

BERUFSBILDUNG EIN- UND AUSBLICKE

FORMATION PROFESSIONNELLE APERÇUS ET PERSPECTIVES

2025

BILDUNG FORMATION

WISSEN SAVOIR

KI IA

DURABILITÉ NACHHALTIGKEIT

ZUKUNFT AVENIR

DIGITALISIERUNG DIGITALISATION

BRANCHENKONZENTRIERT
CONCENTRÉ SUR LA BRANCHE !

swissavant

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

Miele



For the **next** **Generation.**

Wir freuen uns, uns als Ausbildungspartner zu engagieren.
Nous sommes heureux de nous engager en tant que partenaire de formation.

Miele. Immer Besser.

4	VORWORT ÉDITORIAL
6	PARTNERSEITE PAGE DES PARTENAIRES
7	BERUFSLEHRE APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL
12	GASTKOMMENTAR TRIBUNE POUR UN INVITÉ
14	HANDLUNGSKOMPETENZORIENTIERUNG VERS LES COMPÉTENCES OPÉRATIONNELLES
24	DER NEUE ÜBERBETRIEBLICHE KURS LE NOUVEAU COURS INTERENTREPRISES
28	ADIEU TABLETS ADIEU TABLETTES
30	DAS NEUE QUALIFIKATIONSVERFAHREN LA NOUVELLE PROCÉDURE DE QUALIFICATION
40	AKTUELLE PERSONALIA PERSONNEL ACTUEL
46	LERNPLATTFORM ÜK PLATEFORME D'APPRENTISSAGE CIE
52	WEITERFÜHRENDE LINKS
53	LIENS POUR APPROFONDIR

Vieles bleibt gleich – einiges ist neu

Mit dem Lehrstart 2024 ging eine Ära zu Ende. Die letzten Lernenden schlossen ihre Detailhandelsausbildung nach Bildungsverordnung 2004 ab. Die Schwerpunkte «Beratung» und «Bewirtschaftung» sind passé – neu geht es bei der überwiegenden Mehrheit der Lernenden auf ihrem Weg zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) in ihrem letzten Lehrjahr, dem so genannten Schwerpunktjahr um das «Gestalten von Einkaufserlebnissen», oder ferner bei einer tiefen einstelligen Prozentzahl an Auszubildenden um das «Betreuen von Online-Shops».



Fabian Wyss

Bien des choses restent les mêmes – certaines sont nouvelles

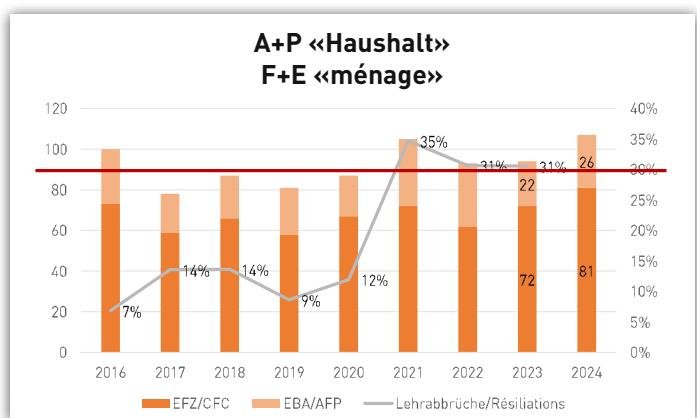
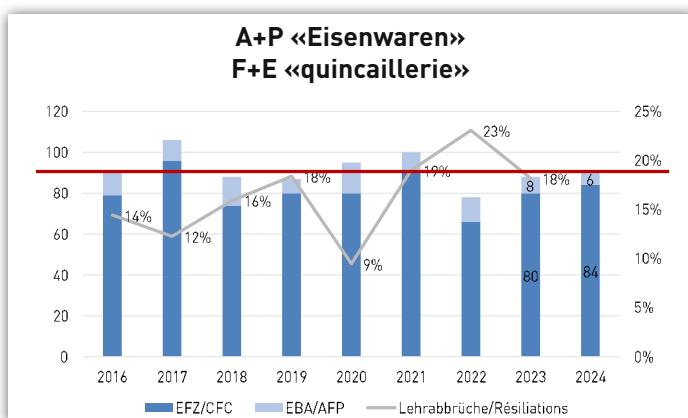
Le début de l'apprentissage en 2024 a marqué la fin d'une ère. Les derniers apprentis ont terminé leur formation de commerce de détail selon l'ordonnance de formation 2004. Les points forts «conseil» et «gestion» sont révolus – désormais, pour la grande majorité des apprentis en route vers le certificat fédéral de capacité (CFC), leur dernière année d'apprentissage, dite année de spécialisation, sera consacrée à la «création d'expériences d'achat» ou, pour un faible pourcentage d'apprentis, à la «gestion de boutiques en ligne».

Die Zahl, die erfreut

2024 begannen rund 240 Lernende ihre berufliche Karriere in den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» – eine erfreuliche Anzahl! Ist diese doch um circa 10% höher als noch im Vorjahr. Die Trendwende im Vergleich zur «Delle» 2022 ist geschafft!

Un chiffre qui fait plaisir

En 2024, quelque 240 apprentis ont commencé leur carrière professionnelle dans les branches de formation et d'exams (F+E) «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peinture» – un chiffre réjouissant! Il est en effet supérieur d'environ 10% à celui de l'année précédente. La tendance s'est inversée par rapport au «creux» de 2022!



Es gibt viel zu tun

Um die Qualifikationsverfahren (QV) der Lernenden in diesem Jahr, und auch in Zukunft qualitativ und quantitativ sicherzustellen, bildete die eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB mit unserer Unterstützung in der Referententätigkeit über 40 Prüfungsexpert*innen in Wallisellen und Zollikofen aus. Zwei weitere Schulungsdaten Ende 2024/Anfang 2025 sind geplant, damit weiteren 150 Lernenden der Weg zu ihrem Abschluss – und damit der Zugang von dringend benötigten Fachkräften – geebnet werden kann.

In der A+P «Haushalt» haben wir seit 2016 nicht mehr so viele Lernende in ihrer Ausbildung begleitet (Lehrstart 2024)!

Il y a beaucoup à faire

Afin de garantir la qualité et la quantité des procédures de qualification (PQ) des apprentis cette année, et à l'avenir également, l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) a formé, avec notre soutien dans l'activité d'intervenant, plus de 40 experts aux exams* à Wallisellen et à Zollikofen. Deux autres dates de formation sont prévues fin 2024/début 2025, afin de permettre à 150 apprentis supplémentaires d'obtenir leur diplôme et de devenir ainsi la main-d'œuvre spécialisée dont nous avons un besoin urgent.

Depuis 2016, la branche de F+E «ménage» n'a plus compté autant de jeunes commençant leur apprentissage qu'en 2024!



Die Zahl, die beschäftigt

Der aufmerksamen Leserschaft ist sicher aufgefallen, dass die Differenz zwischen der kommunizierten Anzahl Lehrstartenden und den genannten 150 Lehrabsolvent*innen nicht unerheblich ist. Denn auch wenn die Anzahl aller Lehreintritte erfreut, bedrückt die Zahl derer, die wir auf dem Königsweg der beruflichen Bildung verlieren: Es sind dies je nach A+P zwischen 12 und 32% über die drei letzten Generationen!

Acht Lernende mit Lehrstart 2022 sind nach erfolgreichem Abschluss ihrer EBA-Lehre auf dem weiteren Weg zum EFZ, umgangssprachlich «2+2»!

Packen wir es an!

Weiter entwarf Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, angelehnt an die Lernziele der Handlungskompetenz-Bereiche den neuen «überbetrieblichen Kurs (üK) 4», führte handlungskompetenz-orientierte Prüfungen mittels Podcastings ein, und verschaffte der «üK-Familie» personellen, und wissensbasierten Zuwachs.

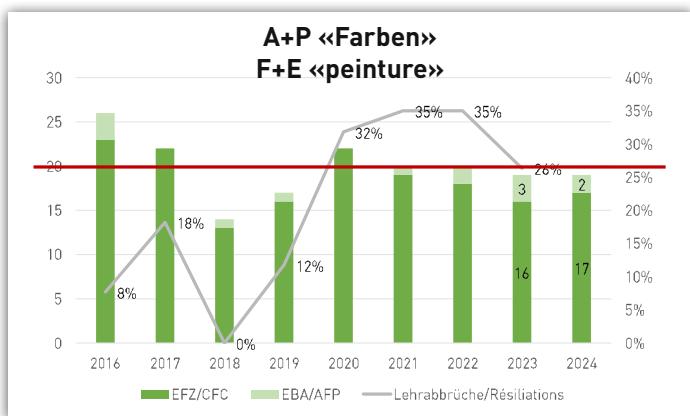
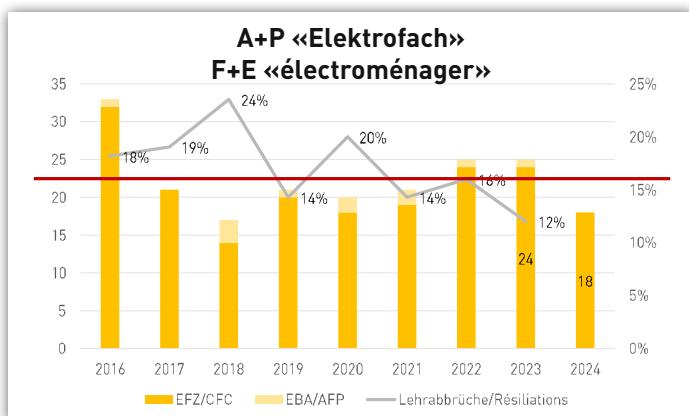
Le chiffre qui préoccupe

Les lecteurs attentifs auront certainement remarqué que la différence entre le nombre communiqué d'entrées en apprentissage et les 150 diplômés mentionnés n'est pas négligeable. Car même si le nombre de toutes les entrées en apprentissage est réjouissant, le nombre de ceux que nous perdons en cours de route durant la formation est inquiétant; selon les branches de F+E, ce sont entre 13 et 32% sur les trois dernières générations!

Après avoir débuté leur apprentissage en 2022 et obtenu leur AFP, huit jeunes poursuivront leur formation pour obtenir un CFC, sur le mode «2+2»!

Mettons-nous au travail!

En outre, Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage – a conçu le nouveau «cours interentreprises (CIE) 4» en s'appuyant sur les objectifs d'apprentissage des domaines de compétences opérationnelles. Elle introduit des examens orientés sur les compétences opérationnelles par le biais de podcasts et a permis à la «famille des CIE» de s'agrandir en termes de personnel et de connaissances.



Denn nichts ist wertvoller als geteiltes Wissen. Somit soll die vorliegende Zeitschrift den bildungsinteressierten und an der Ausbildung beteiligten Leserinnen und Lesern gute Ein- und Ausblicke in die Berufsbildungslandschaft 2025 bieten, sowie einen Wissenstransfer zu aktuellen und zukunftsgerichteten Themen ermöglichen.

Car rien n'est plus précieux que le savoir partagé. La présente publication vise donc à offrir aux lecteurs intéressés par la formation et impliqués dans celle-ci des aperçus et des perspectives de qualité sur la formation professionnelle en 2025 et de permettre un transfert de connaissances sur des thèmes d'actualité et axés sur l'avenir.

Fabian Wyss

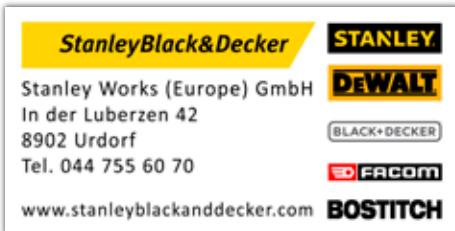
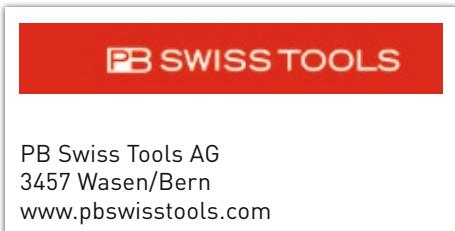
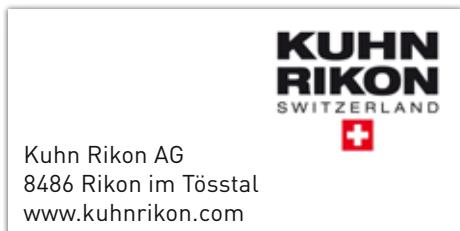
Leiter Berufsbildung Swissavant | responsable de la formation professionnelle chez Swissavant

Partnerseite

Ein herzliches Dankeschön an unsere Partner für ihre Unterstützung zugunsten einer lebendigen Berufsbildung.

Page des partenaires

Un grand merci à nos partenaires pour leur soutien en faveur d'une formation professionnelle vivante.



Die Berufslehre muss aufgewertet werden

Nicht alle Schüler passen ins Gymnasium. Doch die Berufslehre verliert an Bedeutung. Höhere Lehrlingslöhne werden das Problem nicht lösen. Gefragt sind Ansätze, die spezifisch die Generation Z ansprechen. Von Claudia Rey

L'apprentissage professionnel doit être valorisé

Le gymnase ne convient pas à tous les élèves. Mais l'apprentissage professionnel perd de son importance. Augmenter les salaires des apprentis ne résoudra pas le problème. Il faut des approches qui s'adressent spécifiquement à la génération Z. Par Claudia Rey

Die einen werben mit grossen Versprechungen: «Mit uns schaffst du den Sprung ans Gymi!» Andere mit Frühbucherbabatten. Und wieder andere mit schwindelerregenden Erfolgsquoten. Die schiere Masse an Vorbereitungskursen für die Prüfung für das Gymnasium im Kanton Zürich lässt erahnen: Hier gibt es etwas zu holen. Kommerzielle Angebote zur Vorbereitung auf die Gymiprüfung boomen.

Eltern schicken ihre Kinder für Tausende Franken am Mittwochnachmittag zum Büffeln. Sie scheinen zu glauben: Nur wer es ans Gymnasium schafft, der reüssiert später im Leben. Im Kanton Zürich ist die gymnasiale Maturitätsquote in den letzten acht Jahren wohl auch deshalb um zwei Prozent gestiegen. Zwar liegt sie mit zwanzig Prozent im Schweizer Durchschnitt – doch in einzelnen Gemeinden ist ein regelrechter Gymi-Hype zu spüren. So macht etwa an der Zürcher Goldküste fast die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler eine gymnasiale Matur.

Manche Eltern trimmen auch jene Kinder mit unzähligen Nachhilfestunden auf die Gymi-Schiene, die dort gar nicht hinpassen. Dabei gäbe es eine Alternative: die Berufslehre. In der Schweiz macht zwar nach wie vor die Mehrheit aller Jugendlichen eine Lehre, doch der Anteil sinkt: 1990 absolvierten 75 Prozent der Jugendlichen eine Lehre, 2021 waren es laut dem Bundesamt für Statistik noch 65 Prozent. Die Lehre verliert an Attraktivität. Zu Unrecht.

Mehr Ferien für Lehrlinge

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels zeigt sich, wie abhängig die Schweizer Wirtschaft von den Lehrlingen ist. Es fehlt zurzeit unter anderen an Pflegepersonal, Informatikern und Handwerkern. Wer will, dass Jugendliche wieder häufiger den Weg der Berufslehre einschlagen, der muss sich fragen, weshalb die Lehrlingsquote in den letzten Jahren gesunken ist.

Vollzeit arbeiten, fünf Wochen Ferien, keine freien Nachmitte. Der Wechsel von der Schule ins Berufsleben bedeutet für die meist 15-jährigen Erst-Lehrjahr-Stifte eine immense Veränderung. Viele Jugendliche schreckt der Gedanke daran ab. Lieber gehen sie weiter in die Schule, sie wählen den Weg, den sie bereits kennen. Wie kann diesen Schülerinnen und Schülern die Lehre schmackhaft gemacht werden? Die Schweizer Jungsozialisten (Juso) haben kürzlich einen Vorschlag präsentiert: Sie forderten einen Mindestlohn von 1000 Franken für Lehrlinge. Doch damit politisieren die Juso an den Bedürfnissen der meisten Jugendlichen vorbei.

Certains font de la publicité avec de grandes promesses: «Avec nous, tu feras le saut au gymnase!» D'autres avec des réductions sur les réservations anticipées. Et d'autres encore avec des taux de réussite vertigineux. La masse de cours préparatoires à l'examen pour le gymnase dans le canton de Zurich laisse pressentir qu'il y a de l'argent à gagner ici. Les offres commerciales pour préparer l'examen d'admission au gymnase sont en plein essor.

Les parents dépensent des milliers de francs pour envoyer leurs enfants aux cours le mercredi après-midi. Ils semblent croire que seuls ceux qui réussissent au gymnase en profiteront plus tard dans la vie. C'est sans doute pour cette raison que le taux de maturités gymnasiales dans le canton de Zurich a augmenté de deux pour cent au cours des huit dernières années. Bien qu'il se situe à 20% en moyenne suisse, certaines communautés connaissent un véritable engouement pour les gymnases. Près de la moitié des élèves de la Goldküste de Zurich, par exemple, font des études secondaires.

Certains parents mettent aussi les enfants sur le chemin du gymnase avec d'innombrables cours de rattrapage qui ne conviennent pas. Il y a une alternative: l'apprentissage professionnel. En Suisse, la majorité des jeunes font un apprentissage, mais cette proportion diminue: en 1990, 75% des jeunes ont fait un apprentissage, contre 65% en 2021, selon l'Office fédéral de la statistique. L'apprentissage perd de son attrait. À tort.

Davantage de vacances pour les apprentis

C'est précisément en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée que l'économie suisse dépend des apprentis. À l'heure actuelle, on manque notamment de personnel soignant, d'informaticiens et d'artisans. Ceux qui veulent que les jeunes reprennent le chemin de l'apprentissage doivent se demander pourquoi le taux d'apprentissage a baissé ces dernières années.

Travailler à plein temps, cinq semaines de vacances, pas d'après-midi de congé. Passer de l'école à la vie professionnelle signifie un énorme changement pour la plupart des jeunes de 15 ans en première année. Beaucoup de jeunes n'y pensent pas. Ils préfèrent aller à l'école, ils choisissent le chemin qu'ils connaissent déjà. Comment rendre l'apprentissage séduisant pour ces élèves? Les jeunes socialistes suisses (JS) ont récemment présenté une proposition: ils exigeaient un salaire minimum de 1000 francs pour les apprentis. Mais ce faisant, les JS ne répondent pas aux

So zeigen Befragungen der Generation Z, dass diese nur bedingt auf finanzielle Anreize anspricht. Viel wichtiger ist den Jugendlichen, Zeit für Hobbys, Familie und Freunde zu haben. Zudem dürfte ein staatlich festgesetzter Mindestlohn dem dualen Bildungssystem schaden. Einige Lehrbetriebe würden unter diesen Bedingungen künftig wohl keine Lehrlinge mehr ausbilden. Es würden Lehrstellen gestrichen.

Einen interessanten Gedanken zum Thema hat kürzlich der Zürcher FDP-Stadtrat und Schulvorsteher Filippo Leutenegger formuliert. In einem Gastbeitrag forderte er: «Die Lehre sollte unbedingt aufgewertet werden mit zum Beispiel acht bis zehn Wochen Ferien.» Damit trifft Leutenegger einen für die Jugendlichen wichtigen Punkt. Während die Gymnasiasten zwölf Wochen Ferien haben, müssen sich Lernende mit fünf Wochen begnügen. Sie haben also nicht einmal halb so lange Ferien. Es ist eine unnötig grosse Diskrepanz. Hätten Lernende etwa wie von Leutenegger empfohlen acht Wochen Ferien, würde das die Attraktivität der Lehre steigern. Gleichzeitig wären die zusätzlichen Ferien für die Betriebe im Gegensatz zum Mindestlohn eine verschmerzbare Veränderung: Sie verzichten drei Wochen mehr pro Jahr auf den Lehrling, dafür ist dieser umso motivierter.

Doch es reicht nicht, die Jugendlichen für die Lehre zu gewinnen. Es braucht auch überzeugte Eltern. Ihre Einstellung beeinflusst die Berufswahl der Kinder stark. Eltern werden mit zusätzlichen Ferienwochen für ihre Kinder kaum zu begeistern sein. Es sind deshalb weitere Ideen gefragt, solche,

besoins de la plupart des jeunes. Par exemple, les enquêtes menées auprès de la génération Z montrent que celle-ci ne réagit que partiellement aux incitations financières. Il est beaucoup plus important pour les jeunes d'avoir du temps pour leurs loisirs, leur famille et leurs amis. En outre, un salaire minimum fixé par l'État risque de nuire au système éducatif dual. Dans ces conditions, certaines entreprises d'apprentissage ne formeront probablement plus d'apprentis. Des postes d'apprentissage seront supprimés.

Le conseiller municipal du PLR de Zurich et directeur d'école Filippo Leutenegger a récemment formulé une réflexion intéressante à ce sujet. Dans une tribune, il a demandé: «Il faut absolument valoriser l'enseignement avec, par exemple, huit à dix semaines de vacances.» Leutenegger aborde ainsi un point important pour les jeunes. Alors que les lycéens ont douze semaines de vacances, les apprentis doivent se contenter de cinq semaines, soit moins de la moitié. C'est une différence de taille inutilement grande. Si les apprentis avaient huit semaines de vacances, comme le recommande Leutenegger, cela augmenterait l'attrait de l'apprentissage. En même temps, les congés supplémentaires seraient un changement supportable pour les entreprises, contrairement au salaire minimum: en accordant à l'apprenti trois semaines de vacances de plus par an, celui-ci serait d'autant plus motivé.

Mais il ne suffit pas de rendre l'apprentissage plus attrayant pour les jeunes. Il faut aussi convaincre les parents. Leur attitude influence fortement le choix professionnel des enfants. Les parents ne seront guère enthousiasmés par des



Bild/Image: iStockStudio, shutterstock.com

die auch skeptische Eltern von der Lehre überzeugen. Eine Möglichkeit wäre, die Ausbildungstitel zu internationalisieren. Wie das funktioniert, haben Deutschland und Österreich vorgemacht: Sie haben 2020 die Titel «Professional Bachelor» und «Professional Master» eingeführt. Diese können nun für Fortbildungsabschlüsse vergeben werden.

