

ZUKUNFTSLABOR entwicklungschweiz: HR - Berufsbildung

powered by **ZÜRICH** dialog©

Letter 1/11 über das erste Zukunftslabor Berufsbildung

- Adressaten: Arbeitgeberverbände, BBT, Gewerbeverbände, Universität, pädagogische Hochschulen, Medien
- Funktionen: CEO, HR, Berufsbildner, Lehrpersonen, Personalentwickler, Organisationsentwickler
- Anwesend: Gregor Saladin, Direktor Schweiz. Metallunion, Gastgeber
Prof. Dr. Philipp Gonon, Universität Zürich, Berufsbildung
Michael Bill, Verband CH Schreinermeister u. Möbelfabrikanten
Olaf Böhme, Geschäftsführer Idee Suisse
Peter Elsassr, Holzbau Schweiz
Arthur W. Glättli, Swissmem Berufsbildung, Winterthur
Riccardo Mero, Suissetec
Felix Pohl, Schweiz. Carossierverband VSCI
Jürg Zellweger, Schweiz. Arbeitgeberverband
Matthias Stettler, Schweiz. Versicherungsverband, entschuldigt
Karl Ehrenbaum, Ausbildungsexperte in der Versicherungswirtschaft
Schweiz. kaufm. Verband (entschuldigt)
Zürcher Kantonalbank (entschuldigt)
Dr. Eduard Hauser, Präsident ZUKUNFTSLABOR entwicklungschweiz
Thomas Braun, Leiter Institut für angewandte Morphologie, Rüschlikon

Editorial

Sie halten hier den ersten Bericht über das Zukunftslabor „Berufsbildung“ in der Hand. Der Bericht hält die Erkenntnisse aus dem ersten Workshop textlich und visuell fest. Die Visualisierung der aktuellen Lage finden Sie im beiliegenden PDF File.

Bei der Zusammenfassung der Erkenntnisse war ich einmal mehr erstaunt, wie viel Erfahrung, Wissen und Problemlösungskompetenz vorhanden ist und wie weit eine Gruppe von 16 Personen, die sich vorher mehrheitlich nicht kannten innert zwei Stunden kommen kann.

Die Erkenntnisse aus dem ersten Workshop sind erstaunlich und müssen selbstverständlich noch gemeinsam plausibilisiert werden. Aber es sieht so aus, dass einige Probleme „im eigenen Betrieb“ entstehen und auch dort gelöst werden müssen, unabhängig davon, dass an anderen Orten auch

Handlungsbedarf wäre. Spannend auch, dass die Kakophonie der politischen Bildungsdiskussion vermutlich inzwischen den Berufslehren schadet, ja diese ungewollt entwertet. Das darf natürlich nicht sein und sollte möglichst schnell einmal abgestellt werden.

Ich freue mich auf die beiden nächsten Zukunftslabors am **10. Feb. 2012 und 12. April 2012, jeweils von 15 00 bis 17 30 Uhr, bei der SMU in Zürich.**



Thomas Braun, lic. iur. et morph.
Rüschlikon/Zürich
14. November 2011



Das Sokrates-Konzept
Evidenzbasiert Decision Making

ZUKUNFTSLABOR
Berufsbildung
26. Okt. 2011

Strukturierte Ideensammlung während dem Zukunftslabor

→ ergänzte Karte, inkl. Analyse der Zusammenhänge und erste Vortests der Wirkungen möglicher Verbesserungsmaßnahmen.
Das Vorgehen beruht auf dem Sokrates-Concept ©

und die Visualisierung auf der Sokrates-Karte ©

Berufsbildung - Präzise Entwicklung
Zukunftslabor Berufsbildung Nr. 1, Okt. 2011 26. Okt. 2011

Author: Zukunftslabor / I.A.M. Rüschlikon
Date: 07/11/2011 10:39:25
Last Change: 07/11/2011 10:39:25
Revision:

Zweck, Wozu, Richtziel:	Legende:										
Berufsbildung erzeugt junge, engagierte Berufstätige	Wirkung					Szenarien:					
	unbekannte Wirkung					Wirkung eingeschränkt					
	Wirkung ist O					Wirkung ist I					
Wirkung verbesserungsfähig											
Wirkung schwer eingeschränkt, negativ-Wirkung											
Ziele	der Arbeitgeber (Private und öffentliche Hand)	Es umfasst alle Berufsgruppen, Lehre u. duale Karriere	Ausreichend gut qualifizierte Schulabgänger für die Berufstätige	Ausreichend gut qualifizierte LAP Absolventen	Gut einsetzbare Absolventen von Hochschulen	Präzise Nachqualifikation von Menschen in anderen Bereichen	Organisation der Berufsbildung im Betrieb	Quali. Berufstätiger u. Praxisabsolventen	Wertschätzung d. Berufstätiger im Betrieb	Alle MA im Betrieb sind Vorbilder f. die Lernenden	Gut einsetzbare Absolventen von Hochschulen
des Staates	Leistungsfähige Volkshochschule	Leistungsfähige Volkshochschule	Leistungsfähige Berufsschulen	Leistungsfähige Fachhochschulen	Leistungsfähige Pädagogische Hochschulen	Ein wirksamer didaktischer Aufbau	Ein wirksamer pädagogischer Aufbau	Tätige Lehrpersonen	Lehrpersonen haben keine Angst	Leistungsfähige Volkshochschule	
Nationale und internationale Trends	Bildungspolitisch	Schwerpunktwaldung	Berufstätige haben immer mehr Schwermühen	Aufbau von EU Qualifikations-Rahmen	Aufbau von nationalen Qualifikations-Rahmen	Bildungs- (Berufsbildung) ist sekundär	Lehrer können die aktuellen Berufsbilder	Entwicklung von Doppelschulen	Positiver Beitrag d. Weiterbildung-Industrie	Modernität der Berufswelt	
Berufliche Realität	Berufliche Realitäten bewegen sich international, auch Handwerker	Die klassische Elternberufswahl trifft nicht mehr	Berufswahl trifft sich nicht mehr	HR (Berufswahl) ist ein fängendes, tolle kennen Job nicht	Berufliche Realität ist unvollständig	Selbstbewusstsein v. vollen Berufswelten	Schneller Wandel der Berufsbilder u. Anforderungen	Beispiel: Koch wird Heißherd, Fernsehherd	Lehrpersonen haben keine Angst	Modernität der Berufswelt	
Lernende	Eltern W der Schule, dass sich Leistung nicht	Lernende werden wertgeschätzt i d. Schul u. im Betrieb	Sehen täglich Vorbilder im Betrieb	Durchfallweihen der Lernenden	Wohler sprachlicher Ausdruck (Kommunikation)	Anspruchshaltung der "realen" Lernenden	Anspruchshaltung der Lernenden mit Migrationserfahrung	Lehrpersonen haben keine Angst	Modernität der Berufswelt	Modernität der Berufswelt	
Eltern	Eltern W der Schule, dass sich Leistung nicht	Mütter sind über Berufswahl informiert	Eltern haben keine beruflichen Zukunftsängste	Eltern können die Durchlässigkeit der Berufsbildung	Eltern u. Hochschulen werden kooperativer bei Berufswahl	Bildungspolitiker sprechen eine gemeinsame Sprache	Berufsweltende u. Gewerbe-verbände informieren wirksam	Beispiel: Koch wird Heißherd, Fernsehherd	Lehrpersonen haben keine Angst	Modernität der Berufswelt	
Probleme	Aktuelle	Schneller wendungsreiche Fortentwicklung Lehrerbildung	Lücke bei Volkshochsch. u. Berufswahl	Nicht die Berufsbildung i d. Schule u. i. Betrieb	Verknüpfung von Theorie und Praxis	Nutzung von nicht schulischen Fähigkeiten	HR Leute sind informiert, ansatz orientierungslässig	Eltern sind informiert, ansatz orientierungslässig	Ausbildungsstellen sind reduziert	Lehrpersonen haben keine Angst	
Massnahmen zur Verbesserung	Reifefolge noch nicht bestimmt	Sprachlicher Ausdruck trainieren (in u. u)	Wertschätzung der Lernenden	Gewerbe u. Hochschulen einbinden	Mütter werden gezielt zu Gewerbebetrieben eingeladen	Lernkraft des Staates erhöhen	Lehrkraft reduziert, hin zur Praxis	Lernkraft des Staates erhöhen	Lehrpersonen haben keine Angst	Lehrpersonen haben keine Angst	

