZEITSCHRIFTEN

In der Schweiz steht die «Education Permanente» als Fachzeitschrift für Weiterbildung allein da. In den Nachbarländern finden sich einige Zeitschriften, die auch für Weiterbildungsfachleute hierzulande interessant sind. Eine Auswahl davon wird hier kurz vorgestellt.

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung DIE gehört zu den wichtigsten Weiterbildungsinstitutionen im deutschsprachigen Raum. Die Zeitschrift ist eine von mehreren reichhaltigen Plattformen, mit denen das DIE den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis in Gang hält. Die Zeitschrift erscheint seit 2018 mit neuem Konzept und neuem Layout, ein ansprechender Relaunch zum 25. Geburtstag. Die Beiträge zum Hefthema und der umfangreiche Serviceteil wurden um eine Reihe neuer Rubriken ergänzt. Thema der aktuellen Ausgabe: Debatte.

Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends

Eine empfehlenswerte Lektüre «für alle Weiterbildungsinteressierten, die im Arbeitsalltag die wertvolle

Verbindung zum wissenschaftlichen Diskurs nicht verlieren wollen». Neben fundierten Themenbeiträgen, Erfahrungsberichten und Serviceteil bietet die Zeitschrift in jeder Ausgabe auch «Arbeitshilfen» für Auszubildende. Mittlerweile 25-jährig, führte die Zeitschrift ab Ausgabe 2018-2 ein Peer-Reviewing-Verfahren für die Artikel zum Schwerpunktthema ein. Aktuelles Thema: Bildung messen.

Erwachsenen- bildung.at

Dieses Magazin wurde 2007 als «zeitgemässes Online-Medium der österreichischen Erwachsenenbildung» gegründet und fand, da von Beginn an kostenlos verfügbar, rasch internationale Verbreitung. Das staatlich geförderte Magazin hat den Anspruch, Themen aufzugreifen, «die BildungsplanerInnen, BildungspolitikerInnen, ForscherInnen, PraktikerInnen und Lehrenden unter den Nägeln brennen». Diese Themen haben einen Bezug zu Österreich, werden aber immer auch aus internationaler Perspektive gedacht. Aktuelles Thema: Bildungszugänge und Bildungsaufstiege.

ZfW Zeitschrift für Weiterbildungsforschung

Besser bekannt unter dem alten Namen «REPORT», leistet die Zeitschrift einen substantiellen Beitrag zur wis-

senchaftlichen Diskussion in der Erwachsenenbildung. Seit ihrem Relaunch als ZfW im Jahr 2015 steht sie als kostenlose Online-Zeitschrift im Internet zur Verfügung. Herausgegeben wird die ZfW vom DIE. Neben Themenheften erscheinen gelegentlich thematisch offene Ausgaben. Alle Beiträge werden, wie in wissenschaftlichen Journals üblich, peer reviewed. Aktuelle Ausgabe: open issue. In Planung: Lernergebnisse anerkennen.

Hessische Blätter für Volksbildung

Hinter diesem Titel würde man nicht unbedingt eine international relevante Publikation vermuten. Tatsächlich gehören aber die Hessischen Blätter seit 68 Jahren zu den wichtigsten wissenschaftlichen Zeitschriften im deutschsprachigen Raum. Wie die übrigen hier besprochenen Publikationen will auch diese Wissenschaft und Praxis verbinden. Der Fokus liegt aber eindeutig bei der Wissenschaft. Die Beiträge durchlaufen ein Peer Review. Aktuelles Thema: Bildung zur Nachhaltigkeit.

Zwei der besprochenen Zeitschriften sind online frei verfügbar, die übrigen stehen den Abonnenten der Printausgabe ebenfalls online zur Verfügung.

IRENA SGIER

EVENTS

7.9.2018

9.45–12.00
Olten
deutsch / français

WIE KANN MAN AUSBILDUNGSABBRÜ- CHE BEI ERWACHSENEN VERHINDERN?