In der Schweiz tragen Absolventen von höheren Fachschulen den Zusatz HF anstatt eines Bachelor- oder Master-Titels. Der Zusatz HF ist bei internationalen Bewerbungen und auch bei Geschäftsbeziehungen mit ausländischen Firmen quasi wertlos, weil ihn niemand kennt. Eine Absolventin oder ein Absolvent der höheren Fachschule muss im Berufsleben ständig erklären, was ihr oder sein Titel in der Schweiz wert ist. Die Einführung internationaler Titel würde dieses Problem lösen und die Wertigkeit der Berufsbildung in der Schweiz verdeutlichen. Das dürften früher oder später auch Hochschulen und Universitäten einsehen, die sich derzeit noch gegen eine Einführung des Begriffs «Professional Bachelor» wehren. Sie befürchten einen Bedeutungsverlust des Bachelor-Titels. Tatsächlich wäre die Einführung des

semaines de vacances supplémentaires pour leurs enfants. D'autres idées sont donc nécessaires, des idées qui convainquent également les parents sceptiques à l'égard de l'apprentissage. Une possibilité serait d'internationaliser les titres de formation. L'Allemagne et l'Autriche ont montré comment cela fonctionne: en 2020, ces pays ont introduit les titres de «professional Bachelor» et de «professional Master». Ceux-ci peuvent désormais être attribués pour des diplômes de formation continue.

En Suisse, les diplômés des hautes écoles spécialisées portent le supplément HES au lieu d'un Bachelor ou d'un Master. Le supplément HES n'a pratiquement aucune valeur dans les candidatures internationales et dans les relations d'affaires avec des entreprises étrangères, car personne ne le connaît. Une diplômée ou un diplômé de l'enseignement supérieur technique doit constamment expliquer dans sa vie professionnelle la valeur de son titre en Suisse. L'introduction de titres internationaux résoudrait ce problème et soulignerait la valeur de la formation professionnelle en Suisse. Tôt ou tard, même les établissements d'enseignement supérieur et les universités qui, pour l'instant, s'opposent encore à l'introduction du terme «professional Bachelor» devraient s'en rendre compte. Ils craignent une dévalorisation du titre de Bachelor. En réalité, l'introduction du nouveau titre ne serait qu'une adaptation à la réalité internationale. À cet égard, il convient de saluer le fait que le secrétariat d'État à l'éducation, à la recherche et à l'innovation travaille sur une variante susceptible de convaincre toutes les parties concernées. Un compromis possible serait que le titre de Bachelor ne puisse être utilisé que dans le cadre de la coopération internationale ou non comme titre, mais comme simple ajout.

Bild/Image: GalacticDreamer, shutterstock.com



neuen Titels aber lediglich eine Anpassung an die internationale Realität. Es ist in dieser Hinsicht zu begrüßen, dass das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation an einer Variante arbeitet, die alle Beteiligten überzeugen soll. Ein möglicher Kompromiss wäre etwa, dass der Bachelor-Titel nur in der internationalen Zusammenarbeit benutzt werden kann oder nicht als Titel, sondern lediglich als Zusatz.

Gefordert ist neben der Politik auch die Wirtschaft. Lehrbetriebe müssen attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, um Jugendliche für eine Lehre zu begeistern. Diese wollen eine klare Perspektive inklusive Entwicklungsmöglichkeiten. Sie wünschen sich flexible Arbeitszeiten und Orte. Und sie wollen Arbeiten ausführen, die sinnstiftend sind. Dem müssen Unternehmen Rechnung tragen. Den Lehrling zum Kaffeekochen und Putzen zu verdonnern, ist längst nicht mehr zeitgemäß. Die Jugendlichen wollen ernst genommen werden. Wichtig ist auch, dass attraktive ausländische Arbeitgeber in der Schweiz von Sinn und Zweck der Berufslehre über-

sements d'enseignement supérieur et les universités qui, pour l'instant, s'opposent encore à l'introduction du terme «professional Bachelor» devraient s'en rendre compte. Ils craignent une dévalorisation du titre de Bachelor. En réalité, l'introduction du nouveau titre ne serait qu'une adaptation à la réalité internationale. À cet égard, il convient de saluer le fait que le secrétariat d'État à l'éducation, à la recherche et à l'innovation travaille sur une variante susceptible de convaincre toutes les parties concernées. Un compromis possible serait que le titre de Bachelor ne puisse être utilisé que dans le cadre de la coopération internationale ou non comme titre, mais comme simple ajout.

En plus de la politique, c'est aussi à l'économie que s'adressent les exigences. Les établissements d'enseignement doivent créer des conditions de travail attrayantes pour attirer les jeunes vers l'apprentissage. Ceux-ci veulent une perspective claire avec des opportunités de développement, des horaires et des lieux de travail flexibles. Et ils veulent exécuter des travaux qui ont un sens. Les entreprises

zeugt werden können. So sind etwa die amerikanischen Unternehmen Google, Meta (Facebook, Instagram, Whatsapp) und Co. für viele Jugendliche interessante Arbeitgeber, doch Lehrstellen werden in den Unternehmen nur wenige zur Verfügung gestellt. Google beschäftigt zwar seit 2017 Lernende. Doch mit jüngst 16 pro Jahrgang sind es gemessen an der Grösse des Unternehmens wenige, arbeiten in Zürich doch knapp 5000 Personen für Google. Ähnlich grosse Unternehmen in der Schweiz haben teilweise zehnmal so viele Lernende. Immerhin ist Google bestrebt, künftig noch mehr in die Lehre zu investieren. Anders ist die Situation bei Meta. Das Unternehmen bildet keine Lernenden aus, obwohl es in Zürich fast 300 Mitarbeitende beschäftigt. Die amerikanischen Tech-Giganten suchen in der Schweiz erstklassige Arbeitskräfte – höchste Zeit, dass sie selbst mehr in deren Ausbildung investieren.

Sozialer Aufstieg dank Lehre

Wie wichtig die Berufslehre für die Schweizer Wirtschaft ist, zeigt die Statistik: Die Jugendarbeitslosigkeit ist genau in jenen Kantonen wie Genf und Tessin am höchsten, in denen prozentual am meisten Jugendliche ein Gymnasium besuchen und am wenigsten eine Lehre machen. Trotzdem gibt es in der Schweiz immer wieder Kritik am dualen Bildungssystem. So wird etwa häufig bemängelt, in der Schweiz gebe es eine niedrige Bildungsmobilität, weil weniger Jugendliche das Gymnasium besuchten als in anderen Ländern.

doivent en tenir compte. Ordonner à l'apprenti à préparer le café et à faire du nettoyage n'est plus d'actualité. Les jeunes veulent être pris au sérieux. Il est également important de convaincre des employeurs étrangers attrayants de l'utilité de l'apprentissage en Suisse. Par exemple, les entreprises américaines Google, Meta (Facebook, Instagram, Whatsapp) et autres sont des employeurs attrayants pour de nombreux jeunes, mais n'offrent que peu de places d'apprentissage. Google emploie certes des apprentis depuis 2017. Mais avec 16 jeunes par année, ils sont peu nombreux par rapport à la taille de l'entreprise, avec près de 5000 employés à Zurich. Les entreprises suisses de cette taille emploient parfois dix fois plus d'apprentis. Google cherche néanmoins à investir davantage dans l'apprentissage à l'avenir. La situation est différente pour Meta. L'entreprise ne forme pas d'apprentis, bien qu'elle emploie près de 300 personnes à Zurich. Les géants américains de la technologie recherchent une main-d'œuvre de premier ordre en Suisse – il est grand temps qu'ils investissent davantage dans leur formation.

L'ascension sociale grâce à l'apprentissage

Les statistiques montrent à quel point l'apprentissage professionnel est important pour l'économie suisse: le chômage des jeunes est le plus élevé précisément dans les cantons de Genève et du Tessin, qui ont le plus haut pourcentage de jeunes au gymnase et le plus bas en apprentissage. Malgré cela, le système éducatif dual est critiqué en Suisse.



ALLCHEMET

WIR INVESTIEREN IN DEN NACHWUCHS
NOUS INVESTISONS DANS LA RELÈVE

www.allchemet.ch

Die Nachwuchsförderung trägt zu einer guten Branchenentwicklung bei. Deshalb unterstützen wir als Allchemet junge Berufsleute mit diversen Aktivitäten während ihrer Lehrzeit. Ganz unter unserem Motto: **STARK, VERLÄSSLICH und UMFASSEND**.

La promotion de la relève contribue au bon développement de la branche. C'est pourquoi, en tant qu'entreprise Allchemet, nous soutenons les jeunes professionnels par le biais d'activités diverses durant leur période d'apprentissage. Fidèles à notre devise: **FORTS, FIABLES et COMPLETS**.



STARK
FÜR UNSERE HANDELSPARTNER
VERLÄSSLICH
IN VERSICHERUNG UND HANDEL
UMFASSEND
IN UNSEREN LEISTUNGEN

Häufig wird argumentiert: In der Schweiz sei es schwierig, als Kind von Nichtakademikern einen Tertiärabschluss zu erlangen.

Das stimmt zwar, doch dieser Fakt wird zu Unrecht als Kritik am dualen Bildungssystem benutzt. Denn häufig wird verkannt, dass Bildungsmobilität nicht mit Einkommensmobilität gleichgesetzt werden kann. Eine Studie der Universität St. Gallen zeigte 2021, dass in der Schweiz die Einkommensmobilität sogar höher ist als in den stets als vorbildlich hervorgehobenen nordischen Ländern. Die Studie kam zum Schluss, dass immerhin fünf Prozent aller Kinder, die eine Lehre und dann eine weiterführende Ausbildung machen, in der Schweiz vom untersten Quintil der Einkommensverteilung in das oberste aufsteigen.

Der soziale Aufstieg ist in der Schweiz also nicht trotz, sondern dank der Lehre möglich – gerade weil es eine Alternative zum Gymnasium gibt. An guten Beispielen, dass eine Lehre einen hervorragenden Einstieg ins Berufsleben darstellt, mangelt es ebenfalls nicht: So absolvierte etwa der UBS-CEO Sergio Ermotti einst eine Banklehre. Altbundesrat Ueli Maurer und die Zürcher Regierungsrätin Natalie Rickli machten das KV, der Globetrotter-CEO André Lüthi eine Bäcker-Konditor-Lehre und Markus Bernsteiner, Chef von Stadler Rail, eine Lehre als Mechaniker.

Quelle: NZZ, 09.11.2023

Par exemple, on se plaint souvent de la faible mobilité scolaire en Suisse parce que le nombre de jeunes scolarisés au gymnase est plus faible que dans d'autres pays. On fait souvent valoir qu'en Suisse, il est difficile pour un enfant de parents non-universitaires d'obtenir un diplôme dans une formation tertiaire.

C'est vrai, mais ce fait est utilisé à tort pour critiquer le système d'éducation dual. On oublie souvent que la mobilité éducative n'est pas synonyme de mobilité des revenus. Une étude de l'Université de Saint-Gall a montré en 2021 qu'en Suisse, la mobilité des revenus est encore plus élevée que dans les pays nordiques, qui ont toujours été considérés comme des exemples. L'étude a conclu qu'au moins cinq pour cent de tous les enfants qui suivent un apprentissage puis une formation tertiaire en Suisse passent du quintile inférieur au quintile supérieur de la répartition des revenus. En Suisse, l'ascension sociale est donc possible non pas malgré, mais grâce à l'apprentissage – précisément parce qu'il existe une alternative au gymnase. Les exemples ne manquent pas pour montrer qu'un apprentissage constitue une excellente entrée dans la vie professionnelle, comme Sergio Ermotti, CEO d'UBS, qui a fait autrefois un apprentissage bancaire. Ueli Maurer, ancien conseiller fédéral, et Natalie Rickli, conseillère d'État à Zurich, ont suivi une formation commerciale, André Lüthi, le PDG de Globetrotter, celle de boulanger-pâtissier et Markus Bernsteiner, patron de Stadler Rail, celle de mécanicien.

Source: NZZ, 09.11.2023



Die Nr. 1 für Kochen am Tisch
Le numéro 1 pour cuisiner à table



Unsere Nr. 1: Der Nachwuchs
Notre numéro 1: la relève

KOENIG ist Ausbildungspartner von Swissavant
KOENIG est partenaire de formation de Swissavant

SWISS BRAND OF THE YEAR 2022/23



Im Vergleich: 27 Produktmarken, siqt.ch/4157
Auszeichnung: TOP 5, Befragung 05/2022

TOP QUALITÄT KÜCHENGERÄTE
KÖENIG



ISTO | Institut Suisse des Tests Qualité Sàrl

SWISS BRAND OF THE YEAR 2022/23



En comparaison: 27 marques de produits
Récompense: TOP 5, enquête 05/2022, isto.ch/4091

TOP QUALITÉ APPAREILS DE CUISINE
KÖENIG



Die Mär von der Akademisierung

Expertinnen und Experten schlagen in den Medien Alarm und weisen auf explodierende Maturitätsquoten, ein erodierendes Berufsbildungssystem und an den Marktbedürfnissen vorbei ausgebildete Studenten hin.

La fable de l'académisation

Des experts tirent la sonnette d'alarme dans les médias et mettent en évidence l'explosion des taux de maturité, l'érosion du système de formation professionnelle et des étudiants qui ne sont pas formés pour répondre aux besoins du marché.

Die Katastrophenmeldungen gipfeln in der Empfehlung an die Bildungspolitik, doch dringend über die Bücher zu gehen. Interessanterweise halten diese Äusserungen aber den einfachsten Faktenchecks nicht stand. Beginnen wir beim Gymnasium, wo die Maturitätsquote seit 20 Jahren praktisch stagniert.

Die totale Maturitätsquote ist in den letzten 25 Jahren in der Tat «explodiert» und beträgt heute über 45 Prozent.

In 20 Jahren hat sie sich von leicht unter 20 auf leicht über 20 Prozent verändert. Woher kommt nun aber das Stammischgefühl, dass heute jede und jeder eine Maturität hat?

Die totale Maturitätsquote ist in den letzten 25 Jahren in der Tat «explodiert» und beträgt heute über 45 Prozent. Nur, das Wachstum der gesamten Maturitätsquote ist fast vollständig auf die Einführung der Berufsmaturität und später zu einem geringeren Anteil auf jene der Fachmaturitäten zurückzuführen. Wer will, kann nun die Einführung der Berufsmaturität als Schritt hin zu einer Akademisierung der Bildung bezeichnen. Wohl eher muss festgestellt werden, dass ohne die Möglichkeit, sich über die Berufsbildung für eine tertiäre Bildung qualifizieren zu können, eine Erosion der Berufsbildung eingetreten wäre.

Die Schweiz ist wohl das einzige OECD-Land, welches zu den Spitzensreitern in Sachen tertiärer Bildungsabschlüsse aufgestiegen ist, ohne dafür die gymnasiale Maturitätsquote merklich anheben zu müssen.

Mit welchen Argumenten hätte man Firmen überzeugen können, auch weiterhin in anspruchsvollen Berufen Lehrstellen anzubieten, wenn die Talente alle ins Gymnasium abgewandert wären? Und schliesslich ist noch darauf hinzuweisen, dass in der Tertiärstufe des Schweizer Bildungssystems mit der höheren Berufsbildung Abschlüsse auch ganz ohne Maturität erlangt werden können. Die Folge ist, dass die Schweiz wohl das einzige OECD-Land ist, welches zu den Spitzensreitern in Sachen tertiärer Bildungsabschlüsse aufgestiegen ist, ohne dafür die gymnasiale Maturitätsquote merklich anheben



Stefan C. Wolter

Les annonces catastrophiques culminent par la recommandation faite à la politique de l'éducation de revoir d'urgence sa copie. Il est intéressant de constater que ces déclarations ne résistent pas à l'examen le plus simple des faits. Commençons par le gymnase, où le taux de maturités stagne pratiquement depuis 20 ans.

Le taux de maturité total a en effet «explosé» au cours des 25 dernières années et s'élève aujourd'hui à plus de 45 pour cent.

En 20 ans, il est passé d'un taux légèrement inférieur à 20% à un taux légèrement supérieur à 20%. Mais d'où vient donc le sentiment qu'aujourd'hui, tout le monde a une maturité?

Le taux de maturité total a en effet «explosé» au cours des 25 dernières années et s'élève aujourd'hui à plus de 45 pour cent. Seulement, la croissance du taux global de maturité est presque entièrement due à l'introduction de la maturité professionnelle et, plus tard, dans une moindre mesure, à celle des maturités spécialisées. Ceux qui le souhaitent peuvent donc considérer l'introduction de la maturité professionnelle comme un pas vers l'académisation de la formation. Il faut plutôt constater que sans la possibilité de se qualifier pour une formation tertiaire par le biais de la formation professionnelle, on aurait assisté à une érosion de la formation professionnelle.

La Suisse est probablement le seul pays de l'OCDE à s'être hissé parmi les leaders en matière de diplômes tertiaires sans avoir dû pour cela augmenter sensiblement le taux de maturités gymnasiales.

Avec quels arguments aurait-on pu convaincre les entreprises de continuer à proposer des places d'apprentissage dans des métiers exigeants si les talents s'étaient tous dirigés vers le gymnase? Enfin, il convient de souligner qu'au niveau tertiaire du système éducatif suisse, la formation professionnelle supérieure permet d'obtenir des diplômes même sans maturité. Il en résulte que la Suisse est probablement le seul pays de l'OCDE à s'être hissé parmi les leaders en matière de diplômes tertiaires sans avoir dû pour cela augmenter sensiblement le taux de maturités gymnasiales. La tertiarisation effective du

zu müssen. Die tatsächlich eingetretene Tertiarisierung des Schweizer Arbeitsmarktes ist deshalb nicht mit einer Akademisierung des Bildungswesens gleichzusetzen. Zugegeben, der Pflegefachmann oder die Informatikerin, die nun an einer Fachhochschule oder einer höheren Fachschule ihre tertiäre Ausbildung fortsetzen, fehlen auf ihrem angestammten Arbeitsplatz. Kann man daraus schliessen, dass die Bildungspolitik mit dem Ausbau der tertiären Bildungsangebote versagt hat?

Mitnichten, denn im Gegensatz zu den allgemeinbildenden Abschlüssen verfügen Berufsmaturandinnen über einen Berufsabschluss, der ihnen ein ökonomisches Auskommen garantiert, für welches nicht zwingend ein Studium notwendig ist. Wenn sich also immer mehr junge Leute für ein Studium entscheiden, muss es handfeste, auch ökonomische Gründe haben. Sie reagieren auf die Signale des Arbeitsmarktes, welcher immer deutlicher nach mehr Ausbildung verlangt, weil in der Mehrheit der Berufe immer häufiger sogenannte geistige Nichtroutinetätigkeiten ausgeübt werden, wofür eine längere Ausbildung eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung darstellt. Dies ist aber noch kein Beweis dafür, dass das tertiäre Bildungswesen diese Erwartungen auch erfüllt und nicht bloss wohlklingende Titel für Kompetenzen verleiht, die niemand will. Was tut die Ökonomie, um diese Frage zu beantworten? Sie schaut sich die Bildungsrenditen an, und diese sind seit den 1990er Jahren unverändert hoch geblieben, obwohl sich der Anteil der tertiären Bildungsabschlüsse mehr als verdoppelt hat. Ein indirekter Beweis, aber zumindest in der Privatwirtschaft wäre eine Unternehmung nicht lange bereit, für höhere Abschlüsse einen Aufschlag zu entrichten, wenn die Produktivität nicht entsprechend höher wäre. Deshalb sollten wir, statt eine nicht existierende Akademisierung zu beklagen, den jungen Leuten von heute dankbar sein, dass sie freiwillig auf Jahre von Einkommen verzichten. Denn diesen individuellen Investitionen ist es zu verdanken, wenn die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes auch morgen noch hoch ist.

Prof. Dr. Stefan C. Wolter, Direktor Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung

Herr Prof. Dr. Stefan C. Wolter ist seit 1999 Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF), welche im Auftrag des Bundes und aller Kantone alle vier Jahre den Schweizer Bildungsbericht verfasst. Daneben ist er Professor für Bildungsökonomie an der Universität Bern, wo er seit 2001 auch die Forschungsstelle für Bildungsökonomie leitet. Davor war er Leiter des Ressorts Arbeitsmarktpolitik beim Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit, Chefökonom beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit sowie Senior Economist bei der Schweizerischen Bankgesellschaft (UBS) in Zürich. Herr Prof. Dr. Wolter ist seit 2015 ständiger Gastprofessor für Bildungsökonomie an der Universität Basel und war Gastforscher an renommierten Institutionen wie beispielsweise Harvard.

marché du travail suisse ne doit donc pas être assimilée à une académisation du système de formation. Il est vrai que l'infirmier ou l'informaticienne qui poursuivent désormais leur formation tertiaire dans une haute école spécialisée ou une école supérieure manquent à leur poste de travail habituel. Peut-on en conclure que la politique de formation a échoué en développant les offres de formation tertiaire?

Pas du tout, car contrairement aux diplômes de formation générale, les titulaires d'une maturité professionnelle disposent d'un diplôme professionnel qui leur garantit un revenu économique pour lequel des études ne sont pas forcément nécessaires. Si de plus en plus de jeunes décident de faire des études, c'est qu'il doit y avoir des raisons solides, notamment économiques. Ils réagissent aux signaux du marché du travail qui exige de plus en plus clairement une formation plus poussée, car dans la majorité des professions, on exerce de plus en plus souvent des activités intellectuelles non routinières, pour lesquelles une formation plus longue est une condition nécessaire, même si elle n'est pas suffisante. Mais cela ne prouve pas encore que l'enseignement tertiaire répond à ces attentes et ne se contente pas d'attribuer des titres ronflants à des compétences dont personne ne veut. Que fait l'économie pour répondre à cette question? Elle examine les rendements de l'éducation, et ceux-ci sont restés élevés depuis les années 1990, bien que la part des diplômes tertiaires ait plus que doublé. C'est une preuve indirecte, mais au moins dans le secteur privé, une entreprise ne serait pas longtemps prête à payer un supplément pour des diplômes plus élevés si la productivité n'était pas proportionnellement plus élevée. C'est pourquoi, au lieu de déplorer une académisation inexisteante, nous devrions être reconnaissants aux jeunes d'aujourd'hui de renoncer volontairement à des années de revenus. Car c'est grâce à ces investissements individuels que la compétitivité de notre pays sera encore élevée demain.