Inhaltsverzeichnis

1	Der europäische Berufspass - Eintretenspräsentation.....	3
2	Ausgewählte Statements der Teilnehmenden.....	3
3	Einschätzung der Lage und erste mögliche Hypothesen.....	3
3 1	Nachqualifikation im Betrieb / die Wertschätzung des Berufsbildners.....	4
3 2	Eltern sind informiert über die Berufsbilder und Berufswege	4
3 3	Wertschätzung der Lernenden	4
3 4	Didaktik, Pädagogik	4
3 5	Bildungspolitik	5
3 6	Entwicklung von sogenannten Referenzrahmen (EQF, NQF)	5
4	Ausblick auf das zweite Zukunftslabor „Berufsbildung“.....	5
5	Querverbindungen zu verwandten Themen, welche in anderen Zukunftslabors behandelt werden	5

1 | Der europäische Berufspass - Eintretenspräsentation

Gregor Saladin

Die Idee des Berufspasses ist bestechend. Berufsleute, jung oder alt, können auf einfache Art und Weise darlegen, über welche Fähigkeiten (Skills) sie verfügen. Gleichzeitig dient der Berufspass zur Qualifikation und erleichtert so die Zeugniserstellung, bzw. die Zeugnisinterpretation. In Kombination mit visuellen Funktions- und Stellenbeschreibungen wird die Führungsarbeit der Vorgesetzten massiv erleichtert.

Die Folien des Vortrages finden Sie auf www.entwicklungschweiz.ch

2 | Ausgewählte Statements der Teilnehmenden

Gesammelt von Dr. Eduard Hauser

Wahrscheinlich beeinflussen die Mütter die Berufsentscheidung mehr als wir meinen. (TB)

Es geht bei der akademischen und beruflichen Laufbahn nicht um gegenseitiges Auspielen. (PG)

Die Schweiz braucht Berufsleute und Akademiker gleichermaßen. (Swissmem)

Was kann eigentlich ein Maturand, was kann ein Hochschulabsolvent? Die Vorstellungen sind unklar.

Wir wissen eigentlich nicht, was die Menschen über die Berufsbildung wissen.

Die Berufsbilder verändern sich immer schneller und wachsen auch aufeinander zu.

Berufsbilder werden immer mehr kompatibel, ohne äusseres Zutun.

Die Potenziale ab 55+ und die von Benachteiligten werden erschreckend schlecht genutzt.

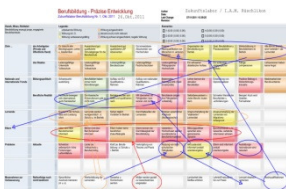
Die Schweiz ist ein Land der „Diplomsucht“. Die Ausbildungsredundanzen sind enorm gross; das Potenzial an Energie- und Zeiteinsparung ist volkswirtschaftlich relevant. Vor lauter Bachelor und Master sehen wir den Wald nicht mehr. Die Abschlussarbeiten fressen viel Zeit und Energie und sind in vielen Fällen irrelevant - und damit auch am Ende für den Absolvent frustrierend.

Wenn über 50% der Schüler in Therapie sind, dann ist das ein Merkmal des Bildungssystems.



3 | Einschätzung der Lage und erste mögliche Hypothesen

Thomas Braun



Die Einfärbung auf der Lagekarte erfolgte aufgrund der während des Workshops formulierten Einschätzungen. Die Einfärbung wird im nächsten Zukunftslabor nochmals überprüft; jeder Leser dieser Einschätzung ist im übrigen eingeladen begründeten Widerstand zu leisten. Im Detail ist es auch gar nicht so entscheidend, dass etwas gelb, orange oder gar rot ist, es ist einfach nicht grün!