Workshop für Fachleute in
den Bereichen Nachholbil-
dung und Grundkompetenzen

Der Workshop bietet Möglichkeiten zum Austausch über Erfahrungen und Lösungsansätze im Zusammenhang mit Ausbildungsabbrüchen.

COMMENT ÉVITER LES ABANDONS DE FORMATION CHEZ LES ADULTES?

Atelier pour les experts en
formation de rattrapage et
en compétences de base

Cet atelier vise à permettre aux professionnels d'échanger leurs expériences et d'envisager des solutions permettant d'éviter les abandons de formation.

12.9.2018

18.30–20.00 / Zürich
deutsch

DER STAMMTISCH HAT NICHT EINFACH RECHT

Gesprächsabend

Ulla Klingovsky, Professorin für Erwachsenenbildung, und Julia Dubois, Bildungsverantwortliche bei Amnesty International, diskutieren, weshalb Demokratie Erwachsenenbildung braucht.

23.10.2018

Nachmittag / Zürich
deutsch

INTERNATIONALE VER- NETZUNG IM BEREICH GRUNDKOMPETENZEN

Workshop von Movetia und
dem SVEB

Viele Herausforderungen, denen Organisationen der Weiterbildung in der Schweiz begegnen, beschäftigen auch die Akteure der Weiterbildung im Ausland. Im Workshop werden internationale Aktivitäten im Rahmen der Angebote von Movetia diskutiert und Ideen und Anliegen von Teilnehmenden konkretisiert.

30.10.2018

10.15–16.15 / Bern/Berne
deutsch / français

DAS ADA-SYSTEM AUF DEM WEG IN DIE ZUKUNFT – 11. ADA- PLATTFORMTAGUNG

Es braucht ein zukunftsfähiges AdA-Baukastensystem, welches den aktuellen Entwicklungen und Qualitätsansprüchen gerecht wird und gleichzeitig marktfähig bleiben kann. Die Teilnehmenden diskutieren, welche Aspekte optimiert und welche bestehen bleiben sollen.

LE SYSTÈME FFA EN ROUTE VERS L'AVENIR 11^E JOURNÉE D'ÉCHANGES FFA

La révision du système modulaire FFA vise à répondre durablement aux évolutions actuelles et aux exigences de qualité tout en restant adapté au marché. Les participants discutent des aspects qui devraient être optimisés et de ceux qui devraient être conservés.

22.11.2018

13.30–16.30 / Zürich
deutsch

NETZWERK WEITER- BILDUNGSFORSCHUNG

Das Netzwerk dient dem Austausch zwischen Forschenden und an Forschung interessierten Fachleuten aus der Weiterbildungspraxis. Dr. Christine Hary hält ein Referat zu ihrer Dissertation «Das professionelle Selbstverständnis von Führungskräften in Weiterbildungseinrichtungen». Die Studie basiert auf einer Befragung von Leitungspersonen in Weiterbildungsinstitutionen in Deutschland und der Schweiz.

27.11.2018

12.30–17.30
Bern / Berne
deutsch / français

DIGITAL# LIFELONG LEARNING

Wie verändert die Digitalisie-
rung die Arbeitswelt?

Die Tagung präsentiert Trendanalysen und zeigt konkret auf, wie Betriebe und Bildungsanbieter Mitarbeitende auf die digitale Transformation vorbereiten. Im Hands-on-Teil bekommen Sie Einblick in kollaborative 3-D-Umgebungen, den Einsatz von Robotern als Lehrpersonen, digitale Rekrutierungstools, Gamification und einiges mehr.

Alle Informationen und Detailprogramme auf <https://alice.ch/de/mehr-zum-thema/fokus-betriebe>

Alle Veranstaltungen:
Tous les événements:
Tutti gli eventi:
<https://alice.ch>

Vorschau auf EP 4/2018: Motiv: Sinnsuche

Im Weiterbildungsdiskurs dominieren Aspekte der Employability oder der Förderung von Benachteiligten. Doch Menschen bilden sich auch weiter, ohne an den beruflichen Nutzen zu denken, aus Spass, aus Interesse. Trotzdem ziehen sie Gewinn aus diesen Weiterbildungen – indirekt vielleicht auch für ihr berufliches Fortkommen.