Le professeur Stefan C. Wolter est directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation

Depuis 1999, Monsieur Stefan C. Wolter dirige le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), qui rédige tous les quatre ans le rapport sur l'éducation en Suisse sur mandat de la Confédération et de tous les cantons. Parallèlement, il est professeur d'économie de l'éducation à l'Université de Berne, où il dirige également le Centre de recherche sur l'économie de l'éducation depuis 2001. Auparavant, il a été chef du secteur Politique du marché du travail à l'Office fédéral de l'économie et du travail, économiste en chef à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail et économiste senior à l'Union de Banques Suisses (UBS) à Zurich. Depuis 2015, Monsieur Wolter est professeur invité permanent en économie de l'éducation à l'Université de Bâle et a été chercheur invité dans des institutions renommées telles que Harvard.

Handlungskompetenzorientierung in der Berufsbildung – Erfahrungen aus drei Berufen

Die Handlungskompetenzorientierung ist das konstituierende Merkmal der beruflichen Grundbildung. Seit 2002 im Berufsbildungsgesetz verankert, stellt das Paradigma die Berufsfachschulen aber noch immer vor Probleme. Die Auswirkungen auf die didaktische Gestaltung des Unterrichts, die Organisation von Prüfungen oder die Weiterbildung von Lehrpersonen sind gross. Die Pädagogische Hochschule Zürich nimmt das Thema im Rahmen ihrer vier-teiligen «Themenreihe Berufsbildung» auf. Die erste Veranstaltung stand im Zeichen von Berichten aus der Praxis. Eine Erkenntnis daraus: Nicht immer verläuft die Umsetzung erfolgreich. Viele Schulen wollen zu viel auf einmal.

Orientation vers les compétences opérationnelles dans la formation professionnelle: l'expérience de trois professions

L'orientation vers les compétences opérationnelles est la caractéristique constitutive de la formation professionnelle initiale. Ancré dans la loi fédérale sur la formation professionnelle depuis 2002, ce paradigme reste néanmoins très problématique pour les écoles professionnelles. Les répercussions sur la conception didactique de l'enseignement, sur l'organisation des examens ou sur la formation continue du personnel enseignant sont importantes. La haute école pédagogique de Zurich aborde ce thème dans le cadre de sa série thématique dédiée à la formation professionnelle, qui comprend quatre volets. La première manifestation a mis l'accent sur des comptes-rendus issus de la pratique: Le premier constat qui en ressort: la mise en œuvre n'est pas toujours concluante. Nombreuses sont les écoles qui veulent trop en faire à la fois.

Wenn man die Dokumente zu den aktuell anstehenden Berufsreformen liest, könnte man meinen, der Begriff der «Handlungskompetenzorientierung» sei gerade eben erst salonfähig geworden.

Toutefois, à la lecture des documents relatifs aux prochaines réformes professionnelles, on pourrait penser que la notion de l'orientation vers les compétences opérationnelles n'est acceptable que depuis peu.

«Viele mögen es nicht mehr hören» war der erste Satz von Daniel Degen von der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH), als er das erste Referat an diesem Abend eröffnete. Gemeint war die Handlungskompetenzorientierung (HKO), die die Berufsbildung tatsächlich schon lange beschäftigt. Vor bald einem halben Jahrhundert zum Leitbegriff im berufspädagogischen Diskurs erhoben, ist er seit dem Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 2002 für alle Berufe massgebend. Wenn man allerdings die Dokumente zu den aktuell anstehenden Berufsreformen liest, könnte man meinen, der Begriff sei gerade eben erst salonfähig geworden.

Nachbesserungsbedarf bei der Umsetzung

Das Nachbesserungsbedarf bei der Umsetzung besteht, erstaunt nicht. Denn die HKO verändert viel. Sie orientiert sich nicht mehr an Fächern, sondern an einer fächerübergreifenden Situationsdidaktik. Es geht nicht mehr nur um Wissen; vielmehr werden nun an allen drei Lernorten lebensnahe Lern- und Arbeitssituationen zum Ausgangspunkt von Lernprozessen. Ziel ist, dass Lernende komplexe Situationen eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht, situationsgerecht und sozial verantwortlich bewältigen können. Oder einfacher: Die Lernenden müssen nicht nur wissen wie etwas geht, sondern sie müssen es auch können. Damit werden die bisher eher vernachlässigten Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen stärker in den Lernprozess miteinbezogen.

En introduction de son premier exposé de la soirée, Daniel Degen, de la haute école pédagogique de Zurich (PHZH), a déclaré: «Beaucoup de gens ne veulent plus en entendre parler». Il faisait allusion aux compétences opérationnelles, un thème qui préoccupe la formation professionnelle depuis longtemps. Concept directeur dans le discours sur la pédagogie professionnelle depuis bientôt un demi-siècle, les compétences opérationnelles sont déterminantes aujourd'hui pour toutes les professions depuis l'adoption de la loi sur la formation professionnelle de 2002. Toutefois, à la lecture des documents relatifs aux prochaines réformes professionnelles, on pourrait penser que cette notion n'est acceptable que depuis peu.

Des améliorations nécessaires dans la mise en œuvre

Que la mise en œuvre doive être améliorée ne surprendra personne. En effet, l'orientation vers les compétences opérationnelles apporte beaucoup de changements. Elle n'est plus orientée vers des matières, mais vers une didactique situationnelle interdisciplinaire. Il n'est plus seulement question de connaissances, mais de situations d'apprentissage et de travail proches de la réalité qui deviennent, pour les trois lieux d'apprentissage, le point de départ du processus d'apprentissage. L'objectif est que les personnes en formation puissent maîtriser des situations complexes de manière autonome, ciblée, professionnelle, adaptée à la situation et socialement responsable. Ou, plus simplement: les personnes en formation doivent non seulement



Gut möglich also, dass die Auswirkungen dieses tiefgreifenden Paradigmenwechsels unterschätzt wurden. Immerhin tangiert es das Selbstverständnis der Lehrpersonen und verlangt den Schulen auf den verschiedenen Ebenen einiges ab. Festzustellen ist jedenfalls, dass die dominante Stellung der Fachkompetenz in den Bildungs- und Lehrplänen erhalten blieb und nun in vielen Berufen Nachbesserungen notwendig macht.

Ob man es also hören will oder nicht, der Begriff ist aktueller denn je. Dementsprechend gut besucht war die erste Veranstaltung im Rahmen der «Themenreihe Berufsbildung» 2024 an der PHZH.

Einblicke in die Umsetzungsprojekte dreier Berufe

Ob man es also hören will oder nicht, der Begriff ist aktueller denn je. Dementsprechend gut besucht war die erste Veranstaltung im Rahmen der «Themenreihe Berufsbildung» 2024 an der PHZH. Daniel Degen ging auf den Begriff, seine Relevanz im Arbeitsmarkt und in der Berufsbildung ein, bevor er Einblicke in Ergebnisse seiner Promotionsarbeit gab. Diese zeigen, dass Handlungssituationen in den neuen Bildungsplänen manche Lehrpersonen überfordern und dass es nicht allen leichtfällt, die Vorgaben für den eigenen Unterricht didaktisch und inhaltlich auf das Wesentliche zu reduzieren. Auch die Gestaltung einer handlungskompetenzorientierten Prüfung, so zeigt die Empirie, gehört zu den Herausforderungen, die Lehrpersonen umtreibt. Gefordert sind nun ganzheitlichere Prüfungsformen, die auf die Handlungssituationen fokussieren, was eine Erweiterung des methodischen Verständnisses erfordert.

Sich von Glaubenssätzen zu verabschieden, wie «ich kenne die beste Methode für die Lernenden», «alle müssen vor Ort sein», «Schwächere brauchen mehr Kontrolle» usw. sieht Snozzi dabei als zentrale Herausforderung.

Im Anschluss führte Janine Allimann von der Berufsschule für Mode und Gestaltung in Zürich durch das Projekt an ihrer Schule, in der drei Berufe im Sommer 2024 mit einer neuen Bildungsverordnung an den Start gehen, die konsequent auf die HKO setzen. Sie machte deutlich, dass ihre Schule diese Entwicklung als eigentlichen Kulturwandel versteht, der Jahre dauern werde und als Schulentwicklungsprozess verstanden werden müsse. Zentral dabei sei das Commitment der Schulleitung und ein auf längere Zeit ausgerichtetes agiles Projektmanagement; etwas, das noch nicht bei allen Schulen zur Selbstverständlichkeit gehöre.

Nahtlos schloss Nicola Snozzi vom Berufsbildungszentrum Gesundheit und Soziales in Sursee mit ihrem Referat zu den Erfahrungen mit dem Wechsel zur HKO in den

savoir comment se font les choses, mais aussi comment les faire. Les compétences personnelles, sociales et méthodologiques, plutôt délaissées jusqu'à maintenant, sont donc davantage intégrées au processus d'apprentissage.

Il est possible que l'impact de ce profond changement de paradigme ait été sous-estimé. Toujours est-il qu'il affecte la perception que les personnes enseignantes ont de leur rôle, et qu'il pose des exigences élevées aux écoles à des niveaux très divers. Quoi qu'il en soit, on constate que la position dominante des compétences professionnelles dans les plans de formation et d'enseignement s'est maintenue et qu'elle exige aujourd'hui des améliorations dans de nombreuses professions.

Qu'on le veuille ou non, le concept n'a jamais été autant d'actualité. Le succès de la première manifestation organisée dans le cadre de la série thématique dédiée à la formation professionnelle à la PHZH en témoigne.

Regards sur les projets de mise en œuvre dans trois professions

Qu'on le veuille ou non, le concept n'a jamais été autant d'actualité. Le succès de la première manifestation organisée dans le cadre de la série thématique dédiée à la formation professionnelle à la PHZH en témoigne. Daniel Degen a abordé le concept, sa pertinence sur le marché du travail et dans la formation professionnelle, avant de présenter les résultats de sa thèse de doctorat. Ceux-ci montrent que les situations opérationnelles dans les nouveaux plans de formation représentent une charge trop élevée pour certains enseignants ou enseignantes et qu'il n'est pas toujours facile, pour le personnel enseignant, de réduire à l'essentiel les directives pour leur propre enseignement, tant sur le plan didactique que du contenu. Les données empiriques montrent que l'organisation d'un examen axé sur l'orientation vers les compétences opérationnelles est une autre difficulté rencontrée par les enseignantes et enseignants. Des formes d'examen plus globales, ciblées sur des situations opérationnelles, sont désormais exigées, ce qui nécessite un élargissement de la compréhension méthodologique.

Selon Nicola Snozzi, le principal défi est de se départir de certaines certitudes telles que «je connais la meilleure méthode pour les personnes en formation», «Tout doit se faire en présentiel», «Les personnes en formation les plus faibles ont davantage besoin de contrôle», etc.

Janine Allimann, de l'école professionnelle de mode et de design de Zurich, a présenté le projet dans son établissement où trois professions seront lancées durant l'été 2024 dans le cadre d'une nouvelle ordonnance sur la formation. Ces professions mettront résolument l'accent sur l'orientation vers les compétences opérationnelles. Janine Allimann

Berufen Fachfrau/Fachmann Betreuung und Gesundheit an. Sie strich heraus, dass sowohl die digitale Transformation als auch das begleitete selbstorganisierte Lernen eher eine Kultur- und Haltungsfrage sind, der sich die Lehrpersonen stellen müssten. Sich von Glaubenssätzen zu verabschieden, wie «ich kenne die beste Methode für die Lernenden», «alle müssen vor Ort sein», «Schwäche-re brauchen mehr Kontrolle» usw. sieht Snozzi dabei als zentrale Herausforderung.

Organisatorische Herausforderungen für die Schulen

Den Abschluss machten Valentin Böhm und Cornelia Thaler von der Berufsfachschule Uster mit der kaufmännischen Ausbildung. Sie gingen auf die organisatorischen Aspekte bei der Umstellung vom Fachunterricht auf einen interdisziplinären HKO-Unterricht ein. Die Herausforderungen waren und sind die Lektionenzuteilungen, die Notengebung in Handlungskompetenzbereichen, der Umgang mit dem Wahlpflichtbereich, die Anpassung der Schnittstelle zur integrierten Berufsmaturität und der Ablauf des neuen Qualifikationsverfahrens.

Die Erfahrungen, die die PHZH in der Begleitung von Reform-Projekten gemacht hat, zeigen allerdings, dass die Umsetzungsformen nicht in allen Fällen erfolgreich verlaufen. Viele Schulen wollen zu viel auf einmal.

Wie andere Schulen sehen Valentin Böhm und Cornelia Thaler diesen Wandel aber auch als Chance für einen Schulentwicklungsprozess, mit dem auch andere Aspekte mit aufgegriffen werden können. Stichworte seien hier die Förderung der Methodenvielfalt, die Profilierung als Schule und eine Etablierung einer agilen und interdisziplinären Arbeitsorganisation.

Die Erfahrungen, die die PHZH in der Begleitung von Reform-Projekten gemacht hat, zeigen allerdings, dass die Umsetzungsformen nicht in allen Fällen erfolgreich verlaufen. Viele Schulen wollen zu viel auf einmal. Zeitgleich zu den Projekten, die schon vor längerer Zeit ihren Anfang nahmen, noch eine so tiefgreifende Reform zu stemmen, braucht eine intakte Schulkultur, freie Ressourcen und ein solides Projektmanagement. Denkt man an Themen wie Futuremem, ABU 2030 oder die BM-Reform, dürfte die Gleichzeitigkeit von Projekten noch zunehmen und zu einem fortwährenden komplexen Prozess führen, der mehr Ressourcen verlangt als es für die Sicherstellung des Kernauftrags vielleicht gut ist.

Valentin Böhm und Cornelia Thaler (Berufsfachschule Uster) stellten auch ihre «HIP-Module» vor. HIP steht für handlungskompetenzorientiert, interdisziplinär und problembasiert. Jedes HIP-Modul wird zwei bis drei Mal pro Semester als Block in den Semesterplan integriert und dauert drei Wochen. Es besteht aus einem Vorbereitungscase, einer Transferphase und einer individuellen Lernphase. Der Vorbereitungscase knüpft an Problemstellungen aus der Lebenswelt der Lernenden an – z. B. mit der Frage, welche Erwartungen an die Jugendlichen

a insisté sur le fait que son école voyait dans cette évolution un vrai changement culturel qui prendra des années et dans lequel il faut voir un processus de développement de l'école. L'implication de la direction de l'école ainsi qu'une gestion de projet flexible et orientée sur une perspective à long terme ont une importance clé, ce qui ne va pas encore de soi dans toutes les écoles. Dans son exposé, Nicola Snozzi, du Centre de formation professionnelle santé et affaires sociales de Sursee, a présenté ses expériences avec le passage à l'orientation vers les compétences opérationnelles dans les professions d'agent ou d'agente socio-éducative et de santé. Elle a insisté que le fait que la transformation numérique, mais aussi l'apprentissage autonome accompagné, sont davantage une question de culture et d'attitude à laquelle les enseignants et enseignantes doivent se confronter. Selon elle, le principal défi est de se départir de certaines certitudes telles que «Je connais la meilleure méthode pour les personnes en formation», «Tout doit se faire en présentiel», «Les personnes en formation les plus faibles ont davantage besoin de contrôle», etc.

Défis organisationnels pour les écoles

Valentin Böhm et Cornelia Thaler, de l'école professionnelle d'Uster, ont clôturé les exposés avec la formation commerciale. Ils ont abordé les aspects organisationnels lors du passage de l'enseignement professionnel à un enseignement interdisciplinaire orienté vers les compétences opérationnelles. Les défis étaient et sont encore l'attribution des périodes d'enseignement, le système de notation dans les domaines de compétences opérationnelles, la manière de gérer les modules optionnels, l'adaptation de l'interface avec la maturité professionnelle intégrée et le déroulement de la nouvelle procédure de qualification.

Les expériences de la PHZH dans l'accompagnement de projets de réforme montrent que les formes de mise en œuvre ne se déroulent pas toujours de manière concluante. Bon nombre d'écoles veulent trop en faire à la fois.

Comme c'est le cas dans d'autres écoles, Valentin Böhm et Cornelia Thaler voient dans ce changement une opportunité de développement pour l'école. Dans le cadre de ce processus, d'autres aspects peuvent aussi être abordés, notamment la promotion de la diversité des méthodes, le profilage en tant qu'école et la mise en place d'une organisation de travail agile et interdisciplinaire. Les expériences de la PHZH dans l'accompagnement de projets de réforme montrent que les formes de mise en œuvre ne se déroulent pas toujours de manière concluante. Bon nombre d'écoles veulent trop en faire à la fois. Consolider une réforme aussi radicale tout en menant des projets commencés il y a longtemps nécessite une culture scolaire intacte, des ressources disponibles et une solide gestion de projet. Si l'on pense à des thèmes comme Futuremem, Culture générale 2030 ou la réforme de la maturité professionnelle, la simultanéité des projets devrait s'accroître encore, avec pour conséquence un processus complexe qui perdure et qui exige plus de res-



KÄRCHER



BOOST YOUR KÄRCHER.

Der neue hocheffiziente eco!Booster von Kärcher spart Wasser, Energie und Zeit.
Ein echter Gamechanger! kaercher.ch

NEU



+50%

REINIGUNGSLEISTUNG*



+50%

WASSEREFFIZIENZ**



+50%

ENERGIEEFFIZIENZ**



* Im Vergleich zur Reinigungsleistung mit Flachstrahl.

** Basierend auf 50% mehr Fläche, welche mit dergleichen Menge an Energie und Wasser gereinigt werden kann im Vergleich zum Flachstrahl.

in der Lehre gestellt werden. Im Transfercase schaffen die Lernenden den Bezug zu ihrer persönlichen Berufswelt der Frage etwa, wie man sich am Telefon verhält. In der individuellen Lernphase vertiefen sie die erworbenen Kenntnisse und die gemachten Erfahrungen. Abgeschlossen wird ein Modul mit der Reflexion über das Gelernte, über neu angeeignete Verhaltens- und Arbeitsweisen sowie über dazu gewonnene Erkenntnisse. Erstellt und unterrichtet werden die Module durch Lehrpersonen in interdisziplinär zusammengesetzten Teams verschiedener Fachrichtungen. An einem Unterrichtsmodul arbeiten beispielsweise Sprach- und Wirtschaftslehrpersonen zusammen, unterstützt durch Lehrpersonen der Technik und Personen aus der Berufspraxis.

Die Loft School zeigt auf, dass neue Unterrichtsformen auch Auswirkungen auf die Gestaltung von Schulräumlichkeiten haben.

Natürlich durfte in der Präsentation auch das Projekt Loft School der BFSU Uster nicht fehlen. Im Obergeschoss eines schmucklosen Zweckbaus im Zellweger-Areal steht seit letztem Sommer die grösste Lernlandschaft im deutschsprachigen Raum mit mehr als tausend Quadratmetern Fläche für über hundert Lernende der kaufmännischen Ausbildung zur Verfügung. Die Loft School zeigt auf, dass neue Unterrichtsformen auch Auswirkungen auf die Gestaltung von Schulräumlichkeiten haben. So wie es die KV-Reform vorsieht, sollen durch die offen gestalteten Lernräume ein vermehrtes Arbeiten in Gruppen, Projekten und selbstorganisiertem Lernen ermöglicht werden, so wie sie es auch in der realen Arbeitswelt vorfinden.

Podiumsdiskussion

Im Anschluss moderierte Markus Maurer von der PHZH das Gespräch auf dem Podium. Die erste Frage zielte auf das Verhältnis von Fachlehrpersonen zum handlungskompetenzorientierten Unterricht. Für Nicola Snozzi und Janine Allimann stellt sich diese Frage weniger, da alle Fachlehrpersonen ohnehin alle Fächer unterrichten. Valentin Böhm stellt die Rolle der Fachlehrpersonen grundsätzlich in Frage, da diese ja nicht zwingend vorgeschrieben sei. Aber Allrounder wären sicher auch keine Lösung für den kaufmännischen Beruf. Grundlagen müssten jedenfalls weiterhin vermittelt werden.

Bei der Frage zum Verhältnis zwischen Autonomie der Lehrperson und dem gemeinsam zu erarbeitenden Unterricht sieht Cornelia Thaler aus Uster deutliche Vorteile bei Letzterem. Die gemeinsame Arbeit sei für viele Lehrpersonen bereichernd. Während Nicola Snozzi auch schon Lehrpersonen weiterziehen lassen musste, die diese Arbeitsweise nicht schätzten, legte Janine Allimann Wert darauf festzustellen, dass es die Persönlichkeiten der Lehrpersonen sind, die den Unterricht prägen und sie unter Einhaltung von Minimalstandards über ein Maximum an Autonomie verfügen müssen.