Die Lage erscheint im obigen Bild nicht „grün“, wie sie sein sollte, sondern zeigt mehrheitlich stark verbesserungswürdig. Gibt es thematische Zusammenhänge, die zu dieser Situation führen? Durch was werden diese unerwünschten Situationen angesteuert? Mit welchen Massnahmen könnten die weitgehend selbst verursachten Probleme gelindert werden?

Im folgenden werden vier hypothetische Themencluster diskutiert.

3 | 1 Nachqualifikation im Betrieb / die Wertschätzung des Berufsbildners

(blaue Kreise und Striche auf der Sokrates Karte)

Jeder eintretende Mitarbeitende durchläuft eine Nachqualifikation, bewusst, oder unbewusst, strukturiert, oder unstrukturiert. Nachqualifikation muss dabei durchaus nicht positiv sein. Unerwünschte negative Nachqualifikation kommt mehr vor, als auf den ersten Blick ersichtlich.

Betriebe gehen die Nachqualifikation sehr unterschiedlich an. Explizit geregelt ist diese während der Lehrzeit. Hier nehmen Berufsbildner und Praxisbildner eine besondere Stellung ein. In der ersten Zeile der Sokrates-Karte. Die Stellung und Wertschätzung dieser beiden Funktionen ist in vielen Betrieben nicht überragend, obwohl diese ein Schlüsselfaktor in der Personalentwicklung sind. Eine Möglichkeit diese Situation zu verbessern wäre einerseits die Definition einer strukturierten generellen Nachqualifikationsstrategie (über Lernende hinaus) kombiniert mit visualisierten Funktionsbeschreibungen der Berufs- und Praxisbildner. Die Wirkungen, sofern sie den Status der Funktionen dann tatsächlich verändern, wäre erstaunlich gross (siehe blaue Kreise und Pfeile) .

3 | 2 Eltern sind informiert über die Berufsbilder und Berufswege

(Rote Kreise und Striche auf der Sokrates Karte)

Auf der Sokrates-Karte ist dies auf der 6. Zeile zu sehen. Hier liegt wirklich vieles im Argen, das nicht allzu schwer zu korrigieren wäre. Die immer wieder verwendeten Begriffe und Schlagworte um den „Wert des Dualen Berufslehrsystems“ schaden am Ende nur, weil sie nicht verstanden werden und schlussendlich auch ganz einfach nicht wichtig für die Wahl des beruflichen Weges sind. Hier sind die Verbände und am Ende auch der Gewerbeverband gefordert, einmal KLARTEXT zu sprechen.

Interessant auch die Vermutung, dass Mütter einen grossen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben, nicht zuletzt, wenn es um die Entscheidung für das Gymnasium geht. Eine mögliche und durchaus kostengünstige Massnahme ist die Wertschätzung der Mütter von schulpflichtigen Kindern durch Gewerbeverbände, indem sie z.B. diese bei Gewerbeausstellungen vorab einlädt und anhand konkreter Beispiele über das Berufsbild informiert.

3 | 3 Wertschätzung der Lernenden

Bereits in anderen Projekten konnte nachgewiesen werden, dass hier grosses Verbesserungspotenzial liegt - in den Betrieben, aber auch in der medialen Kommunikation der Berufs- und Gewerbeverbände. Wenn die Arbeitgeber in die Welt posaunen „Die Lernenden sind heute d..... und f....., „ so wird damit direkt das Image beschädigt. Zudem wird nicht bestritten, dass die Mitarbeitenden und Vorgesetzten in vielen Fällen den Lernenden ein sehr schlechtes Vorbild sind. Hier gibt es eine Reihe von Massnahmen, die die Situation sofort verbessern können. Ein wunderbares Werkzeug ist das Instrument „power@work“ des Schweiz. Verbandes für betriebliche Gesundheitsförderung www.svbqf.ch