In der letzten Ausgabe des Jahres fragen wir nach den Beweggründen für solche Weiterbildungsaktivitäten. Wir werfen aber auch einen Blick auf die Situation der Kursverantwortlichen und deren Herausforderungen in einem Feld, in dem es vordergründig um pures Interesse und Freude am Lernen gehen sollte.

Schliesslich reisen wir ins Piemont und porträtieren eine Universität, bei der es nur um den Genuss geht.

À venir dans EP 4/2018: Envie de sens

Dans le discours sur la formation continue dominant les notions d'employabilité ou de soutien aux personnes désavantagées. Mais les gens se forment aussi sans avoir en tête des intérêts professionnels, par plaisir ou par curiosité personnelle. En fait, ils tirent aussi profit du principe de formation continue et, de manière indirecte, il est même possible que cela favorise leur carrière professionnelle.

Dans ce dernier numéro de l'année, nous nous demanderons ce qui motive de telles activités de formation continue. Nous chercherons à en savoir plus également du côté des responsables de cours où sont censés prédominer l'intérêt personnel et le plaisir d'apprendre.

Enfin, nous voyagerons dans le Piémont, pour vous faire découvrir une université axée sur le plaisir.

Éducation Permanente

Schweizerische Zeitschrift für Erwachsenenbildung / Weiterbildung / Revue suisse spécialisée dans le domaine de la formation continue et de l'éducation des adultes / Rivista svizzera per l'educazione degli adulti e della formazione continua

Herausgeber / Éditeur

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB
Fédération suisse pour la formation continue
FSEA / Federazione svizzera per la formazione continua
FSEA / Swiss Federation for Adult Learning SVEB, www.alice.ch

Redaktion / Rédaction

Ronald Schenkel, Jean-Christophe Emmenegger
Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zürich,
medien@alice.ch

Redaktionskommission /

Comité de rédaction

Erik Haberzeth (PHZH), Stefan Denzler (SKBF/CSRE), Veronica Ineichen (aeB Schweiz), Ulla Klingovsky (PH FHNW), Annika Ribordy (SVEB/FSEA)

Korrektorat / Relecture

Karina Bächler (d), Catherine Vallat (f)

Produktion / Production

Grafisches Konzept und Layout /
Concept graphique et mise en page:
Völlm + Walthert,
Kochstrasse 16, 8004 Zürich,
www.voellm-walthert.ch
Druck / Impression: Stämpfli AG, Bern

Preise / Prix

Abo Schweiz / Abo en Suisse:
Print + ePaper CHF 65.-
Abo Ausland / Abo à l'étranger:
Print + ePaper CHF 75.-
Einzelausgabe / Exempleire individuel:
CHF 18.- (SVEB-Mitglieder / Membres FSEA:
20 % Rabatt / 20 % de rabais)
Alle Preise inkl. MWST / Tous les prix avec TVA incl.

Frühere Ausgaben / Éditions précédentes

Frühere EP Ausgaben können im Online Shop bestellt werden. / Les éditions EP précédentes peuvent être commandées sur notre site en ligne.
www.alice.ch/shop