Zur Frage, was denn die zentralen Aspekte seien, die man bei der neuen Prüfungsart berücksichtigen muss, wies Daniel Degen auf die Einhaltung der Gütekriterien sowie

sources qu'il n'en faut pour assurer la mission principale. Valentin Böhm et Cornelia Thaler (école professionnelle d'Uster) ont également présenté leurs «modules HIP». HIP est l'acronyme allemand de «handlungskompetenzorientiert, interdisziplinär und problembasiert», à savoir «orienté vers les compétences opérationnelles, interdisciplinaire et basé sur la résolution de problèmes». Chaque module HIP est intégré deux à trois fois par semestre sous forme de bloc dans la planification du semestre et dure trois semaines. Il comprend une phase de préparation, une phase de transfert et une phase individuelle d'apprentissage. La phase de préparation est liée à des problématiques issues du vécu des personnes en formation, par exemple la question des attentes envers les jeunes en apprentissage. Lors de la phase de transfert, les personnes en formation établissent le lien avec leur univers professionnel personnel, en abordant par exemple l'attitude à avoir au téléphone. Lors de la phase d'apprentissage individuel, ils approfondissent les connaissances acquises et les expériences réalisées. Un module se termine par une réflexion sur ce qui a été appris, sur les comportements et méthodes de travail appris et sur les connaissances acquises. Les modules sont préparés et animés par des enseignants et enseignantes travaillant en équipes interdisciplinaires, issues de différentes spécialisations. Dans un module d'enseignement, ce sont par exemple des professeurs de langues et d'économie qui travaillent ensemble, avec le soutien d'enseignants et d'enseignantes d'une matière technique et de personnes issues de la pratique professionnelle.

La Loft School montre que les nouvelles formes d'enseignement modifient également l'aménagement des locaux scolaires.

Le projet Loft School de l'école professionnelle d'Uster devait bien entendu être évoqué lors de la présentation. Depuis l'été dernier, l'étage supérieur d'un bâtiment fonctionnel sans charme situé dans le quartier Zellweger abrite le plus grand complexe d'apprentissage de l'espace germanophone. D'une superficie supérieure à mille mètres carrés, il est à la disposition de plus d'une centaine de personnes effectuant une formation commerciale. La Loft School montre que les nouvelles formes d'enseignement modifient également l'aménagement des locaux scolaires. Comme le prévoit la réforme de la formation commerciale, les espaces d'apprentissage ouverts doivent permettre de travailler davantage en groupes. Ils favorisent les projets et l'apprentissage autonome, comme c'est le cas dans le monde du travail réel.

Table ronde

Markus Maurer, de la PHZH, a animé ensuite la table ronde. La première question portait sur le rapport qu'entretiennent les enseignantes et enseignants spécialisés avec l'enseignement orienté vers les compétences opérationnelles. Pour Nicola Snozzi et Janine Allimann, cette question a une importance relative puisqu'ils enseignent de toute façon toutes les matières. Valentin Böhm remet en question





BOSCH



IMMER BEREIT. IMMER LEISTUNGSSTARK.

Für höchste Präzision unter härtesten Bedingungen

Wasser? Staub? Kein Problem! Mit dem GLL 18V-120-33 CG bist du für jede Herausforderung gewappnet. Dieser robuste Linienlaser hält selbst den härtesten Bedingungen stand und bleibt dabei stets präzise.

Flexibel arbeiten: Dank der innovativen Triple Power Source-Technologie kannst du nahtlos zwischen 18V- und 12V-Akku oder Alkaline-C-Batterien wechseln und so unnötige Ausfallzeiten vermeiden. So kannst du von Anfang bis Ende schnell und sicher arbeiten – egal, wo du gerade bist.

Bosch Professional



auf die Prüfungs- und Beurteilungsformen hin; gute Musterprüfungen würden helfen und mündliche Prüfungen werden wichtiger werden.

Dem Einwand, dass mündliche Prüfungen weniger glaubwürdig seien, hielt Daniel Degen entgegen, dass man sich bewusst sein müsse, dass die Berufsbildung für den Arbeitsmarkt ausbildet, wo beides, Mündlichkeit und Schriftlichkeit, gefragt ist. Wölle man konsequent eine Performanz beurteilen, die der beruflichen Realität nahekommt, brauche es ein Wechselspiel zwischen mündlichen und schriftlichen Anteilen.

Aus dem Publikum kam der Einwand, dass die Lernenden Orientierung und Sicherheit suchen, die durch die Auflösung der Fächer erschwert werde.

Aus dem Publikum kam der Einwand, dass die Lernenden Orientierung und Sicherheit suchen, die durch die Auflösung der Fächer erschwert werde. Auch die Anschlussfähigkeit an weiterführende Fachhochschulen, die ja immer noch grösstenteils disziplinär organisiert sind, müsse sichergestellt werden. Valentin Böhm und Nicola Snozzi sehen aus Sicht der Lernenden dabei keine Probleme. Sie wüssten sich zu organisieren und im KV, wo die integrierte und notabene fachorientierte Berufsmaturität neben der handlungskompetenzorientierten EFZ-Ausbildung mitläuft, scheint diese Problematik eingedämmt zu sein. Wie das die abnehmenden Hochschulen einschätzen, werde sich erst noch zeigen.

Die Rolle der Ausbildungsanbieter

Die HKO ist auch in der Ausbildung von Berufsfachschullehrpersonen an der PHZH ein zentrales Thema. In vielen Fällen werden beispielhafte Situationen aus dem Berufsalltag als Ausgangspunkt von Unterricht betrachtet. Die Herausforderung dabei ist, dass die Lernenden nicht nur stückhaft und loses Wissen zu einzelnen Handlungssituationen erwerben, sondern die fachlichen Zusammenhänge ganzheitlich begreifen. Eine zusätzliche Bedeutung erhält auch die Reflexion beruflichen Handelns durch die Lernenden im Unterricht. Es braucht entsprechende Lernformen, in Gruppen, Partnerarbeiten, solche jedoch auch, die weiterhin eine hohe Verbindlichkeit haben, produktorientiert sind und letztlich auch eine Grundlage für die Bewertung schulischer Leistungen ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dem handlungskompetenzorientierten Prüfen. Es sind sicherlich andere, ganzheitlichere Prüfungsformen, die jetzt im Zentrum stehen, die stärker auf die Handlungssituationen fokussieren und bei denen Fachwissen weiterhin die zentrale Grundlage bildet.

Die Rolle der Weiterbildungsanbieter

Aus der Sicht als Weiterbildungsanbieter fühlte sich die PHZH in ihrer Beobachtung durch den Anlass bestätigt, dass der Weiterbildungsbedarf an den Schulen vermehrt durch die Dynamik der Reformen als durch individuelle Bedürfnisse geprägt wird. Der Bedarf wird primär auf der

le rôle des enseignantes et enseignants spécialisés car il n'est pas obligatoire. Il n'en demeure pas moins que des enseignantes et enseignants polyvalents ne sont certainement pas une solution pour la profession commerciale. La transmission des connaissances de base doit dans tous les cas se poursuivre. S'agissant du rapport entre l'autonomie de l'enseignante ou de l'enseignant avec l'enseignement à élaborer en commun, Cornelia Thaler, de l'école professionnelle d'Uster, voit des avantages indéniables dans ce dernier. Le travail en commun serait enrichissant pour bon nombre d'enseignantes et d'enseignants. Alors que Nicola Snozzi a déjà dû laisser partir des enseignantes et enseignants qui n'appréiaient pas cette méthode de travail, Janine Allimann a tenu à préciser que la personnalité des enseignantes et enseignants détermine l'enseignement; ils doivent disposer d'un maximum d'autonomie tout en respectant des normes minimales. Quant à la question de savoir quels sont les aspects essentiels à prendre en compte dans le nouveau type d'examen, Daniel Degen a rappelé le respect des critères de qualité et les formes d'examen et d'évaluation. Des modèles d'examen de qualité seraient une aide, tandis que les examens oraux auront une importance toujours plus grande. Répondant à l'affirmation selon laquelle les examens oraux seraient moins fiables, Daniel Degen souligne qu'il faut avoir conscience que la formation professionnelle permet de préparer l'entrée sur le marché du travail. Or, celui-ci exige à la fois des compétences orales et écrites. L'évaluation cohérente d'une performance proche de la réalité du monde du travail passe par l'interaction entre l'oral et l'écrit.

Une personne présente dans l'assistance a objecté que les personnes en formation veulent des repères et une sécurité.

Une personne présente dans l'assistance a objecté que les personnes en formation veulent des repères et une sécurité. Or, le fait de mélanger les disciplines complique la recherche de ces repères et de cette sécurité. L'accès aux hautes écoles spécialisées, dont l'organisation repose en grande partie sur les disciplines, doit être garanti. Valentin Böhm et Nicola Snozzi n'y voient aucun problème du point de vue des personnes en formation. Elles savent s'organiser et, dans le domaine de la formation commerciale, où la maturité professionnelle intégrée et orientée vers une discipline se déroule parallèlement avec la formation CFC axée sur les compétences opérationnelles, cette problématique semble être limitée. Reste à voir ce qu'en pensent les hautes écoles qui prennent ensuite le relais.

Le rôle des prestataires de formation

L'orientation vers les compétences opérationnelles est également un thème central dans la formation des enseignantes et enseignants d'écoles professionnelles à la haute école pédagogique de Zurich. Dans de nombreux cas, des situations types issues du quotidien professionnel sont considérées comme le point de départ de l'enseignement. Pour les personnes en formation, le défi est alors d'acquérir non seulement des connaissances fragmentaires et éparses

ZEBRA

Zeit zum Geniessen und Entspannen!



Edle Optik und hoher Komfort
zeichnen die Wave-Lounge aus.

Die Marke **ZEBRA** vereint Design, hohen Sitzkomfort, leichte Pflege, hohe Funktionalität und natürlich Beständigkeit. Finden Sie unsere Komfort-Outdoormöbel im qualifizierten Fachhandel.

Blaser + Trösch AG
Hauptstrasse 78
4625 Oberbuchsiten
info@bto-shop.ch

Enjoy Life

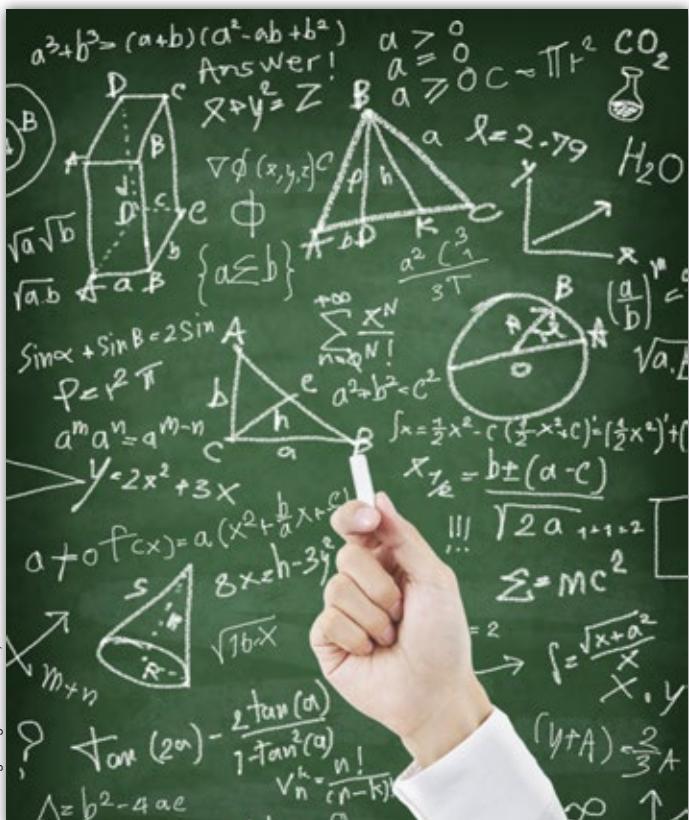


institutionellen Ebene generiert, ist Teil eines Prozessgeschehens, betrifft alle oder bestimmte Lehrpersonen, ist unmittelbar betriebsnotwendig und findet kontinuierlich statt. Der Alltag wird so zu einem steten Wandel, mit immer weniger statischen Phasen. Organisations- und Personalentwicklung rücken dabei näher zusammen.

Diese Entwicklungen machen es notwendig, dass sich Weiterbildungsangebote mehr als Dienstleistungen und weniger als punktuelle und thematisch begrenzte Holangebote definieren.

Diese Entwicklungen machen es notwendig, dass sich Weiterbildungsangebote mehr als Dienstleistungen und weniger als punktuelle und thematisch begrenzte Holangebote definieren. Wirksam sind Angebote, die sich auf die schul-spezifischen Bedürfnisse abstimmen und den Entwicklungsprozess kontinuierlich begleiten. Startpunkt sind oft thematische Anfragen, die im Kontext betrachtet, oft vielfältige Bezugspunkte zu anderen Themen haben. Dann gilt es im Wust der Reformen und Entwicklungen die Übersicht zu behalten, Prioritäten zu setzen, Aktivitäten sorgfältig abzustimmen und die Interventionen prozesshaft zu gestalten. Erst so können die Auswirkungen einzelner Massnahmen abgeschätzt und die Nachhaltigkeit gesichert werden. Die HKO zeigt, wie notwendig eine professionelle Begleitung ist, wenn man später nicht nachbessern will.

Quelle: Schneebeli, R. (2024). Handlungskompetenzorientierung in der Berufsbildung – Erfahrungen aus drei Berufen. Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 9(6).



Bild/Image: Lightman4289, shutterstock.com

de situations opérationnelles isolées, mais aussi de comprendre les contextes professionnels dans leur globalité. La réflexion menée par les personnes en formation sur l'action professionnelle dans le cadre de l'enseignement revêt également une importance supplémentaire. Des formes d'apprentissage en groupe ou des travaux en partenariat sont nécessaires, tout comme d'autres formes qui conservent un caractère contraignant, qui sont orientées vers les produits et qui offrent aussi une base pour l'évaluation des performances scolaires. Une attention particulière doit être accordée à l'examen portant sur l'orientation vers les compétences opérationnelles. Actuellement, ce sont sans doute d'autres formes d'examen plus globales qui figurent au premier plan; elles sont plus axées sur les situations opérationnelles et continuent de reposer essentiellement sur les connaissances spécialisées.

Le rôle des prestataires de formation continue

L'événement a confirmé le constat de la PHZH en tant que prestataire de formation, à savoir que la dynamique des réformes, plus que les besoins individuels, influence le besoin en formation continue dans les écoles. Le besoin naît en premier lieu au niveau institutionnel, il fait partie d'un processus, il concerne tout ou partie des enseignants et enseignantes, il est indispensable aux activités et il apparaît en continu. Le quotidien est donc en perpétuel changement, avec de moins en moins de périodes d'immobilité. Le développement de l'organisation et celui du personnel se rapprochent alors l'un de l'autre.

Du fait de ces évolutions, il est nécessaire de définir les offres de formation continue en tant que prestations de services et moins en tant qu'offres provenant de l'extérieur, dont la thématique est limitée

Du fait de ces évolutions, il est nécessaire de définir les offres de formation continue en tant que prestations de services et moins en tant qu'offres provenant de l'extérieur, dont la thématique est limitée. Les offres performantes sont celles qui s'adaptent aux besoins spécifiques des écoles et qui accompagnent en continu le processus de développement. Les demandes thématiques qui, dans leur contexte, renvoient souvent à d'autres thèmes, sont le point de départ. L'objectif est alors de garder de la visibilité dans un enchevêtrement de réformes et d'évolutions, de fixer des priorités, de coordonner soigneusement les activités et de concevoir les interventions de façon méthodique. C'est seulement en procédant ainsi que l'on pourra évaluer l'impact des différentes mesures et en garantir la pérennité. L'orientation vers les compétences opérationnelles montre à quel point un accompagnement professionnel est indispensable pour ne pas avoir à améliorer les choses par la suite.

Source: Schneebeli, R. (2024). Orientation vers les compétences opérationnelles dans la formation professionnelle: l'expérience de trois professions. Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique 9(6).



Pour vous, c'est un plaisir. Pour nous, un service.

Comme client, vous vous attendez aujourd'hui à une bonne dose de qualité en matière de service – après tout, vous avez vos exigences. Mais pensez-vous aussi à une orientation clients et à une collaboration réussie quand il s'agit d'une institution de prévoyance? Nous, oui. L'union fait la force.

www.pk-merlion.ch

Caisse de pension Merlion
Madame Małgorzata Wylub
Seestrasse 6
Case postale
8027 Zürich
T +41 52 208 92 85
info@pk-merlion.ch

L'avenir aujourd'hui.

merlion
PENSIONSKASSE
CAISSE DE PENSION
CASSA PENSIONE

Dem Lernzielkatalog Leben einhauchen

Pionierarbeit – nicht weniger leisten rund 150 Lernende der vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» auf ihrem Weg zur Erreichung des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses EFZ. Gemeinsam mit vier neuen Kursleitenden, und in Kooperation mit der e + h Services AG finden Mitte Oktober 2024 die ersten überbetrieblichen Kurse (üK) für das unter der reformierten Verkaufslehre «verkauf2022+» Schwerpunktjahr «Gestalten von Einkaufserlebnissen» statt.

Donner vie au catalogue des objectifs d'apprentissage

Travail de pionnier – pas moins de 150 apprentis des quatre branches de formation et d'examens (F+E) «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peinture» sur progressent sur la voie de l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC). En collaboration avec quatre nouveaux responsables de cours et en coopération avec e + h Services AG, les premiers cours interentreprises (CIE) auront lieu vers mi-octobre 2024 dans le cadre de l'année de spécialisation prévue par la réforme de l'apprentissage «vente2022+», à savoir la «création d'expériences d'achat».

«Rahmen bekannt, Bild wird gemalt»

«Ich vergleiche die Neukonzeption des neuen «üK4» gerne mit dem Malen eines Gemäldes», sagt Leiter Berufsbildung Fabian Wyss in Hinblick auf die spannenden, wenn nicht spannendsten zwei Wochen des Jahres 2024. «Der metaphorische Bilderrahmen, in unserem Fall die Leistungs- und Lernziele des Schwerpunkt-üK, ist bekannt. Die «Leinwand» war noch leer. Nun setzen wir mit den Planungstätigkeiten den Pinsel an, und kreieren ein stimmiges Bild für die «Betrachtenden», in unserem Fall, die Lehrbetriebe und deren Lernenden». Der Vergleich passt: In der Ausgestaltung, WIE die Lern- und Leistungsziele an den Mann, bzw. die Frau gebracht werden, sind die A+P im Detailhandel frei. Vorgegeben sind mit vier üK-Tagen während fünf Kalendertagen im 5. Semester Dauer und Zeitfenster des Schwerpunkt-üK, mit den drei Positionen «Wissen/Verständnis», «Handlungssimulation» und der «Fremdeinschätzung zu den Sozialkompetenzen» die Bewertungsgrundlagen und mit den Oberbegriffen «anspruchsvolle Kundensituationen», «Einkaufserlebnisse», «Markt und Messe» sowie «Verkaufsförderungsmassnahmen» die Themen dieser spannenden Tage. «Und wie bei einem Gemälde ist Kreativität gefragt, und ab und an wird auch mal über den Rand gemalt», meint Wyss und ergänzt: «Als eigene, neue Prüfungsposition im Rahmen des Qualifikationsverfahrens (QV) möchten wir unserem Auftrag der Wissensveredelung während den üK nachkommen: Wir ergänzen die Soll-Themen zusätzlich, indem wir Zeit für die vertiefte Auseinandersetzung der Lernenden mit ihren Warenpräsentationen zur Verfügung stellen.»

Neues Wissen neu vermittelt

Im Hinblick auf diese neuen Kurse wurde neues Know-how akquiriert: Zwei neue Experten in diesem Bereich ergänzen das Kursleitenden-Team während dieser beiden üK-Wochen. Zudem finden diese Tage das erste Mal an zwei Orten statt: Im bereits bewährten und bekannten Umfeld des suissetec Campus in Lostorf und neuerdings an einzelnen Tagen im freundlicherweise von der e + h Services AG zur Verfügung gestellten Showroom in Däniken (SO). «Beide Orte ergänzen sich perfekt», sagt Wyss, «die Theorie in Lostorf, die Praxis in Däniken. Zwischen den beiden Orten transferieren wir die Kurs-

«Le cadre existe, le tableau est en cours d'exécution»

«J'aime comparer la nouvelle conception du nouveau «CIE4» à la peinture d'un tableau», déclare le responsable de la formation professionnelle Fabian Wyss en prévision de deux semaines passionnantes, si ce n'est les plus passionnantes, de l'année 2024. «Le cadre métaphorique du tableau, dans notre cas les objectifs de performance et d'apprentissage du CIE de spécialisation, est connu. La «toile» était encore blanche. Maintenant, avec les activités de planification, nous prenons le pinceau en main pour créer un tableau cohérent pour les «spectateurs qui sont», dans notre cas, les



Bild/Image: Dudarev Mikhail / shutterstock.com



teilnehmenden mit Shuttle-Bussen des ortsansässigen Busbetriebes. Die Verpflegung in Däniken stellt ein Catering-Unternehmen der Region sicher.»

Die Kursteilnehmenden werden vor, während und nach dem überbetrieblichen Kurs mit Inhalten, Aufträgen stimuliert, um sich und den Lehrbetrieb optimal auf das sich in grossen Schritten nähernde QV vorzubereiten.

Der Methodenfächter ist breit

Die Kursteilnehmenden werden vor, während und nach dem überbetrieblichen Kurs mit Inhalten und Aufträgen stimuliert, um sich und den Lehrbetrieb optimal auf das sich in grossen Schritten nähernde QV vorzubereiten. Es wird vor dem Kurs ein Vorbereitungsauftrag verschickt, welcher in der Klasse reflektiert wird. Während dem Kurs wird sogenannter Transferauftrag erteilt, bei welchem die Lernenden mit ihren Berufsbildenden die neu gewonnenen Erkenntnisse vertiefen sollen. Dies ist ganz im Sinne der Lernortkooperation und stellt die Verknüpfung der Lernorte «Betrieb» und «überbetrieblicher Kurs» sicher. Technisch möglich macht dies die neue, persönliche und intuitive Lernplattform, welche nun auch den Lernenden mit Lehrstart 2022 offiziell zur Verfügung gestellt

entreprises formatrices et leurs apprentis». La comparaison est pertinente: dans le commerce de détail, les F+E sont libres de définir la manière de présenter les objectifs d'apprentissage et d'évaluation aux personnes concernées. La durée et le créneau horaire du CIE spécifique sont prescrits avec quatre journées de cours répartis sur cinq jours au 5^e semestre. Les bases d'évaluation comprennent les trois positions «connaissances/compréhension», «simulation d'action» et «évaluation externe des compétences sociales» et les thèmes de ces journées passionnantes portent les surtitres de «situations exigeantes avec les clients», «expériences d'achat», «marché et foire» et «mesures de promotion des ventes». «Et comme en peinture, il faut faire preuve de créativité et de temps en temps, on déborde aussi de la toile», estime Wyss, qui ajoute: «Par cette nouvelle position d'examen à part entière dans le cadre de la procédure de qualification (PQ), nous souhaitons remplir notre mission d'affinage des connaissances pendant les CIE: Nous complétons en outre les thèmes théoriques en mettant du temps à la disposition des apprentis pour approfondir leurs présentations de marchandises».