3 | 4 Didaktik, Pädagogik

(zweite Zeile auf der Sokrates Karte)

Es gibt viele Lehrkräfte, die beherrschen ihre Aufgaben. Es gibt aber auch andere, die es weniger gut können, vor allem in den Fächern, unter denen die meisten Lernenden auch leiden, nämlich Rechnen / Mathe und deutsche Sprache. Hier sind die pädagogischen Hochschulen gefordert, die auf breiter Front eine Verbesserung erreichen müssen, vor allem auf der Volksschulstufe 1-6 Klasse. Als Massnahme könnte paradoxerweise nicht „mehr Stunden und mehr Stoff und kleiner Klassen“ dienen, sondern „weniger Stoff, mehr Training und grössere Klassen“.

Interessant ist dabei auch, dass diese Massnahmen gar nicht so systemkritisch sind, denn die meisten Lernenden werden Berufsleute *trotz* der Schule, trotz den Entwertungen und Fehlbelehrungen, die ihnen widerfahren. Weitere Untersuchungen Hinweise auf selbst gemachte Probleme in der Schule, die ohne Gesetzesänderungen und ohne Mehraufwand verbessert werden finden Sie auf www.entwicklungschweiz.ch

3 | 5 Bildungspolitik

(ganze Sokrates-Karte)

Nun, die aktuelle Bildungspolitik erscheint nicht so wirksam, wie man sich das wünscht. Interessant die Frage, welche Massnahme eine Verbesserung herbeiführen könnte?

3 | 6 Entwicklung von sogenannten Referenzrahmen (EQF, NQF)

Ohne Referenzrahmen geht nicht. Es geht um eine gemeinsame Vorstellung. Detaillierte Referenzrahmen führen rein systemisch gesehen zu Widerspruch (laut oder leise) und damit ins Nichts. Zudem verändern sich die Berufsbilder derzeit extrem schnell und nähern sich auch an, bzw. kooperieren.

4 | **Ausblick auf das zweite Zukunftslabor „Berufsbildung“**

Zuerst wird die Lageeinschätzung überprüft und ggf. neu eingefärbt. Gleichzeitig werden Verständnisfragen gestellt und wo nötig Kriterien zur Einschätzung definiert. Ergänzungen der Sokrates-Karte mit neuen Feldern ist jederzeit möglich und erwünscht.

Anschliessend geht es in die Definition von Problemlösungen und deren Wirkungen im System. Die Reihenfolge der Massnahmen ist dabei ein ganz wichtiger Punkt.

Sind die Massnahmen einmal halbwegs festgelegt sind die Mitwirkenden möglichst gut einzubinden. Denn nur mittels Motivation lässt sich eine Veränderung der Situation schaffen. Es ist zu überprüfen, welche Kräfte ggf. eine Veränderung verhindern, aus Vorsatz, oder aus Missverständnis.

5 | **Querverbindungen zu verwandten Themen, welche in anderen Zukunftslabors behandelt werden**

- HR Integration von Mitarbeitenden mit Behinderungen in den Arbeitsprozess
- HR Governance
- HR Riskmanagement
- HR Strategic Workforce Planning - oder es gibt sie doch, die Fachkräfte
- Projektbericht zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Schulen (folgt)
- Untersuchung zur Ausbildung von Informatikern (Aussage gilt grundsätzlich für alle Ingenieurberufe)

Thomas Braun
Geschäftsleiter

Dr. Eduard Hauser
Präsident

Die Verbreitung dieses Workshopsletters ist sehr erwünscht. Bitte geben Sie die Quelle an, damit allfällige Kritik, Hinweise, Ergänzungen direkt weitergeleitet werden können. Email: info@entwicklungschweiz.ch

Die Texte und die Sokrates-Karte werden von den einzelnen Autoren verantwortet. Es ist der momentane Stand des Irrtums. Wer sich betroffen, oder gar ungerecht behandelt fühlt möge dies uns dies mitteilen, am liebsten gleich auch mit der entsprechenden Begründung. Nur so können wir die Probleme nachhaltig lösen.