Mediadaten / Données médias

www.alice.ch/ep

Marketing

Urs Hammer, urs.hammer@alice.ch,
Tel. +41 44 319 71 75

Auflage / Tirage

2000 Ex.

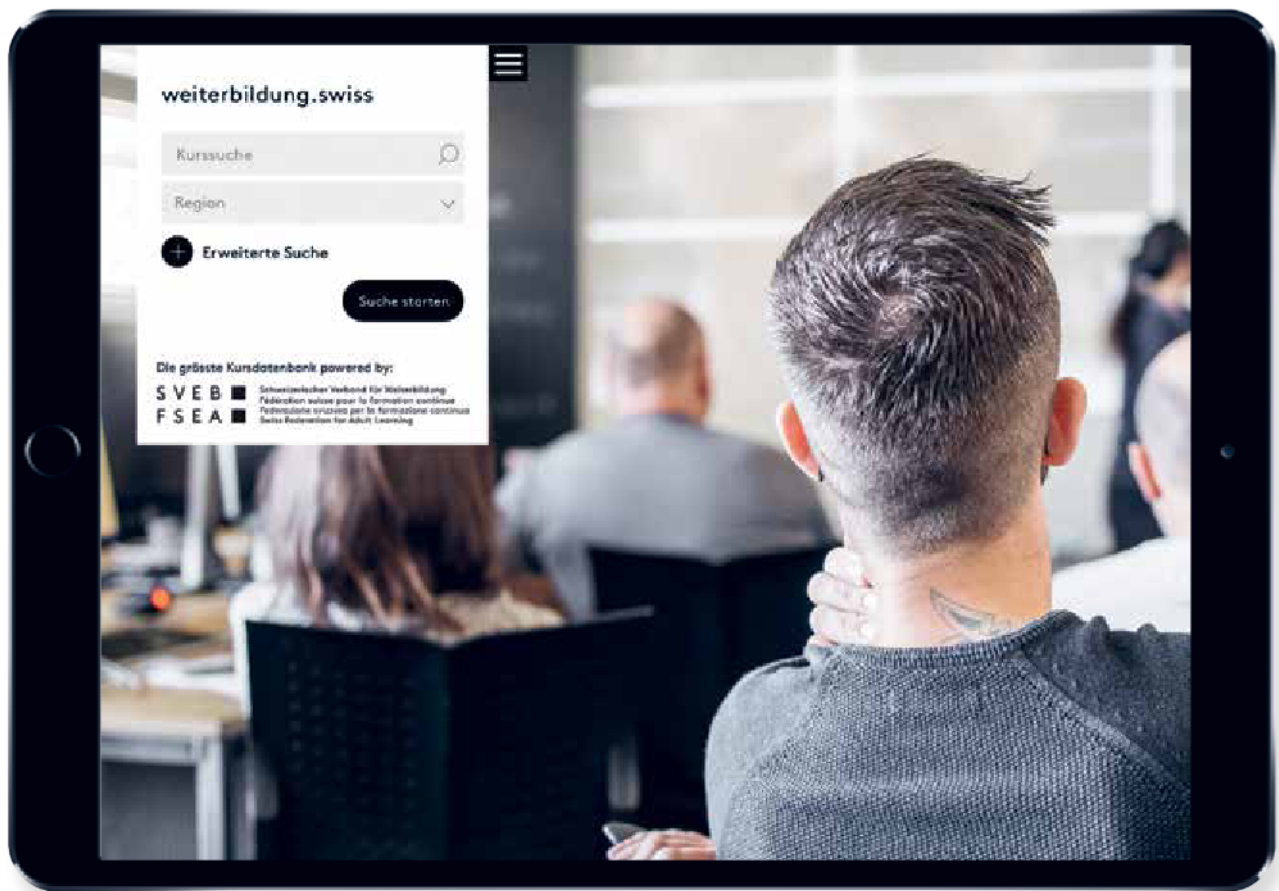
Erscheinungsweise / Périodicité

4-mal pro Jahr / 4 fois par année

Nachdruck / Reproduction

Abdruck, Übersetzung oder elektronische Verbreitung der Artikel sind nur nach Rücksprache mit der Redaktion und dem/der AutorIn sowie unter Quellenangabe gestattet.
Toute copie, traduction ou diffusion d'articles par voie électronique n'est autorisée qu'après accord préalable de la rédaction et de l'auteur-e, ainsi qu'avec mention de la source.

www.alice.ch/ep



weiterbildung.swiss

Das neue Weiterbildungs-Portal der Schweiz

Auf www.weiterbildung.swiss finden Sie unter
35 000 Kursangeboten das Passende für sich.

*En préparation: formationcontinue.swiss
In preparazione: formazione.continua*



FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
**+ DE 300 PROGRAMMES POUR RENFORCER
VOS COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
FORMATION CONTINUE FORMATION CONTINUE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE **www.unige.ch/formcont**



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**