De nouvelles connaissances nouvellement transmises

En prévision de ces nouveaux cours, il a fallu acquérir un nouveau savoir-faire. Deux nouveaux experts dans ce domaine complètent l'équipe d'animateurs de cours pendant ces deux semaines de CIE. De plus, ces journées se déroulent pour la première fois en deux lieux: dans l'environnement déjà éprouvé et connu du campus suissetec à Lostorf et, depuis peu, certains jours dans le showroom aimablement mis à disposition par e + h Services AG à Däniken (SO). «Les deux lieux se complètent parfaitement», explique Wyss, «la théorie à Lostorf, la pratique à Däniken. Nous transférons les apprentis d'un lieu à l'autre avec des navettes d'une entreprise de bus locale. Une entreprise de catering de la région assure la restauration à Däniken.»

Nous stimulons les apprentis avant, pendant et après le cours interentreprises, par des contenus et des tâches, pour les préparer de façon optimale, eux et leur entreprise formatrice, à la procédure de qualification qui approche à grands pas.



L'éventail des méthodes est large

Nous stimulons les apprentis avant, pendant et après le cours interentreprises, par des contenus et des tâches, pour les préparer de façon optimale, eux et leur entreprise formatrice, à la procédure de qualification qui approche à grands pas. Une tâche préparatoire est envoyée avant le cours et fait l'objet d'une réflexion en classe. Pendant le cours, les apprentis reçoivent un ordre de transfert dans le cadre duquel ils doivent approfondir les nouvelles connaissances acquises avec leurs formateurs. Cela va tout à fait dans le sens de la coopération entre les lieux de formation et assure le lien entre l'entreprise et les cours interentreprises. Technique, cela est possible grâce à la nouvelle plateforme

wird. Vor Ort in Lostorf, bzw. Däniken setzt Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, komplett auf handlungskompetenz-orientierten Unterricht. Von Selbstlernzeit über Gruppenarbeiten bis hin zu den nun etablierten Handlungssimulationen rückt der Frontalunterricht in den Hintergrund. Als zukünftige Fachkräfte wird ein gewisses Mass an Selbstverantwortung vor Ort eingefordert. Ausgangslage, oder die theoretischen Grundsätze sowie (Lern-)Ziele sind vorgegeben; Die Planung des Weges, dieses Ziel zu erreichen, obliegt den Lernenden. Die Kursleitenden sind währenddessen in moderierender Rolle unterwegs.

Die Lernenden dürfen mit ihrem während den ersten beiden Lehrjahren angeeignetem Wissen nochmals brillieren.

Selbstverantwortung ja, aber...

Die Lernenden dürfen mit ihrem während den ersten beiden Lehrjahren angeeignetem Wissen nochmals brillieren. In einem circa einstündigen Eintrittstest werden nochmals sämtliche Produkte- und Dienstleistungskenntnisse abgerufen. Hier wurden die Lernenden zweieinhalb Monate vor Kursbeginn ermuntert, sich entsprechend vorzubereiten. In einem 20-minütigen Schlusstest werden die während der Kurswoche gewonnenen Erkenntnisse bewertet. Diese Bewertungssituationen zählen je hälftig an die vorgegebenen 40% des «Teil 1: Wissen/Verständnis». Darüber hinaus erhalten die Lernenden einen handlungskompetenz-orientierten Auftrag zum Thema «anspruchsvolle Kundensituationen», für welchen sie mehrere Tage in einer Partnerarbeit Zeit haben. Diese Einzelleistung zählt wiederum 40% an den Kompetenznachweis (KN) 3. Die Bewertungsgrundlagen für die Sozialkompetenz-Note, welche die letzten 20% der Note ausmachen, werden denjenigen der Lehrstartenden 2023 und 2024 angepasst.

«Wenn das Bild schief hängt»

Es ist selbstverständlich, dass solche Neuerungen mit gewissen Risiken verbunden sind. Es ist für alle das erste Mal. Dass hier, da und dort noch gewisse «Bleistiftlinien ausradiert, oder das Bild noch etwas gerader an der Wand montiert», werden muss, ist allen Beteiligten wie Swissavant, als Organisator und den Kursleitenden, welche das erste Mal im neuen üK unterrichten, klar. Anlässlich zweier Instruktionstage im September und Oktober 2024 wird das Team darauf vorbereitet. Der Leiter Berufsbildung Fabian Wyss dankt für dessen Engagement, und dessen Fähigkeit, neuen Situationen gegenüber Offenheit zu zeigen und dessen Bestreben nach Qualität – zu Gunsten einer gestärkten Berufsjugend im Detailhandel!

d'apprentissage personnelle et intuitive désormais officiellement mise à la disposition des apprentis ayant commencé leur apprentissage en 2022. Sur place, à Lostorf ou à Däniken, Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage – mise entièrement sur un enseignement axé sur les compétences opérationnelles. Le temps réservé à l'auto-apprentissage, aux activités simulées et aux travaux de groupe désormais établis relèguent l'enseignement frontal au second plan. En tant que futurs professionnels, un certain degré de responsabilité personnelle est exigé sur place. La situation de départ, ou les principes théoriques ainsi que les objectifs (d'apprentissage) sont prédefinis; il appartient aux apprentis de planifier la voie pour atteindre cet objectif. Les formateurs jouent le rôle de modérateur.

Les apprentis peuvent une fois de plus briller avec les connaissances acquises au cours des deux premières années d'apprentissage.

La responsabilité personnelle, oui, mais...

Les apprentis peuvent une fois de plus briller avec les connaissances acquises au cours des deux premières années d'apprentissage. Lors d'un test d'entrée d'environ une heure, toutes les connaissances sur les produits et les prestations de service sont une nouvelle fois mises à l'épreuve. Deux mois et demi avant le début du cours, les apprentis ont été encouragés à se préparer en conséquence. Les connaissances acquises pendant la semaine de cours sont évaluées lors d'un test final d'une durée de 20 minutes. Ces situations d'évaluation comptent chacune pour moitié dans les 40% prévus de la «partie 1: connaissances/compréhension». En outre, les apprentis reçoivent un mandat orienté sur les compétences opérationnelles sur le thème «Situations difficiles avec des clients», pour lequel ils disposent de plusieurs jours dans le cadre d'un travail en binôme. Cette prestation individuelle compte à son tour pour 40% du contrôle de compétence (CC) 3. Les bases d'évaluation pour la note de compétence sociale, qui constituent les derniers 20% sont adaptées à celles des apprentis ayant débuté en 2023 et 2024.

«Quand le tableau est suspendu est de travers»

Il va de soi que de telles innovations comportent certains risques. C'est la première fois pour tout le monde. Toutes les personnes impliquées, comme Swissavant, en tant qu'organisateur, et les enseignants qui donnent ces cours pour la première fois dans les nouveaux CIE, savent qu'il faut encore «effacer certains traits de crayon ici et là ou suspendre le tableau un peu plus droit sur le mur». L'équipe sera préparée à cette tâche lors de deux journées d'instruction en septembre et octobre 2024. Le responsable de la formation professionnelle, Fabian Wyss, remercie l'équipe pour son engagement, sa capacité à faire preuve d'ouverture face à de nouvelles situations et son souci de qualité – en faveur d'une jeunesse professionnelle plus forte dans le commerce de détail!



THYME

So wie der Duft von frisch im Kräutergarten gezupftem Thymian das ganze Haus erfüllt,
bringt auch der neue Farbton THYME die Eleganz der Natur in Ihr Zuhause.

Von Lostorf aus in die Welt – Adieu Tablets!

Nach über elf Jahren treuer Dienste in Lostorf erhalten die Samsung-Tablets, die einst als unverzichtbare Hilfsmittel für die Kursdurchführung während unserer überbetrieblichen Kurse (üK) dienten, eine neue Bestimmung: Sie werden nun in der internationalen Bildung eingesetzt. Die seit September 2023 in unsere Lernumgebung erfolgreich eingeführte intuitive, persönliche und digitale Lernplattform nu.Education macht die Tablets obsolet.

De Lostorf au monde entier – adieu tablettes!

Après plus de onze ans de bons et loyaux services à Lostorf, les tablettes Samsung, qui servaient autrefois d'outils indispensables à la tenue des cours interentreprises (CIE), reçoivent une nouvelle destination: elles seront désormais utilisées dans la formation internationale. La plateforme d'apprentissage intuitive, personnelle et numérique nu.Education, introduite avec succès dans notre environnement d'apprentissage depuis septembre 2023, rend les tablettes obsolètes.

Aus diesem Grund beschloss Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt – den Tablets ein zweites Leben zu schenken: Labdoo, eine gemeinnützige Organisation, die ungenutzte elektronische Geräte sammelt, überarbeitet und an Bildungseinrichtungen auf der ganzen Welt verteilt, hat Anfang April rund 90 Tablets in Empfang genommen.

Erklärtes Ziel von Labdoo ist es, den Zugang zu Bildung – und zwar weltweit – zu fördern. Ein passender Partner also für Swissavant, die die Berufsbildung als nobelste Aufgabe eines Wirtschaftsverbandes deklariert. Bis heute wurden bereits über 875 000 Schüler*innen aus 151 Ländern von Labdoo unterstützt.

Swissavant ist stolz darauf, mit der Spende einen Beitrag zur Nachhaltigkeit im Rahmen der Weiterverwendung der digitalen Infrastruktur, und damit weltweit den Zugang zu hochwertiger Bildung erleichtern zu können.

C'est pourquoi Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage – a décidé d'offrir une seconde vie aux tablettes: Labdoo, une organisation à but non lucratif qui collecte les appareils électroniques inutilisés, les remet en état et les distribue aux établissements d'enseignement du monde entier, a reçu quelque 90 tablettes début avril.

L'objectif déclaré de Labdoo est de promouvoir l'accès à l'éducation, et ce dans le monde entier. Un partenaire de choix donc pour Swissavant, qui déclare que la formation professionnelle est la mission la plus noble d'une association économique. À ce jour, plus de 875 000 élèves de 151 pays ont déjà bénéficié du soutien de Labdoo.

Avec ce don, Swissavant est fière de pouvoir contribuer à la durabilité dans le cadre de la réutilisation de l'infrastructure numérique, et de faciliter ainsi l'accès à une formation de qualité dans le monde entier.



Nicolas Hüsser, Berufsbildungs-Manager bei Swissavant (links) übergibt die Tablets an Frank Geisler, Präsident des Vereins Labdoo.org Schweiz.

Nicolas Hüsser, gestionnaire de la formation professionnelle chez Swissavant (à gauche), remet les tablettes à Frank Geisler, Président de l'association Labdoo.org Suisse.

We love baking



STÄDTER®

DIE BUNTE WELT DES BACKENS – kreativ, innovativ und praxisbezogen, das Qualitäts-Angebot zu fairen Preisen

Im Endspurt der Ausbildung

Mit Lehrende 2025 schliessen erstmalig rund 150 Lernende der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P), «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» ihre Ausbildung zur Detailhandelsfachfrau oder zum Detailhandelsfachmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) nach der erfolgten Detailhandelsreform «verkauf2022+» ab. Zusätzlich werden wieder circa 30 Auszubildende das Attest als Detailhandelsassistent*in erhalten. Sie werden alleamt wie bisher eine praktische Prüfung auf der Verkaufsfläche absolvieren. Was ändert? Was bleibt gleich? Ein Überblick und ein Aufruf!

Dans le sprint final de la formation

À la fin de leur apprentissage en 2025, environ 150 apprentis des branches de formation et d'examens (F+E), «quincailleerie», «ménage», «électroménager» et «peinture» seront les premiers à terminer leur formation de gestionnaire du commerce de détail avec certificat fédéral de capacité (CFC) après la réforme du commerce de détail «vente2022+». En outre, une trentaine d'apprenti(e)s obtiendront l'attestation d'assistant(e) du commerce de détail. Comme auparavant, ils passeront tous un examen pratique dans l'espace de vente. Qu'est-ce qui change? Qu'est-ce qui reste inchangé? Un aperçu et un appel!

Neu eine Fallnote

Das Wichtigste vorweg: Die praktische Prüfung im Lehrbetrieb, neu «vorgegebene praktische Arbeit» (VPA) genannt, ist eine Fallnote! Wer hier nicht reüssiert, dem- oder derjenigen wird der Abschluss verwehrt. Die Leistungen an den anderen beiden Lernorten der Berufsfachschule oder im überbetrieblichen Kurs, oder der gesamthafte Durchschnitt, können also noch so gut sein; Die praxisnahe Leistung am im Lehrbetrieb ist der Schlüssel zum Erfolg. Relevanz hat, was die lernende Person kann!

Verkaufstalent im Vordergrund

Zentral bleibt die Beratung. Diesem Gespräch werden 40 Minuten der gesamten Prüfungszeit eingeräumt. Hierbei folgen die Bewertungskriterien dem «roten Faden» eines kompetenten Kundenkontakts: Begrüssung, Bedürfnisabklärung, Beratung, Verkaufsabschluss und Gesamteindruck.

Die Bepunktung erfolgt abgestuft in 2er-Schritten, wohingegen «0» einer unbrauchbaren Leistung, «2» grösseren Abweichungen zur erwarteten Antwort, «4» kleineren Abweichungen und «6» einer guten (keine perfekte!) Lösung auf Stufe Lernende*r entspricht. Ungerade Bewertungspunkte sind nicht möglich, was zur Folge hat, dass die Bewertungen gegebenenfalls ein höheres Gewicht in der Gesamtbeurteilung haben werden.

Zwei Prüfungsvarianten

Die abgestufte Bewertung beruht auf dem Umstand, dass es zwei verschiedene Varianten der VPA gibt. Diese sind je A+P definiert. In den von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, dem EITswiss und dem Verband Schweizer Farbenfachhändler VSF verantworteten Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» kommt die obgenannte Variante 1 zur Anwendung. In der Branche «Lebensmittel» als Konträr-Beispiel wird nach Variante 2 geprüft: Hier erfolgen zwei Beratungen à 20 Minuten. Dort sind die entsprechenden Punktzahlen 0, 1, 2 oder 3 je Gespräch möglich.

Nouveau: une note éliminatoire

L'essentiel d'abord: l'examen pratique dans l'entreprise formatrice, désormais appelé «travail pratique prescrit» (TPP), est une note éliminatoire! Celui ou celle qui ne réussit pas l'examen pratique se voit refuser le diplôme. Même si les prestations fournies dans les deux autres lieux de formation, à l'école professionnelle ou dans les cours interentreprises, ou la moyenne générale, sont les meilleures possibles, la prestation pratique dans l'entreprise formatrice est la clé du succès. Ce qui compte, c'est ce que la personne en formation est capable de faire!

Le talent de vente au premier plan

Les conseils restent essentiels. Quarante minutes de la durée totale de l'examen y sont consacrées. Les critères d'évaluation suivent le «fil rouge» d'un contact compétent avec le client: accueil, détermination des besoins, conseils, conclusion de la vente et impression générale.

Les points sont attribués par paliers de 2, alors que «0» correspond à une prestation inutilisable, «2» à des écarts importants par rapport à la réponse attendue, «4» à des écarts mineurs et «6» à une bonne solution (pas parfaite!) au niveau de l'apprenant. Les points d'évaluation impairs n'étant pas admis, il en résulte que les évaluations auront, le cas échéant, un poids plus important dans l'évaluation globale.

Deux variantes d'examen

L'évaluation échelonnée repose sur le fait qu'il existe deux variantes différentes de l'APV. Celles-ci sont définies pour chaque branche de F+E. Dans les branches F+E «quincailleerie», «ménage», «électroménager» et «peintures» gérées par Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage, EITswiss et l'Association suisse des commerçants en peintures ASCP, c'est la variante 1 précisée qui s'applique. Dans la branche «Alimentation», par exemple, l'examen se déroule selon la variante 2: deux consultations de 20 minutes chacune ont lieu. Dans ce cas, il est possible d'obtenir 0, 1, 2 ou 3 points par entretien.



Work with the best.

#Waslehrsch?

**Wir bieten sieben spannende
Lehrberufe.**

#Teamgeist

#BusvorHaustüre

#bewirbdichjetzt!

Automatiker/in EFZ
Kaufmann/Kauffrau EFZ
Konstrukteur/in EFZ
**Kunststofftechnologe/
Kunststofftechnologin EFZ**
Logistiker/in EFZ
Polymechaniker/in EFZ
Produktionsmechaniker/in EFZ

#GratisFitnessraum

#getintouch!

Pack die Gelegenheit und erfahre mehr zu
einer spannenden und fundierten Ausbildung bei uns.

www.pbswisstools.com



145
YEARS

A history of ambition.

Wie Ware präsentiert wird

Die Prüfungsposition 2 besteht aus der detaillierten Analyse einer bestehenden Warenpräsentation. Prüflinge werden eine vor Ort ausgewählte Warenpräsentation anhand der Gesichtspunkte «Stärken/Schwächen», «Angesprochene Zielgruppe» und «mögliches Ziel» analysieren, Verbesserungsmöglichkeiten erwähnen und auf spontane Rückfragen, so genannte kritische Situationen, reagieren. Die letztgenannten Konkretisierungsfragen der Expertinnen und Experten sind vorbereitet und auf die Situation vor Ort abgestimmt. Für die Analyse, die Begründung und die Schilderung des Vorgehens in dieser kritischen Situation stehen den Lernenden insgesamt weitere zwanzig Minuten der gesamten Prüfungsdauer zur Verfügung.

Nun die Schwerpunkt-Themata

Mit den zwei bereits erwähnten Prüfungspositionen schliessen Assistent*innen ihre VPA ab. Lernende mit angestrebtem Abschluss EFZ werden nun noch anlässlich ihres gewählten Schwerpunktes examiniert: Direkt anschliessend an das erste vierzigminütige Beratungsgespräch folgt im Schwerpunkt HKB E «Gestalten von Einkaufserlebnissen» während zwanzig Minuten eine «anspruchsvolle Kundensituation». Es wird geprüft, ob die lernende Person in der Lage ist, passende Lösungsmöglichkeiten anzubieten und (trotzdem) ein Einkaufserlebnis zu schaffen. Anspruchsvolle Kundensituationen können sich naturgemäss aus Reklamationen, Retouren oder Ähnlichem ergeben. Die geprüfte Situation an sich wird von den (Chef-)Expert*innen vorgegeben und das professionelle Vorgehen in einer Solchen wird bewertet. Im letzten Prüfungsteil geht es um die Organisation von Kundenanlässen und Promotionen. Die Lernenden erläutern während zehn Minuten Ideen und Elemente geplanter Anlässe und gewähltes Vorgehen des eigenen Lehrbetriebes bei ebensolchen. Dieses Gespräch ist theoretischer Natur und bezieht sich auf ein eigens ausgeführtes, fiktives Ereignis. Bewertet wird, ob sich das geschilderte Vorgehen eignet und ob die kritische Auseinandersetzung mit diesem Vorgehen richtig eingeschätzt wird.

Beide Themen werden theoretisch und praxisorientiert im neu konzipierten überbetrieblichen Kurs im letzten Lehrjahr während einer ganzen Woche vertieft. Weiter bietet Swissavant jährlich allen Lernenden die Möglichkeit, an fakultativen QV-Vorbereitungskursen im Früh-



Andere A+P tragen ihren Lehrabsolvent*innen zur Prüfungsposition 2 einen Vorbereitungsauftrag auf: Sie müssen die Warenpräsentation vorab selber gestalten, die dann ebenfalls nach denselben Kriterien besprochen wird. In den «eigenen» A+P «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» entfällt dieser Vorbereitungsauftrag.

Comment la marchandise est présentée

La position d'examen 2 consiste en une analyse détaillée d'une présentation de marchandises existante. Les candidats analyseront une présentation de marchandises choisie sur place en se basant sur les points de vue «forces/faiblesses», «groupe cible visé» et «objectif possible». Ils mentionneront les possibilités d'amélioration et réagiront aux questions spontanées, aux situations dites critiques. Ces dernières questions de concrétisation des experts sont préparées et adaptées à la situation sur place. Les apprenti(e)s disposent ensuite de vingt minutes de la durée d'examen pour analyser, justifier et décrire la procédure suivie dans cette situation critique.

Voici maintenant les thèmes principaux

Les deux positions d'examen déjà mentionnées permettent aux assistant(e)s de d'obtenir leur AFP. Les apprentis qui souhaitent obtenir un CFC sont désormais examinés dans le cadre de l'orientation qu'ils ont choisie. Immédiatement après le premier entretien-conseil de quarante minutes, on leur présente une «situation client exigeante» pendant vingt minutes dans le domaine d'approfondissement ESC E «Création d'expériences d'achat». Il s'agit de vérifier si la personne en formation est en mesure de proposer des solutions adaptées et de créer (malgré tout) une expérience d'achat. Des situations exigeantes avec des clients peuvent naturellement résulter de réclamations, de retours ou autres. La situation examinée est donnée par les expert(e)s (en chef) qui évaluent ensuite l'approche professionnelle de cette situation. La dernière partie de l'examen porte sur l'organisation d'événements et de promotions pour les clients. Les apprentis expliquent pendant dix minutes les idées, les éléments des événements planifiés et la procédure choisie par leur entreprise d'apprentissage pour de tels événements. Cette discussion est de nature théorique et se réfère à un événement fictif réalisé par l'apprenti. Il s'agit d'évaluer si la procédure décrite est appropriée et si l'examen critique de cette procédure est correctement évalué.

Ces deux thèmes sont approfondis de manière théorique et pratique pendant une semaine entière dans le cadre du cours interentreprises nouvellement conçu en dernière année d'apprentissage. En outre, Swissavant offre chaque année à tous les apprentis la possibilité de participer à des cours facultatifs de préparation à la procédure de qualification au printemps de l'année de fin d'appren-



D'autres branches de F+E imposent à leurs apprenti(e)s une tâche préparatoire pour la position d'examen 2: ils doivent concevoir eux-mêmes au préalable la présentation des marchandises, qui sera ensuite discutée selon les mêmes critères. Dans les branches de F+E de Swissavant «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peinture», cette tâche préparatoire n'est pas nécessaire.

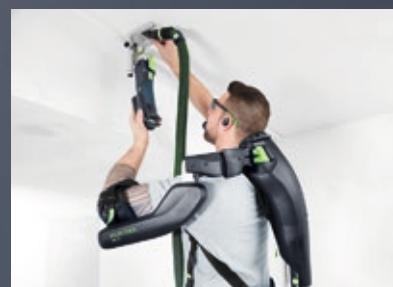


AKKU-POWER, DIE SIE BRAUCHEN.

QUALITÄT, DIE SIE LIEBEN.

18V 

VOM HANDWERK INSPIRIERT.



FESTOOL

Das Exoskelett ExoActiv.

Das erste aktive Exoskelett im Handwerk
für Über-Kopf-Arbeiten.

Das Exoskelett ExoActive greift Ihnen unter die Arme,
damit es an Wand oder Decke gar nicht erst beschwerlich
wird. Das aktive System bringt mit seinem leistungsstarken
18 Volt Akku die Extrapolition Kraft die Sie bei ermüdenden
Arbeiten über Kopf ideal unterstützt.

Mehr unter festool.ch/exoactive



jahr des Abschlussjahres teilzunehmen. So erlangen sie Sicherheit im Umgang mit den Prüfungsteilen, und sind bestens gewappnet für den anstehenden «wichtigsten Tag» im Berufsleben angehender Fachleute.

Ein bisschen mehr Papier

Um den Expertinnen und Experten während dem Prüfungszeitpunkt ein gutes Werkzeug zur Abnahme und Bewertung der Leistungen an die Hand zu geben, hat Swissavant – auf Basis von durch Bildung Detailhandel Schweiz (BDS) vorgefertigten Protokollvorlagen – neue Prüfprotokolle erstellt. Diese sind in der Anzahl Seiten sicher umfassender, bieten jedoch für Notizen grösseren Platz und leiten alle anwesenden Prüfungsteilnehmenden gut durch die Prüfung.

tissage. Les apprentis acquièrent ainsi de l'assurance dans la façon d'aborder les différentes parties d'examen et sont parfaitement armés pour le «jour le plus important» à venir dans la vie professionnelle de futurs spécialistes.

Un peu plus de papier

Afin de fournir aux expertes et experts un bon outil pour l'examen et l'évaluation des prestations au moment de l'examen, Swissavant a élaboré de nouveaux procès-verbaux d'examen sur la base de modèles de procès-verbaux préétablis par la Formation du commerce de détail suisse (FCD). Ceux-ci comptent certainement plus de pages, mais offrent plus de place pour prendre des notes et guident bien tous les participants à l'examen.

		SWISSAVANT					
Qualifikationsverfahren Detailhandelsassistenten EBA - Variante 1 der A&P Eisenwaren							
Vorgegebene praktische Arbeit (VPA)							
Prüfungsort		Kandidaten-Nr.		Datum/Zeit			
Name		Vorname					
Name, Vorname & Visum Experte 1		Name, Vorname & Visum Experte 2					
Gesundheitsfrage	Fühlen Sie sich in der Lage, die Prüfung zu absolvieren?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>				
Ausweisekontrolle	Personalausweis kontrolliert:	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>				
Besondere Vorkommnisse:							
Position gemäss BiVs	Teil	Prüfungsbereiche	Zeit	Maximal-punktzahl	Erreichte Punkte	Gewichtung	Note
1	1.1	Kundenbeziehungen (HKB A+C)	40'	30		70%	
2	1.2	Bewirtschaften und Präsentieren von Produkten und Dienstleistungen (HKB B)	20'	12		30%	
Gesamtnote* <input type="text"/>							
<small>*Die Gesamtnote entspricht dem gewichteten und auf eine Dezimalstelle gerundeten Mittelwert aus den Teilen 1.1 und 1.2.</small>							
<small>Denkmalen Aus Lebendheitsgründen verzichten wir in diesem Protokollraster bewusst auf das Verwenden von genderspezifischer Sprache und verwenden das generische Maskulinum. Alle männlichen Formen beziehen sich gleichermaßen auf weiblich, divers, etc.</small>							

Das ist es: Das neue Prüfungsprotokollraster für die Lernenden mit eidg. Berufsattest (EBA) 2024. Nullserien finden Sie übrigens auf der Webseite von Swissavant: Nullserien und QV: <https://swissavant.ch/berufsbildung/detailhandel/nullserie/>

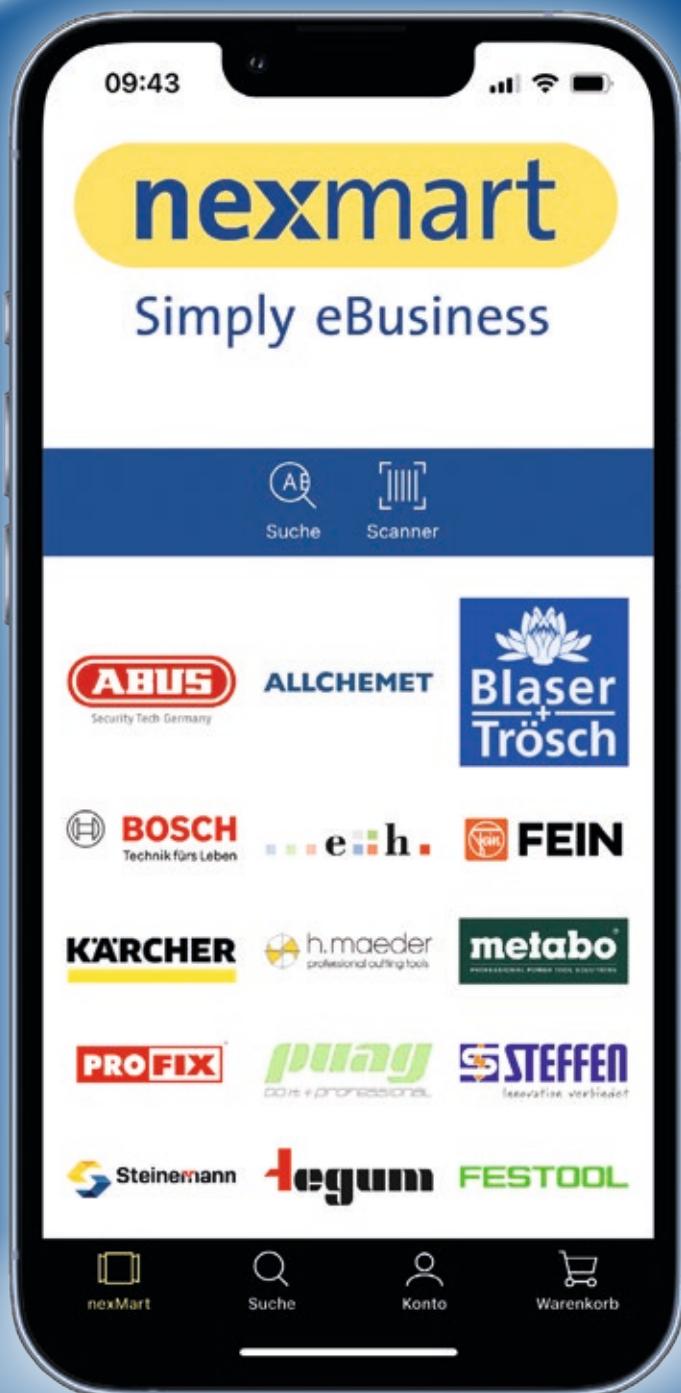
		SWISSAVANT					
Procédure de qualification pour les assistants du commerce de détail AFP – variante 1 de la branche F+E Quincaillerie							
Travail pratique prescrit (TPP)							
Lieu de l'examen		Candidat n°		Date/heure			
Nom		Prénom					
Nom, prénom & Signature de l'expert 1		Nom, prénom & Signature de l'expert 2					
Question de santé	Vous sentez-vous capable de passer l'examen ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>				
Contrôle d'identité	Carte d'identité contrôlée :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>				
Événements particuliers :							
Point d'appreciation selon OrFo	Partie	Domaines d'examen	Durée	Score maximal	Score obtenu	Pondération	Note
1	1.1	Relations clients (DCO A+C)	40'	30		70%	
2	1.2	Gestion et présentation des produits et prestations (DCO B)	20'	12		30%	
Note globale* <input type="text"/>							
<small>* La note globale correspond à la moyenne pondérée, arrondie à la première décimale, des parties 1.1 et 1.2.</small>							

Voici la nouvelle grille de procès-verbal d'examen pour les apprentis avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) 2024. Vous trouverez d'ailleurs des séries zéro sur le site web de Swissavant: Séries zéro et QV: <https://swissavant.ch/fr/berufsbildung/detailhandel/serie-zero/>.

kostenlos testen!

nexmart

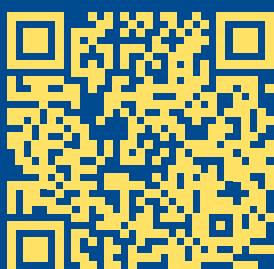
Simply eBusiness



Ihre Vorteile:

- Höhere Produktivität durch entlasten interner Ressourcen
- Einfache und schnelle Bestellerfassung
- Reduzierte Fehlerquote in der Beschaffung
- Hardware-Flexibilität (iOS und Android)
- Intuitive Benutzerführung
- Mehrsprachigkeit
- Einfache Konfiguration und Administration

**Jetzt ohne Risiko
für 3 Monate testen!**
Weitere Informationen unter:
www.nexmart.swiss/tradeapp
oder mit dem QR-Code unten.



**Die TradeApp
jetzt 3 Monate
kostenlos testen!**



Available on the
App Store

ANDROID APP ON
Google play

Werden auch Sie Prüfungsexpertin oder Prüfungsexperte (PEX)!

Die Schweizer Berufsbildungslandschaft, explizit die Detailhandels-Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» sind immer auf der Suche nach motivierten und engagieren Fachpersonen, die sich für die Berufsjugend und damit dem Fortbestand fähiger Fachkräfte einsetzen möchten.

Was sind die Anforderungen? (gemäss Berufsbildungsverordnungen DHF/DHA, Art. 11)

Die fachlichen Anforderungen an eine Berufsbildnerin oder einen Berufsbildner erfüllt, wer über eine der folgenden Qualifikationen verfügt:

- a) Detailhandelsfachfrau oder Detailhandelsfachmann EFZ mit mindestens zwei Jahren beruflicher Praxis im Beruf;
- b) gelernte*r Detailhandelsangestellte*r mit mindestens zwei Jahren beruflicher Praxis im Beruf;
- c) gelernte Verkäuferin oder gelernter Verkäufer mit mindestens drei Jahren beruflicher Praxis im Beruf;
- d) eidgenössisches Fähigkeitszeugnis eines verwandten Berufs mit den notwendigen Berufskenntnissen im Bereich der Detailhandelsfachfrau und des Detailhandelsfachmanns EFZ mit mindestens drei Jahren beruflicher Praxis im Beruf;
- e) einschlägiger Abschluss der höheren Berufsbildung.

Zusätzliche Anforderungen an die PEX von Bildung Detailhandel Schweiz (BDS), nationale Organisation der Arbeitswelt für die Grundbildungen im Detailhandel in Zusammenarbeit mit den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) finden Sie unter dem folgenden Link: <https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=243>



Sie erfüllen die Anforderungen? Wie gestaltet sich die Ausbildung?

Während insgesamt drei Tagen besuchen Sie Kurse der eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB), an welchen Sie auf Ihre Rolle als Prüfungsexpertin oder Prüfungsexperte vorbereitet werden.

Tag 1	Tag 2	Tag 3
Basiskurse für PEX (alle Berufe)	Berufsspezifische Kurse (nach Branche)	
Allgemeine Grundlagen zur Durchführung der Qualifikationsverfahren und Rolle der Prüfungsexpertinnen und -experten Mandat, Rechte und Pflichten sowie Verhalten der Prüfungsexpertinnen und -experten Qualifikationsbereiche u. Prüfungsformen Bestehensregeln, Notenberechnung, Notengewichtung Protokollführung u. Prüfungsbeschwerden	Die einzelnen Prüfungspositionen der «vorgegebenen praktischen Arbeit» je Branche	Praxisanwendungen und -übungen der Prüfungsprotokollraster in Gruppen Input zum Umgang mit schwierigen Prüfungssituationen
https://www.ehb.swiss/pex-basiskurse	https://www.ehb.swiss/pex-detailhandel	

Sie möchten sich als Prüfungsexpertin oder Prüfungsexperte engagieren? Wie ist das weitere Vorgehen?

Kontaktieren Sie Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt über berufsbildung@swissavant.ch und stellen Sie einen vollständigen Lebenslauf zur Verfügung. Der Leiter Berufsbildung leitet Ihre Unterlagen der zuständigen Chefexpertin bzw. dem zuständigen Chefexperten weiter, welcher Ihre Qualifikation prüft. Anschliessend werden Sie gebeten, sich selbstständig für die Kurse anzumelden. Ihre Wahl obliegt abschliessend den Einsatzkantonen, Ihrer Chefexpertin oder Ihres Chefexperten und Swissavant als Verantwortlicher für die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren» und «Haushalt».



Das Ausbildungsende naht: Auf in den Schluss-Spurt!

Im April 2024 hiess es bei den jährlich von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt organiserten Vorbereitungskursen in Däniken: Üben, üben, üben! Rund 90 Lernende der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren» und «Haushalt» in ihrem letzten Jahr der Grundbildung wurden durch Swissavant in Kooperation mit der e + h Services AG im knapp 5000 m² grossen Showroom begrüsst und mit 13 Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten der beiden A+P begleitet.

Nach interessanten Hintergrundinformationen durch den Leiter Berufsbildung Fabian Wyss zum definierten Ablauf des Qualifikationsbereichs «Praktische Arbeiten» resp. nach reformierter Verkaufslehre «verkauf2022+» für die Detailhandelsassistent*innen die «vorgegebene praktische Arbeit», übernahmen Mark Fenners, CEO und Martin Gisler, Leiter Vertrieb der e + h Services AG, und führten die Teilnehmenden durch Showroom und Logistik.

So boten die Kooperationspartner Swissavant und e + h den Lernenden nicht nur ein bildendes, sondern auch ein prägendes Erlebnis während einem Tag. Anschliessend wurde gezittert, geschwitzt und gelernt: Die Prüfungsexpertinnen oder -experten übernahmen. In Gruppen wurde auf der bestens geeigneten Übungsanlage im Showroom der Ablauf dieses Qualifikationsbereichs geübt.

Sämtliche Prüfungspositionen gemäss Bildungsverordnung wurden zielgruppengerecht mit den Lernenden simuliert und mit wertvollen Feedbacks durch die Prüfungsexpertinnen oder -experten zu den einzelnen Leistungen ergänzt. Swissavant verfolgt mit diesem Bildungsangebot die Ziele, bei den Lernenden einerseits allfällige, bestehende Unsicherheiten in Bezug auf die herausfordernde Prüfungszeit zu klären und damit andererseits seinen Beitrag zur Steigerung der Erfolgsquote für die Qualifikationsverfahren zu leisten.

Den rund 200 Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern der Ausbildungs- und Prüfungsbranche gibt Swissavant, für welchen die Berufsbildung nach wie vor die nobelste Aufgabe eines Wirtschaftsverbandes darstellt, folgendes mit: Seien Sie stolz auf Ihre erzielten Leistungen bisher – Wir sind stolz auf Sie! Für die anstehenden Prüfungen viel Erfolg!

Auf der Webseite von Swissavant finden Sie weitere, nützliche Informationen zu den Qualifikationsverfahren
<https://swissavant.ch/berufsbildung/detailhandel/nullserie/>



Die Ausführbestimmungen zu den Qualifikationsverfahren der unter «verkauf2022+» reformierten Detailhandelsausbildung finden Sie hier:

EZ: <https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=207>



EBA: <https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=220>



Jason Fuchs, Detailhandelslernender der Branche «Eisenwaren»
der Robert Jost AG in Suhr:

«Ich habe an den Vorbereitungskursen teilgekommen, um mich mehr darauf vorzubereiten, damit ich sicher die praktische Prüfung besteh. Zudem hat mir sehr gefallen, die e + h Services AG näher kennen zu lernen.»



Andreas Schlup, Prüfungsexperte der A+P «Eisenwaren»

Ich bin Prüfungsexperte der Branche Eisenwaren, um aktiv meinen persönlichen Beitrag zu leisten, damit die Ausbildung auch so wie sie angedacht ist, auch «auf der letzten Meile» korrekt abgeschlossen werden kann. Wir, die auch «an der Front» sind, können zudem unseren Beitrag leisten, wenn Themen oder auch Fragestellungen auf den neuesten Stand gebracht werden sollen. An meiner Rolle gefällt mir, weil die Lernenden ja grundsätzlich, obwohl nervös, Freude haben, wenn wir im Team auftauchen, denn sie können endlich etwas abschliessen, was sie beschäftigt. Dies erkennen wir in den Gesichtern, wenn wir sagen... «So das wärs, mir sind fertig!» Der Druck fällt ab, sie haben ein Lächeln im Gesicht und sagen meistens «Das ging nun aber schnell und ich habe gar nicht bemerkt, dass es eine Prüfung ist.» So muss es sein!



Devenez vous aussi experte ou expert aux examens (EXP)!

Le paysage suisse de la formation professionnelle, et plus particulièrement les branches de formation et d'examens du commerce de détail «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peinture», sont toujours à la recherche de professionnels motivés et engagés qui souhaitent s'investir en faveur de la jeunesse professionnelle et ainsi assurer la relève de professionnels compétents.

Quelles sont les exigences? (selon les ordonnances sur la formation professionnelle CFC/AFP, art. 11)

Les exigences professionnelles d'un formateur ou d'une formatrice sont remplies par les personnes qui possèdent l'une des qualifications suivantes:

- a) gestionnaire du commerce de détail CFC avec au moins deux ans de pratique professionnelle dans la profession;
- b) employé(e) qualifié(e) du commerce de détail avec au moins deux ans de pratique professionnelle dans la profession;
- c) vendeur qualifié ou vendeuse qualifiée avec au moins trois ans de pratique professionnelle dans la profession;
- d) certificat fédéral de capacité d'une profession apparentée avec les connaissances professionnelles nécessaires dans le domaine de gestionnaire du commerce de détail CFC avec au moins trois ans de pratique dans la profession;
- e) diplôme pertinent de la formation professionnelle supérieure.

Vous trouverez des exigences supplémentaires pour les EXP de Formation du commerce de détail suisse (FCS), organisation nationale du monde du travail pour les formations initiales dans le commerce de détail en collaboration avec les branches de formation et d'examens (F+E) sous le lien suivant:

<https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=243>



You répondez aux exigences? Comment la formation est-elle organisée?

Pendant trois jours au total, vous suivez des cours de la Haute école fédérale pour la formation professionnelle (HEFP) qui vous préparent à votre rôle d'expert(e) aux examens.

Jour 1	Jour 2	Jour 3
Cours de base pour EXP (tous les métiers)	Cours spécifiques à la profession (par branche)	
Bases générales pour la mise en œuvre des procédures de qualification et rôle des expertes et des experts aux examens Mandat, droits et obligations ainsi que comportement des expertes et experts aux examens Domaines de qualification et formes d'examen Règles de réussite, calcul des notes, pondération des notes Tenue du procès-verbal et recours aux examens	Les différentes rubriques d'examen du «travail pratique prescrit» par branche	Applications et exercices pratiques de la grille du procès-verbal d'examen en groupe Introduction à la gestion des situations difficiles lors des examens
https://www.hefp.swiss/cours-de-base	https://www.hefp.swiss/cours-pour-expert-e-s-assistant-e-s-du-commerce-de-detail	

You souhaitez vous engager en tant qu'experte ou expert aux examens? Quelle est la marche à suivre?

Contactez Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage via formation@swissavant.ch et fournissez un curriculum vitae complet. Le responsable de la formation professionnelle transmettra votre dossier à la cheffe experte ou au chef expert compétent, qui vérifiera vos qualifications. Vous serez ensuite prié(e) de vous inscrire aux cours par vos propres moyens. Votre nomination est finalement du ressort des cantons d'engagement, de votre cheffe experte ou de votre chef expert et de Swissavant en tant que responsable des branches de formation et d'examens «quincaillerie» et «ménage».



La fin de la formation approche: c'est le sprint final!

En avril 2024, les cours préparatoires organisés chaque année par Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage – à Däniken ont été marqués par un mot d'ordre: s'entraîner, toujours et encore! Près de 90 apprentis des branches de formation et d'examens (F+E) «Quincaillerie» et «Ménage», en dernière année de formation initiale, ont été accueillis par Swissavant en coopération avec e + h Services SA dans la salle d'exposition de 5000 m² à Däniken et suivis par 13 expertes et experts aux examens des deux branches de F+E.

Après avoir reçu d'intéressantes informations de fond de la part du responsable de la formation professionnelle Fabian Wyss sur le déroulement défini du domaine de qualification «Travaux pratiques» ou, selon l'apprentissage de vente réformé «vente2022+» pour les assistant(e)s du commerce de détail, les «travaux pratiques imposés», Mark Fenners, CEO et Martin Gisler, responsable de la distribution de e + h Services SA, ont pris le relais et guidé les participants à travers le showroom et la logistique. Ainsi, les partenaires de coopération Swissavant et e + h ont offert aux apprentis non seulement une expérience formatrice, mais aussi une expérience marquante pendant une journée.

Ensuite, les participants ont tremblé, transpiré et appris: les experts aux examens ont pris le relais. Le déroulement de ce domaine de qualification a été exercé en groupes sur l'installation d'entraînement parfaitement adaptée du showroom. Toutes les positions d'examen selon l'ordonnance sur la formation ont été simulées avec les apprentis en fonction du groupe cible et complétées par de précieux feedbacks des experts aux examens sur les différentes prestations.

Avec cette offre de formation, Swissavant poursuit les objectifs suivants: d'une part, clarifier les éventuelles incertitudes existantes chez les apprentis en ce qui concerne la période d'examen exigeante et, d'autre part, contribuer à augmenter le taux de réussite aux procédures de qualification.

Swissavant, pour qui la formation professionnelle reste la tâche la plus noble d'une association économique, donne le message suivant aux quelque 200 apprentis diplômés de la branche de formation et d'examens: soyez fiers des résultats que vous avez obtenus jusqu'à présent – nous sommes fiers de vous! Nous vous souhaitons beaucoup de succès pour les examens à venir!

Sur le site Internet de Swissavant, vous trouverez d'autres informations utiles sur les procédures de qualification.
<https://swissavant.ch/fr/formation-professionnelle/commerce-de-detail/serie-zero/>



Vous trouverez ici les dispositions d'exécution relatives aux procédures de qualification de la formation du commerce de détail réformée sous «vente2022+»:

CFC: <https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=207>



AFP: <https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=220>



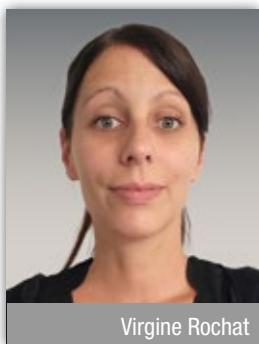
Überbetriebliche Kurse: Neue Kolleginnen und Kollegen verstärken das Team!

Auch 2024 erfuhr das Kursleitenden-Team von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt diverse Veränderungen. Fünf neue Kursleitende verstärken das Team. Zwei Kursleiterinnen kehren in «die üK-Familie» zurück, vier Personen entwickelten sich beruflich weiter.

Cours interentreprises: De nouveaux collègues renforcent l'équipe!

En 2024, l'équipe de formateurs de Swissavant – Association économique de l'artisanat et du ménage – a également connu divers changements. Cinq nouveaux enseignants sont venus renforcer l'équipe. Deux enseignantes retournent dans la «famille CIE» et quatre personnes ont poursuivi leur carrière professionnelle.

üK-Kursleitung, Haushalt | Direction des cours ménage CIE:



Virginie Rochat

**Virginie Rochat, 37, Verkaufsleiterin
Boutique bei Möbel Pfister AG in Etoy**

«Ich bin seit fünf Jahren bei Möbel Pfister AG in Etoy als Verkaufsleiterin Boutique angestellt.

Vor einigen Jahren habe ich mich entschieden, meine berufliche Laufbahn im Detailhandel, insbesondere aber in der Möbelbranche, neu auszurichten. Zunächst als Detailhandelsfachfrau, dann sieben Jahre lang als Verkaufsleiterin für Boutiquenartikel und Möbel. Während dieser Zeit hatte ich die Gelegenheit, bei der Eröffnung zweier neuen Geschäfte in der Westschweiz mitzuwirken. Ich war für die Einführung neuer Mitarbeitenden in die verschiedenen Produkte und Computerprogramme verantwortlich. Ich schätze sehr, ein Team von 14 Mitarbeitenden zu begleiten, darunter befinden sich auch vier Lernende.

Wenn ich mich in wenigen Worten beschreiben kann: Dynamisch, kontaktfreudig und positiv. Herausforderungen nehme ich sehr gerne an.

Das Betreuen und Ausbilden von Kolleginnen und Kollegen ist mir sehr wichtig. Ich teile sehr gerne mein Wissen und meine Erfahrung».

**Virginie Rochat, 37, Cheffe de vente
Boutique chez Meubles Pfister SA à Etoy**

«Depuis 5 ans, je suis employée chez Pfister Meuble SA à Etoy comme cheffe de vente boutique.

J'ai décidé il y a quelques années de réorienter ma carrière professionnelle dans le domaine du commerce de détail mais spécifiquement dans l'ameublement. D'abord en tant que gestionnaire de commerce de détail, puis pendant 7 ans comme cheffe de vente boutique et meubles. Durant cette période, j'ai eu l'opportunité d'ouvrir deux nouvelles succursales en Suisse romande avec la responsabilité de former de nouveaux collaborateurs aux différents produits et programmes informatiques. J'ai la chance de gérer une équipe de 14 personnes, dont 4 apprentis.

Si je peux me décrire en quelques mots, je suis une personne dynamique, sociable et positive. Le défi ne me fait pas peur, au contraire.

Le suivi et la formation de personnel sont pour moi très importants dans mon travail. J'ai beaucoup de plaisir à partager mes connaissances ainsi que mes expériences avec autrui.»





Olivier Vermeulen

Olivier Vermeulen, 62, Key Account Manager bei der beurer Schweiz AG in Lenzburg

«Ich bin zurzeit als Key Account Manager bei der Firma beurer Schweiz AG angestellt. Diese vertreibt ein umfassendes Sortiment an Elektrokleingeräten. Ich lerne und erkunde gerne Neues in Bereichen wie Fotografie, Kochen und Technik. Zum Beispiel gebe ich auch Fotokurse für verschiedene Institutionen.

Im Jahr 2018 schloss ich die SVEB-Ausbildung als Erwachsenenbildner bei der Lernwerkstatt in Olten ab. Bereits als Referent für beurer Schweiz AG kam ich mit den überbetrieblichen Kursen von Swissavant in Kontakt. Die Weitergabe von Wissen ist für mich zentral, weshalb mich die Stelle als Kursleiter sofort angesprochen hat, und ich mit Begeisterung in das Abenteuer eingewilligt habe.»

Olivier Vermeulen, 62, Key Account Manager chez beurer Schweiz AG à Lenzbourg

«Je suis actuellement employé comme Key Account Manager chez beurer Schweiz AG qui distribue un assortiment complet d'articles de petit électroménager. Esprit curieux, j'aime explorer des domaines variés, comme la photographie, la cuisine et les domaines techniques. Je donne régulièrement des cours de photographie pour différentes institutions.

En 2018 j'ai terminé une formation FSEA/SVEB de formateur pour adultes à la Lernwerkstatt à Olten. C'est en tant qu'intervenant pour mon employeur Beurer Schweiz AG, que je suis entré en contact avec les CIE de Swissavant. La transmission du savoir fait partie de mes valeurs personnelles, le poste d'enseignant pour la branche de formation et d'examen «ménage» m'a immédiatement intéressé et c'est avec enthousiasme que j'ai accepté de me lancer dans l'aventure.»

üK-Kursleitende für den Schwerpunkt «Gestalten von Einkaufserlebnissen» | Responsable de CIE dans le domaine spécifique «Création et réalisation d'expériences d'achat»:



Elvio Martinotti

Elvio Martinotti, 49, Standortleiter des Handwerkercenters bei Arthur Weber AG in Steinhausen

«Ich bin seit fast 25 Jahren in der Eisenwaren-Branche tätig. Meine berufliche Laufbahn dort begann mit zehn erfolgreichen Jahren bei der Robert Bosch AG als Verkaufsbeauftragter für den Fachhandel. Danach war ich massgeblich am Aufbau der Firma Capitano AG beteiligt. Seit 2016 bin ich als Standortleiter bei der Arthur Weber AG in Steinhausen tätig. Kollegen, Lieferanten und alle, die mich kennen, wissen, dass ich meinen Beruf mit Leidenschaft, Freude und Spass ausübe. Besonders viel Freude bereitet es mir, mein Wissen und meine gesammelten Erfahrungen mit Lernenden und Mitarbeitenden zu teilen.

Ich freue mich auf neue Herausforderungen und darauf, weiterhin meiner Begeisterung bei der Arbeit Ausdruck zu verleihen.»

Elvio Martinotti, 49, responsable du Centre pour artisans chez Arthur Weber AG à Steinhausen

«Je travaille depuis près de 25 ans dans le secteur de la quincaillerie où ma carrière a commencé par dix années de succès chez Robert Bosch AG en tant que vendeur pour le commerce spécialisé. J'ai ensuite participé de manière déterminante à la création de l'entreprise Capitano AG. Depuis 2016, je suis directeur de site chez Arthur Weber AG à Steinhausen. Les collègues, les fournisseurs et tous ceux qui me connaissent savent que j'exerce mon métier avec passion, joie et plaisir. J'aime particulièrement partager mes connaissances et mon expérience que j'ai acquise avec les apprentis et les collaborateurs.

Je me réjouis de relever de nouveaux défis et de continuer à exprimer mon enthousiasme au travail.»





Rino Wedekind

**Rino Wedekind, 52, Verkaufsleiter
SIKA/Brynze FOOTWEAR Dänemark**

«Ich bin seit mehr als zwanzig Jahren im Fachhandel tätig. Ich habe die Möglichkeit gehabt, mit tollen Teams spannende Marken weiterzuentwickeln. Aktuell übernehme ich die Verantwortung für den MarktAufbau der beiden Marken SIKA und Brynze in der Schweiz. Neben dieser Tätigkeit bin ich als Dozent und Coach tätig. In meiner Freizeit spiele ich Tennis und bin ein begeisterter Fussballfan. Ich bin ein neugieriger, ambitionierter und lösungsorientierter Teamplayer.»

**Rino Wedekind, 52, directeur des ventes
SIKA/Brynze FOOTWEAR Danemark**

«Je travaille dans le commerce spécialisé depuis plus de vingt ans. J'ai eu l'occasion de développer des marques passionnantes avec des équipes formidables. Actuellement, j'assume la responsabilité du développement du marché des deux marques SIKA et Brynze en Suisse. Parallèlement à cette activité, je suis chargé de cours et coach. Pendant mon temps libre, je joue au tennis et je suis un fervent supporter de football. Je suis teamplayer curieux, ambitieux et orienté vers la recherche de solutions».»

üK-Kursleitung, Farben | Directeur des cours peinture CIE:



Mike Baltisberger

Mike Baltisberger, 30, Verkaufsstellenleiter bei Vernis Claessens SA in Biel

«Ich arbeite seit 2023 als Verkaufsstellenleiter bei der Firma Vernis Claessens SA. Seit über 10 Jahren bin ich in der Branche tätig und habe als Fachverkäufer angefangen, mit 23 Jahren meine erste Verkaufsstelle übernommen und später als Key Account Manager für Wiederverkaufskunden gearbeitet.

2013 habe ich meine Lehre als Maler abgeschlossen. Schon während der Lehre war mir klar, dass ich in den Verkauf der Farben- und Lackindustrie wechseln möchte. Meine Leidenschaft ist es, Kunden zu beraten, sie bei ihren Projekten zu begleiten und so eine langfristige Kundenbeziehung aufzubauen.

Die Ausbildung des Berufsnachwuchses liegt mir besonders am Herzen, denn ich bin überzeugt, dass wir mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung die Zukunft unserer Branche sichern können.»

Mike Baltisberger, 30, responsable de point de vente chez Vernis Claessens SA à Bienne

«Depuis 2023, je suis responsable de point de vente pour la société Vernis Claessens SA. Je travaille dans le secteur depuis plus de 10 ans et j'ai commencé comme vendeur spécialisé. J'ai repris mon premier point de vente à 23 ans et j'ai ensuite travaillé comme Key Account Manager pour des clients revendeurs.

En 2013, j'ai terminé mon apprentissage de peintre. Pendant mon apprentissage, il était déjà clair pour moi que je voulais passer à la vente dans l'industrie des peintures et des vernis. Ce qui me passionne, c'est de conseiller les clients, de les accompagner dans leurs projets et de construire ainsi une relation durable avec eux.

La formation de la relève professionnelle me tient particulièrement à cœur, car je suis convaincu qu'une formation de qualité nous permettra d'assurer l'avenir de notre secteur.»



Willkommen zurück!

Nach einer persönlichen Auszeit begrüssen wir folgende Kolleginnen wieder zurück!

Bienvenue à nouveau!

Après une pause personnelle nous souhaitons la bienvenue aux collègues suivantes!



Ena Soldic

Ena Soldic, 34, seit 2016 als Prüfungs-expertin der A+P «Haushalt»

«Ich war 17 Jahre bei Coop City tätig, die letzten acht Jahre in der Führung. Neben meinem Hauptjob war ich 13 Jahre lang Berufsbildnerin. Aus diesem Grund engagiere ich mich seit 2016 als Prüfungs-expertin. Dieses Amt führe ich bis heute mit Leidenschaft aus. Ich war bereits zwei Jahre als üK-Kursleiterin der Branche «Haushalt» aktiv. 2023 nahm ich mir dann bewusst ein Jahr «Auszeit», um alle Meilensteine meiner neu geborenen Tochter mitzuerleben. Seit 2023 bin ich im Networkmarketing unterwegs und ab April 2024 zusätzlich in einem Sekretariat tätig. Neben meinem «Hauptjob» als Mutter unterstütze ich nun also wieder die Branche mit meinem Fachwissen im üK als «Springerin».

Wenn ich mich in wenigen Worten beschreiben kann: Positiver Mensch, lache gerne bin streng aber korrekt. Ich freue mich riesig, wieder im üK-Team zu sein.»

Ena Soldic, 34, experte aux examens de F+E «ménage» depuis 2016

«J'ai travaillé 17 ans chez Coop City, dont les huit dernières années à la direction. En plus de mon travail principal, j'ai été formatrice professionnelle pendant 13 ans. C'est pour cette raison que je m'engage depuis 2016 en tant qu'experte aux examens. J'exerce cette fonction avec passion jusqu'à aujourd'hui. J'ai déjà été active pendant deux ans en tant que responsable des cours CIE de la branche «ménage». En 2023, j'ai délibérément pris un an de «congé sabbatique» pour vivre toutes les étapes de ma fille qui venait de naître. Depuis 2023, je suis active dans le marketing de réseau et, à partir d'avril 2024, je travaille également dans un secrétariat. En plus de mon «job principal» de mère, je soutiens donc à nouveau la branche par mes connaissances professionnelles dans les CIE en tant que suppléante.

Si je peux me décrire en quelques mots: en tant que personne positive, j'aime rire, je suis stricte mais correcte. Je me réjouis énormément de faire à nouveau partie de l'équipe des CIE».





Claudia Büscher

**Claudia Büscher, 41, Leiterin Shop,
Maison Truffe AG in Stäfa.**

«Ich bin seit neun Jahren bei der Maison Truffe AG in Stäfa als Leiterin Shop angestellt. Von 2009 bis 2014 war ich bereits als üK-Kursleiterin tätig. Durch den Stellenwechsel zur Maison Truffe AG, war es mir zeitlich nicht mehr möglich Kurse zu geben. Umso mehr freut es mich, dass ich nun nach fast 10 Jahren «wieder einsteigen» darf. In der Zwischenzeit habe ich Shop und Showroom der Maison Truffe AG aufgebaut, Personal eingearbeitet und geschult. Mein Team besteht aktuell aus vier Mitarbeitenden und einem Lernenden. Ich schätze es sehr, mein Team in den täglichen Herausforderungen zu begleiten und zu unterstützen.

Ich in wenigen Worten: empathisch, flexibel, organisiert und positiv. Herausforderungen nehme ich sehr gerne an. Das Betreuen und Ausbilden von Kolleginnen und Kollegen ist mir sehr wichtig. Ich teile sehr gerne mein Wissen und meine Erfahrung.»

Claudia Büscher, 41, responsable de la boutique, Maison Truffe AG à Stäfa.

«Je suis employée depuis neuf ans chez Maison Truffe AG à Stäfa en tant que responsable de la boutique. De 2009 à 2014, j'étais déjà responsable des cours interentreprises. Suite à mon changement de poste chez Maison Truffe AG, je n'avais plus le temps de donner des cours. Je suis donc d'autant plus heureuse de pouvoir «reprendre du service» après presque 10 ans. Entretemps, j'ai mis en place la boutique et le showroom de la Maison Truffe SA, formé et entraîné le personnel. Mon équipe se compose actuellement de quatre collaborateurs et d'un apprenti. J'apprécie beaucoup d'accompagner et de soutenir mon équipe dans ses défis quotidiens.

Moi en quelques mots: empathique, flexible, organisée et positive. J'aime relever les défis. J'attache beaucoup d'importance à l'encadrement et à la formation de mes collègues. J'aime beaucoup partager mes connaissances et mon expérience.»

Swissavant wünscht allen vorgestellten Personen viel Befriedigung in ihrer Funktion als Kursleitende für die überbetrieblichen Kurse. Yvonne Neumann und Muriel Ropraz, Kursleiterinnen «Haushalt», sowie Fabian Erhard und Isabel Müller, Kursleitende «Farben» haben sich beruflich weiterentwickelt. Swissavant dankt ihnen an dieser Stelle für Ihre langjährige Tätigkeit zu Gunsten einer starken Berufsjugend.

Swissavant souhaite à toutes les personnes présentées beaucoup de satisfaction dans leur fonction de formateurs pour les cours interentreprises. Yvonne Neumann et Muriel Ropraz, responsables des cours «ménage», ainsi que Fabian Erhard et Isabel Müller, responsables des cours «peinture», ont poursuivi leur perfectionnement professionnel. Swissavant les remercie ici pour leur longue activité en faveur d'une jeunesse professionnelle forte.

IHR starker Partner, wenn es um Ihre persönliche Schutzausrüstung geht !

Arbeitskleidung Damen / Herren
Gehör - / Gesichtsschutz
Werkzeugaufbewahrung
Sicherheitsschuhe
Werkzeuge



Stetig dazulernen: Die erfolgreiche Einführung der Lernplattform

Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt setzt in den für die vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren» und «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» seit Lehrstart der Lernenden per August 2023 auf die persönliche, intuitive und von überall verfügbare Lernplattform von nu.Education. Im Schuljahr 2023/2024 haben sich an 13 überbetrieblichen Kursen (üK) rund 200 Lernende auf der neuen digitalen Lernumgebung bewegt. Es wurden bereits über 1600 Tests absolviert, 200 neue, handlungskompetenz-orientierte Prüfungen abgelegt und korrigiert und 240 Kursthemen migriert. Dank grosstem Engagement des Bereichs Berufsbildung mit seinem Berufsbildungs-Manager Nicolas Hüsser, dem Erstlehrjahr-Lernenden Brant Commeyne und der starken Partnerschaft mit den Kolleginnen und Kollegen von NU Technology AG zieht Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung, ein positives Fazit: «Die Einführung ist erfolgreich!».

Apprendre en permanence: l'introduction réussie de la plate-forme d'apprentissage

Depuis le début des apprentissages en août 2023, Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage – mise sur la plateforme d'apprentissage personnelle, intuitive et accessible de partout de nu.Education pour les quatre branches de formation et d'examens (F+E) «quincaillerie» et «ménage», «électroménager» et «peinture». Au cours de l'année scolaire 2023/2024, environ 200 apprentis ont évolué dans le nouvel environnement d'apprentissage numérique lors de 13 cours interentreprises (CIE). Plus de 1600 tests ont déjà été effectués, 200 nouveaux examens orientés sur les compétences opérationnelles ont été passés et corrigés et 240 thèmes de cours ont été migrés. Grâce au très grand engagement du secteur de la formation professionnelle avec son manager de la formation professionnelle Nicolas Hüsser, l'apprenti de première année Brant Commeyne et le partenariat solide avec les collègues de NU Technology AG, Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, tire un bilan positif: «L'introduction est un succès!»

Rückblick

Im Frühjahr 2023 traf Swissavant die strategische Entscheidung, für die üK eine moderne Lernplattform zu beschaffen. Diese soll Lernmedium und Prüfungsplattform aus einer Hand bieten und so gedruckte Bücher und die zwölfjährige Informatik-Infrastruktur, bestehend aus rund 120 Tablets, ersetzen. Mit dem bereits an den Lernorten Betrieb und Berufsfachschule implementierten und bewährten «Bring Your Own Device»-Ansatz sollen die Kursteilnehmenden zukünftig auf ihren eigenen Geräten arbeiten. Damit dies gelingt, muss die online-Umgebung vor allem intuitiv sein. «Wir werden in Lostorf eine bessere Lernplattform bieten müssen, als diejenigen, die an anderen Lernorten zum Einsatz kommen!», war sich Berufsbildungsleiter Wyss sicher, bevor er seine Recherchearbeiten zu möglichen strategischen Partnern

Rétrospective

Au printemps 2023, Swissavant a pris la décision stratégique de trouver une plateforme d'apprentissage moderne pour les CIE. Celle-ci doit offrir un support d'apprentissage et une plateforme d'examen d'un seul tenant et remplacer ainsi les livres imprimés et l'infrastructure informatique vieille de douze ans, composée d'environ 120 tablettes. Grâce à l'approche «Bring Your Own Device», déjà mise en œuvre et éprouvée dans les lieux de formation que sont l'entreprise et l'école professionnelle, les participants aux cours devront à l'avenir travailler sur leurs propres appareils. Pour que cela soit possible, l'environnement en ligne doit avant tout être intuitif. «Nous devrons proposer à Lostorf une meilleure plateforme d'apprentissage que celles utilisées dans d'autres lieux d'apprentissage!», a déclaré le directeur de la formation professionnelle, M. Wyss, avant d'entamer sa

«Geprüft werden soll im üK zusätzlich, was die Lernende Person anwenden kann, und nicht nochmal, was sie weiß.»



Fabian Wyss

«Dans les CIE, on doit en outre évaluer ce que la personne en formation est capable d'appliquer, et non pas une nouvelle fois ce qu'elle sait.»

begann. Berücksichtigt wurde schlussendlich die Plattform der NU Technology AG, einem jungen, innovativen Start-Up mit Sitz im Herzen von Zürich. Diese überzeugte mit Benutzerfreundlichkeit, vor allem durch aufgeräumtes, frisches Design der Lerninhalte, aber auch durch den zukunftsgerichteten Einsatz neuer Technologien wie künstlicher Intelligenz. Zudem durften rund 30 Lernende

travail de recherche de partenaires stratégiques potentiels. C'est finalement la plateforme de NU Technology AG, une jeune start-up innovante basée au cœur de Zurich, qui a été retenue. Celle-ci a convaincu par sa convivialité, notamment grâce à la fraîcheur et la pureté du design des contenus d'apprentissage, mais aussi par l'utilisation tournée vers l'avenir de nouvelles technologies comme l'intelligence

die Lernplattform ausgiebig testen. Ihr Feedback war mit 5,0 auf der Schulnoten-Skala ausschlaggebend für den Entscheid zu Gunsten von NU.

Von Kinderkrankheiten und Backup-Plänen

Nach einem sprichwörtlich «heissen Sommer», während unter der Federführung von Berufsbildungs-Manager Nicolas Hüsser sämtliche Lerninhalte der ersten Kurse beider Sprachen aller A+P migriert wurden, waren alle Augen auf den Donnerstag, 05. Oktober 2023 um 07.30 Uhr, den ersten Tagestest gerichtet: Und... Es passierte nichts! Trotz erfolgreicher Einführung des interaktiven Lernmediums mit damit einhergehendem Vorbereitungsauftrag, den die Lernenden im Selbststudium in der Vorbereitung des Kurses ausführten, sowie den Lerninhalten, die den Lernenden während den Lektionen zur Verfügung standen, streikte die Prüfungsumgebung am ersten Testtag! Gut, dass Wyss mit Backup-Plänen sämtliche Prüfungsduurchführungen auf der vorbestehenden Infrastruktur redundant erstellt hatte. So konnten die Bewertungssituationen – etwas verzögert – sichergestellt werden. Der Wurm steckte drin. Trotz personeller Verstärkung durch die Kolleginnen und Kollegen von NU Technology vor Ort in Lostorf konnten auch im weiteren Verlauf der Kursdurchführung die Tests nicht ordnungsgemäss auf der Plattform durchgeführt werden.

Von Archimedes von Syrakus überliefert

In der ersten Kursdurchführung wurden trotz bescheidenem Erfolg bei den Prüfungsduurchführungen wichtige Erkenntnisse gewonnen, die sogleich für den darauffolgenden üK im November verarbeitet wurden. Und dann endlich, am 02. November 2023 um 07.30 Uhr... Wieder nichts! Es schien verhext.

Gleichentags wurde jedoch am Nachmittag versichert: «Wir haben den Fehler gefunden! Es geht!». Skeptisch von den vorhergegangenen Ereignissen und im Wissen darum, dass Prüfungssituationen auch immer mit Stress auf Seiten der Lernenden einhergehen, veranlasste der Leiter Berufsbildung am selben Abend mit den Lernenden einen Prüfungstest. «Heureka» – es funktioniert! Seither absolvieren die Lernenden ihre Bewertungssituationen, begleitet von den Kursleitenden im Prüfungsraum, auf ihren eigenen Geräten. Dieses Engagement mit einhergehenden schlaflosen Nächten auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen von NU Technology AG ist zu verdanken. Am Ende wird doch immer alles gut.

artificielle. En outre, une trentaine d'apprentis ont testé la plateforme d'apprentissage en profondeur. Avec une note de 5,0 sur l'échelle scolaire, leur feed-back a été déterminant pour la décision en faveur de NU.

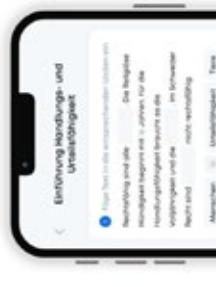
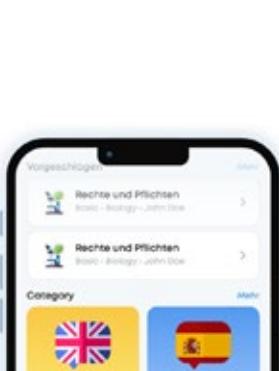
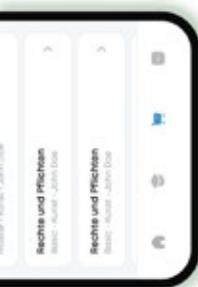
Maladies infantiles et plans de secours

Après un été littéralement «chaud», pendant lequel tous les contenus d'apprentissage des premiers cours de toutes les branches de F+E dans les deux langues ont été migrés sous la houlette du manager de la formation professionnelle Nicolas Hüsser, tous les regards étaient tournés vers le jeudi 5 octobre 2023 à 7h30, date du premier test journalier: Et... il ne s'est rien passé! Malgré l'introduction réussie du support d'apprentissage interactif et du travail préparatoire que les apprentis ont effectué en autodidactes pour se préparer aux cours, ainsi que les contenus d'apprentissage mis à disposition des apprentis pendant les leçons, l'environnement d'examen a fait grève le premier jour du test! Heureusement, Monsieur Wyss avait mis en place des plans de secours pour assurer le backup de toutes les épreuves sur l'infrastructure existante. Les situations d'évaluation ont ainsi pu être assurées – avec un peu de retard. Le ver était dans le fruit. Malgré le personnel de NU Technology arrivé en renfort sur place à Lostorf, les tests n'ont pas pu être effectués correctement sur la plateforme, même pendant le déroulement du cours.

L'exclamation célèbre d'Archimède de Syracuse

Lors de la première session de cours, malgré un succès modeste lors des examens, des connaissances importantes ont été acquises, qui ont aussitôt été traitées pour le CIE suivant, en novembre. Et puis finalement, le 02 novembre 2023 à 07h30... De nouveau rien! On aurait dit que le diable s'y était mis.

Le même jour, l'après-midi, on nous a pourtant assurés: «Nous avons trouvé l'erreur! Ça marche!». Sceptique suite aux événements précédents et conscient que les situations d'examen sont toujours synonymes de stress pour les apprentis, le responsable de la formation professionnelle a organisé le soir même un test d'examen avec les apprentis. «Eureka» – ça marche! Depuis lors, les apprentis passent leurs situations d'évaluation sur leurs propres appareils, accompagnés par les responsables de cours dans la salle d'examen. Cet engagement, qui s'accompagne de nuits blanches du côté des collègues de NU Technology AG, mérite de vifs remerciements. Tout finit toujours par s'arranger.



Der Umgang mit ChatGPT

Zu Beginn des Jahres 2024 stand die Vorbereitung der üK2 im Fokus. Neben den bereits bekannten Arbeiten hinsichtlich Migration bestehender Inhalte auf das Lernmedium wurden durch Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung erstmalig neue handlungskompetenz-orientierte Prüfungssituationen entworfen. Auf die stetig fortschreitenden Innovationen von künstlicher Intelligenz (KI) wie ChatGPT schießend, entschied sich Wyss gegen eine rein schriftlich zu absolvierende Handlungssimulation. Diese könnte mit wenigen Eingaben durch die KI generiert werden.

Podcasting in der Ausbildung

Neu simulieren Lernende in Partnerarbeiten mündlich (Verkaufs-)Gespräche, die mittels Podcast auf der Lernplattform hochgeladen werden. Hierbei geht es weniger um die harten Fakten der Warenkunde – diese wird in den bereits bewährten und während der Woche täglich durchgeführten Wissenstests abgefragt – sondern um die Anwendung im Beratungsfall. Vorgängig identifizieren die Lernenden ein Produkt ihrer Branche, recherchieren zu Werbe- und Marketingmaßnahmen und nennen die Zielgruppen dieses Produkts. In allen weiteren üK bleibt der Modus (schriftlich/mündlich) gleich, nur die Aufgabenstellung ändert je nach vorgegebenem Leistungsziel des Handlungskompetenz-Bereichs.

L'utilisation de ChatGPT

Au début de l'année 2024, l'accent a été mis sur la préparation des CIE2. Outre les travaux déjà connus concernant la migration des contenus existants sur le support d'apprentissage, Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, a conçu pour la première fois de nouvelles situations d'examen axées sur les compétences opérationnelles. En tenant compte des innovations en constante progression de l'intelligence artificielle (IA), comme ChatGPT, Fabian Wyss a décidé de ne pas opter pour une simulation d'action à effectuer uniquement par écrit. Celle-ci pourrait être générée par l'IA en quelques saisies.

Podcasting dans la formation

Désormais, les apprentis simulent oralement, dans le cadre de travaux en binôme, des entretiens (de vente) téléchargés sur la plateforme d'apprentissage au moyen d'un podcast. Il ne s'agit pas tant des faits bruts de connaissance des marchandises – celle-ci est examinée dans le cadre des tests de connaissances déjà éprouvés et effectués quotidiennement pendant la semaine – que de l'application dans un cas de conseil. Au préalable, les apprenants identifient un produit de leur branche, effectuent des recherches sur les mesures de publicité et de marketing et nomment les groupes cibles de ce produit. Dans tous les autres CIE, le mode (écrit/oral) reste le même, seule la définition des tâches change en fonction de l'objectif évaluateur prescrit dans le domaine des compétences opérationnelles.



LAURASTAR®

SIE WERDEN BÜGELN LIEBEN

 SWISS ENGINEERING | DESIGN

Eine Kursleiterstimme: Christoph Bill, Geschäftsführer der Weber & Widmer AG in Zürich und seit 2022 Kursleiter der A+P «Eisenwaren»:

Herr Bill, Sie haben die Detailhandelslernenden vor und nach der Einführung der Lernplattform betreut. Was hat sich nach der Umstellung verändert?

Schweres Schleppen gehört ab sofort der Vergangenheit an, alle Jugendlichen kommen mit dem eigenen Laptop in den Kurs. Die La-de-Infrastruktur in den Zimmern ist gegeben sodass die Geräte auch immer einsatzbereit sind. Die Lernenden haben auf der Plattform Aufgaben, die sie selber bearbeiten können und somit ihr Wissen und Handeln über den gelernten Stoff verbindet und repetiert wird.



L'avis de: Christoph Bill, directeur de Weber & Widmer AG à Zurich et responsable des cours de la branche d'E+F «quincaillerie» depuis 2022:

Monsieur Bill, vous avez encadré les apprentis du commerce de détail avant et après l'introduction de la plateforme d'apprentissage. Qu'est-ce qui a changé après le changement?

Désormais, il n'est plus nécessaire de porter de lourdes charges, tous les jeunes arrivent en cours avec leur propre ordinateur portable. L'infrastructure de chargement est disponible dans les locaux, de sorte que les appareils sont toujours prêts à l'emploi. Les apprentis ont des tâches sur la plateforme qu'ils peuvent traiter eux-mêmes, ce qui permet de répéter leurs connaissances et de les relier à leurs actions.

Welche Erkenntnisse haben Sie durch die Korrektur der ersten handlungskompetenz-orientierten Prüfungen gewonnen?

Durch die praxisbezogene Arbeit «ein Verkaufsgespräch» konnten die Lernenden das Verkaufen und ihr Wissen unter Beweis stellen, genauso wie es danach im Geschäft angewendet werden kann. Es wird geprüft, worum es wirklich geht, und jeder kann seine Leidenschaft – das Verkaufen – praktizieren.

Wie schätzen Sie – als am anderen Ende des Klassenzimmers tätig – die Nutzerfreundlichkeit der Lernplattform ein?

Es ist sehr übersichtlich gestaltet, die Lerninhalte können schnell gefunden werden und stehen uns Kursleitenden strukturiert zur Verfügung. Die Lernfortschritt-Kontrolle jedes einzelnen Lernenden kann in Prozent nachvollzogen werden. Beiträge zu erstellen oder bearbeiten ist mühelos möglich. Mittels künstlicher Intelligenz können Prüfungen zu ausgewählten Themen generiert werden. Natürlich schauen wir mit unserem geschulten Auge nochmals darüber, um die Sinnhaftigkeit der generierten Fragen sicherzustellen. Mit der Plattform zu arbeiten erleichtert Kursleitenden und Teilnehmenden den Unterricht. Es macht Freude mit dieser Plattform arbeiten zu dürfen.

Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt ist stolz, mit einer, modernen, intuitiven und persönlichen Plattform und innovativen Ansätzen zur Prüfungsdurchführung den Lernenden die Ausbildung im digitalen Lernraum zu ermöglichen. Mit dem starken Partner NU Technology konnte Swissavant diese Innovation in kürzester Zeit erfolgreich umsetzen und die Lernplattform in den üK-Alltag integrieren.

Quels enseignements avez-vous tirés de la correction des premiers examens axés sur les compétences opérationnelles?

Grâce au travail pratique «un entretien de vente», les apprentis ont prouver qu'ils savent vendre tout comme ils pourront le faire par la suite dans leur magasin. On vérifie de quoi il s'agit vraiment et chacun peut pratiquer sa passion – la vente.

Que pensez-vous de la convivialité de la plateforme d'apprentissage, vous qui travaillez à l'autre bout de la salle de classe?

Elle est très claire, les contenus d'apprentissage sont vite trouvés et à notre disposition en tant qu'enseignants de manière structurée. Le contrôle des progrès de chaque apprenti peut être suivi en pourcentage. Il est facile de créer ou de modifier des contributions. L'intelligence artificielle permet de générer des examens sur des thèmes choisis. Bien entendu, nous y jetons un œil attentif pour nous assurer que les questions générées sont pertinentes. Travailler avec la plateforme facilite le travail des enseignants et des participants. C'est un plaisir de travailler avec cette plateforme.

Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage est fière de permettre aux apprentis de se former dans un espace d'apprentissage numérique grâce à une plateforme moderne, intuitive et personnelle et à des approches innovantes pour passer des examens. Grâce à son solide partenaire NU Technology, Swissavant a pu mettre en œuvre cette innovation avec succès dans un délai très court et intégrer la plateforme d'apprentissage dans le quotidien des CIE.



Erfahrungsbericht von Swissavant mit nu.Education (Link zu Video auf Youtube)

Bücher haben ausgedient

Die Einführung der Lernplattform liegt nun bereits ein Jahr zurück. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat Swissavant in Zusammenarbeit mit der NU Technology AG die Lernenden, die nun auf der Lernplattform angemeldet sind, zu ihrem Nutzererlebnis befragt.

41 Lernende, was rund 30 Prozent aller angeschriebenen Lernenden entspricht, haben an der Umfrage teilgenommen. Fast die Hälfte davon präferiert die Lernplattform von NU gegenüber Konvink oder time2learn, dem gedruckten Lehrmittel oder dem damals eingesetzten Cloudbook. Ein voller Erfolg!

Les livres ont fait leur temps

L'introduction de la plateforme d'apprentissage a déjà eu lieu il y a un an. Dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, Swissavant, en collaboration avec NU Technology SA, a interrogé les apprentis, désormais inscrits sur la plateforme d'apprentissage, au sujet de leur expérience d'utilisation.

41 apprenants, soit environ 30 pour cent de tous les apprentis contactés, ont participé à l'enquête. Près de la moitié d'entre eux préfèrent la plateforme d'apprentissage de NU à Konvink ou time2learn, au matériel pédagogique imprimé ou au Cloudbook utilisé à l'époque. Un succès total!

Die Lernplattform von nu | La plateforme d'apprentissage de nu

Konvink oder time2learn | Konvink ou time2learn

ein gedrucktes Buch | un livre imprimé

ein Buch als PDF | un livre en PDF

Über alle Bereiche von der Navigation, über das Design bis hin zu aufgetretenen technischen Problemen erreicht die Lernplattform von NU 4,4 von möglichen 6 Punkten. Dieser Wert ist gut, und trotzdem sporn't er den Leiter Berufsbildung und die Kolleginnen und Kollegen von NU Technology AG an, noch besser zu werden.

Liebe zum Detail erzeugt Qualität

So fliessen die zahlreichen Rückmeldungen direkt in die Weiterentwicklung der Plattform mit ein. «Mit der NU Technology AG haben wir einen starken Partner im Bereich der Lernplattformen. Wir sind stolz darauf als Pioniere, und bislang grösstem Kunden im Schweizer Berufsbildungsbereich das Lernen von Morgen mitzustalten.» More to come...

Dans tous les domaines, de la navigation aux problèmes techniques rencontrés en passant par le design, la plateforme d'apprentissage de NU obtient 4,4 points sur un total de 6. Ce score est bon, mais il incite le responsable de la formation professionnelle et les collègues de NU Technology AG à faire encore mieux.

L'amour du détail engendre la qualité

Ainsi, les nombreux feedbacks sont directement pris en compte dans le développement de la plateforme. «Avec NU Technology AG, nous avons un partenaire solide dans le domaine des plates-formes d'apprentissage. Nous sommes fiers, en tant que pionniers et plus gros client à ce jour dans le domaine de la formation professionnelle en Suisse, de contribuer à façonner l'apprentissage de demain». More to come ...



Auch mit dem Smartphone lässt sich die neue Plattform von nu.Education bedienen.

Le smartphone permet également d'utiliser la nouvelle plateforme de nu.Education.

Gemeinsam stark für die Zukunft des Handels

Als langjähriger Unterstützer von Swissavant setzen wir uns für die Zukunft des Handels ein. Nicht nur finanziell, sondern auch mit Referenten bei den überbetrieblichen Kursen und mit Prüfungsexperten im Qualifikationsverfahren.

Wir wissen aus Erfahrung: Eine fundierte Ausbildung ist der Schlüssel zum Erfolg. Fast alle unsere Mitarbeitenden haben Ihre Karriere mit einer Lehre begonnen, viele davon im Detailhandel.

Deshalb engagieren wir uns dafür, dass die nächste Generation von Fachkräften im Detailhandel bestens ausgebildet wird – für eine starke Zukunft!



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel



Presented by Rieffel

Robert Rieffel AG Widenholzstrasse 8 8304 Wallisellen Tel. 044 877 33 33 www.rieffel.ch

nexmart

Simply eBusiness

Wir von nexmart machen Sie erfolgreich mit:



Anbindungslösungen

Erweitern Sie Ihr Vertriebspotenzial und vernetzen Sie sich mit all Ihren Geschäftspartnern!



Online-Lösungen

Optimieren Sie Ihre Ressourcen durch eine zentrale Verkaufsplattform für all Ihre Kunden!



Mobile Lösungen

Steigern Sie Ihren Umsatz durch einen schnelleren und effektiveren Aussendienst!



Datenlösungen

Stärken Sie Ihre Marke durch eine höhere Sichtbarkeit und Reichweite!

Steigern Sie Ihre Verkaufsförderung mit unserem Dreamteam
data View und retail Connect!

Kontaktieren Sie uns! Wir beraten Sie gerne für eine individuelle Lösung, um Ihr Unternehmen voranzubringen.

Noel Aschwanden, E-Business-Manager
T: +41 44 878 70 54/noel.aschwanden@nexmart.com
www.nexmart.com

Weiterführende Links

Bereich	Link	QR-Code
Nationaler Lehrplan Allgemeinbildung EBA	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=30	
Nationaler Lehrplan Allgemeinbildung EFZ	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=29	
Bildungsbericht EBA	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=216	
Bildungsbericht EFZ	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=215	
Terminplanung üK	https://wl58www143.webland.ch/Account/Login	
Videoanleitungen KONVINK	https://www.konvink.ch/videoanleitungen-de	
Lernmedium KONVINK	https://www.konvink.ch	
Infomedien	https://www.bds-fcs.ch/de/Info-Komm/Kommunikationsmedien-1	
Download-Center «verkauf 2022+»	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center	
NU Technology AG	https://nu.education/	

Liens pour approfondir

Domaine	Lien	QR-Code
Programme national d'enseignement de la culture générale AFP	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=30	
Programme national d'enseignement de la culture générale CFC	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=29	
Rapport de formation AFP	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=216	
Rapport de formation CFC	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center?download=215	
Planification CIE	https://wl58www143.webland.ch/Account/Login?lang=fr	
Tutoriels vidéo KONVINK	https://www.konvink.ch/videoanleitungen-fr	
Media d'apprentissage KONVINK	https://www.konvink.ch	
Info médias	https://www.bds-fcs.ch/fr/Infocomm-vente/Info-medias-1	
Download-Center «vente 2022+»	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-digitaux/Download-Center	
NU Technology AG	https://nu.education/	

SWISSavant

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

Herausgeber und Verlag

Swissavant – Wirtschaftsverband
Handwerk und Haushalt
8304 Wallisellen
www.swissavant.ch
T: +41 44 878 70 50

Geschäftsführer

Christoph Rotermund

Redaktion

Fabian Wyss

Layout

Andrea Maag, Werner Singer

Publikation

September 2024

© Copyright

Nachdruck, auch Auszugsweise nur mit
Genehmigung des Herausgebers

Quellen/Bildnachweise

Wenn nicht anders angegeben beim Verlag

Druckerei

Gebo Druck AG, Birmensdorf

gedruckt in der **schweiz** imprimé en **suisse**



Die Schweizer Berufsbildung ist ein Gewinn für alle.

«Neue Horizonte erleben!»

Die Förderstiftung polaris bietet die Möglichkeit, herausragende Leistungen der Lernenden zu fördern und ins Rampenlicht zu stellen. Polaris versucht deshalb mit geeigneten Massnahmen vorhandenes Potenzial bei den Lernenden auszuschöpfen und diese zu motivieren, sich außerordentlich für die Ausbildung im Schweizer (Detail-)Handel zu engagieren – auch für den eigenen Erfolg!

Die Förderstiftung polaris will so eine Antriebsfeder für Jugendliche sein, aber auch den Schweizer Unternehmen der Branche neue Perspektiven für kommende Generationen von Lernenden präsentieren. Mit dem Wissen, dass alle Partner von einer guten und erfolgreichen Berufsbildung in der Branche langfristig profitieren, liegt es an uns allen, die unzähligen Möglichkeiten zur Förderung der Berufslehre optimal auszuschöpfen.

Gemeinsam mit Ihrer Hilfe will die Förderstiftung polaris diese Zukunftschancen mit den vielfältigen Karriere-möglichkeiten zu Gunsten einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft nutzen.

SWISSAVANT

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi