

Bei Weiterverwendung dieses
Foliensatzes bitten wir um
Nennung der Autorin.



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

WIE KOMMT DIE INNOVATION IN DIE SCHWEIZER BERUFSBILDUNG?

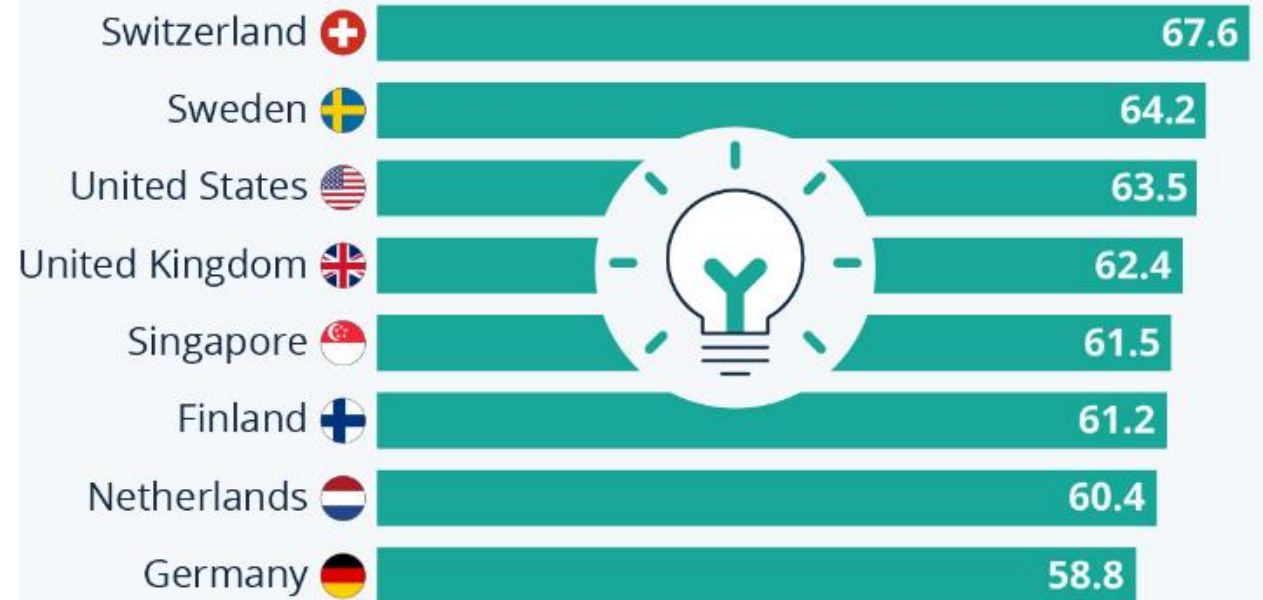
Prof. Dr. Antje Barabasch

29. Februar 2024



The World's Most Innovative Countries

2023 ranking of the Global Innovation Index
(100=most innovative)



Takes into account human capital, institutions, technology and creative output, market and business sophistication, among others

Source: World Intellectual Property Organization



statista

Neue Lernkulturen als Ausdruck der Innovationsfähigkeit in der Schweizer Berufsbildung



Beitrag der Berufsbildung zu Innovation

Studie im Rahmen des Berichtes
«Forschung und Innovation in der Schweiz 2020»
Teil C, Studie 1

Prof. Uschi Backes-Gellner und Dr. Curdin Pfister,
Universität Zürich



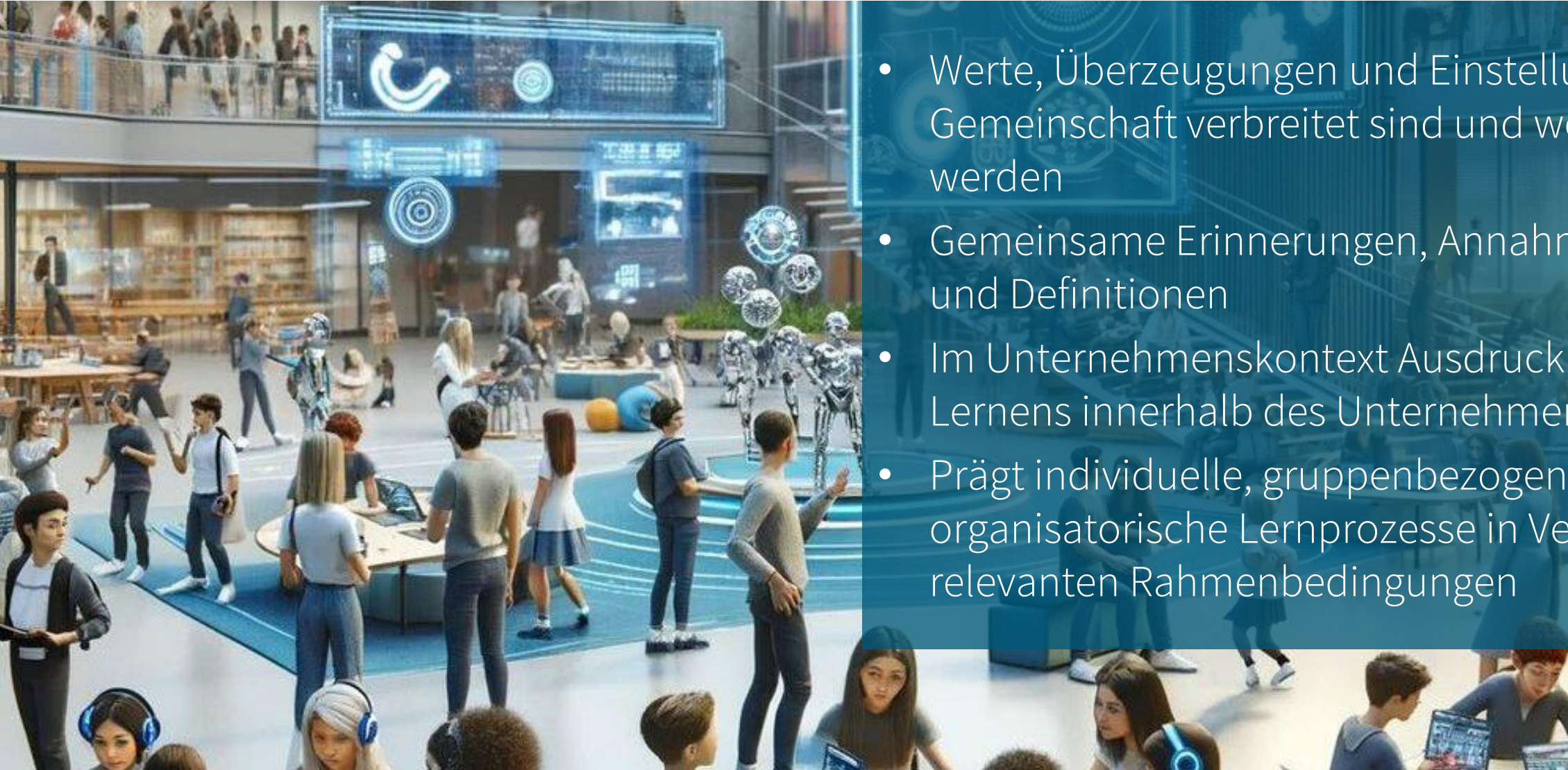
Innovative Lernkulturen in der Schweizer Berufsbildung

9 explorative Fallstudien in grossen Schweizer Unternehmen

Mehr als 250 Interviews mit Lernenden, Ausbildern, Regionalmanagern und Berufsbildungsverantwortlichen in 6 Branchen (Telekommunikation, ÖV (Login), Schweizerische Post, Pharmazeutische Industrie, Einzelhandel und Metallverarbeitende Industrie) in drei Sprachregionen der Schweiz.

© Prof. Dr. Antje Barabasch

Was heisst «Neue Lernkultur»



- Werte, Überzeugungen und Einstellungen, die in einer Gemeinschaft verbreitet sind und weitergegeben werden
- Gemeinsame Erinnerungen, Annahmen, Erwartungen und Definitionen
- Im Unternehmenskontext Ausdruck der Bedeutung des Lernens innerhalb des Unternehmens
- Prägt individuelle, gruppenbezogene und organisatorische Lernprozesse in Verbindung mit relevanten Rahmenbedingungen

Lernkultur – ein dynamischer Entwicklungsansatz

01

**Neue
Kommunikations-
muster**

02

**Mehr
Handlungsspiel-
räume & mehr
Verantwortung**

03

**Experimente in der
Ausbildung wagen**

04

**Handlungskompe-
tenzorientierung und
reflektierte
Arbeitserfahrung**

05

**Diversitäts-, Case-
und
Talentmanagement**

06

**Vielfalt in der
Ausbildungs-
ausgestaltung**

07

**Vom Ausbilder zum
Coach**

08

Neue Lernorte

01

Neue Kommunikations- muster

- Respekt & Kollegialität
- Vertrauenskultur
- Fehlerkultur - Instant Feedback
- Partizipation
- Mitsprache (Insieme, LeKo)

KOMMUNIKATION AUF AUGENHÖHE



02

**Mehr
Handlungsspiel-
räume & mehr
Verantwortung**

- Verantwortungsübergabe (Teams führen Geschäfte, Bahnhöfe oder interne Projekte)
- Initiative fördern (Kickbox, Innovation Challenge, eigene Projekte einreichen, Durchführung von Rekrutierungsveranstaltungen)
- Eigenverantwortung in Einteilung von Arbeitszeit und Arbeitsort



03

Experimente in der Ausbildung wagen

- Neue Ausbildungsprojekte einführen (CoLab, «class unlimited», ICT WG, Community Week, Wahlmöglichkeiten zum Ausbildungsortswechsel)
- Lernende ins Ausland senden
- Neue Rekrutierungsverfahren
- Neue Lernräume für Lernende schaffen



04

Handlungskompetenzorientierung und reflektierte Arbeitserfahrung

- Lernende werden von Anfang an in die reale Produktion eingebunden
- Aus dem Handeln und der Reflexion lernen / Praxisaufträge
- Zusammenführen von Lernorten (ÜK & Betrieb)
- Statt Weiterbildung Lernen vor Ort am Arbeitsplatz



05

Diversitäts-, Case- und Talentmanagement



- Grundausbildung + individuelle Spezialisierung
- Arbeit / Praktika im Unternehmensverbund
- Module ausserhalb des eigenen Berufsfeldes besuchen /Interdisziplinarität
- Arbeit in anderen Sprachregionen der Schweiz oder im Ausland
- Entrepreneurship Education
- Way up Lehre, Jokertage
- Berufsübergreifendes Arbeiten (verschiedene Berufslernende arbeiten gemeinsam an einem Projekt)

06

Vielfalt in der Ausbildungs- ausgestaltung

- Binnendifferenzierung – nach Alter, Erwartungen & Bedürfnissen
- Ausrichtung auf individuelle Bedürfnisse von der Rekrutierung, über die Lernbegleitung, die Ausbildungsausgestaltung, besondere Förderung oder besondere Betreuung, Integrationsvorlehre
- Talentförderung (Talent App, Teilnahme an Wettbewerben)



07

Vom Ausbilder zum Coach



- Mehr Begleitung und Beratung, weniger Anleitung
- Reflexion unterstützen
- Flexibel zur Verfügung stehen
- Gezielte Inputs
- Netzwerken mit anderen Betreuenden
- Lerngelegenheiten schaffen
- Diversität managen
- Passung Lernende & Coach

08

Neue Lernorte

- Flexible Gestaltung off- und online
- Makerspaces
- Neue Rythmisierung des Lernens
- Integration von unterschiedlichen Lerninhalten, Lernformen, individuellen Interessen, angewandten oder situiertem Lernen



Wie kommt die Innovation in die Schweizer Berufsbildung?



- Commitment vom Management
- Führungspersonen, die die neue Kultur verkörpern
- Kollektiv-erfahrene Selbstwirksamkeit im Umsetzungsprozess
- Geringe Komplexität und hohe Vereinbarkeit mit eigenen Werten
- Möglichkeit für Berufsbildner*innen ihr eigenes Tempo zu wählen, um sich auf neue Kultur einzustellen
- Strukturelle Rahmenbedingungen
- Vertrauenskultur

Lernkultur und Dynamische Anpassung



- Fachkräftemangel & Wettbewerb um Talente
- Berufsbildung vs akademische (Vor-)Bildung
- Attraktivität des Berufes Ausbilder*in
- Digitale Gefahren
- Psychische Herausforderungen

Vielen Dank!

Prof. Dr. Antje Barabasch

Leiterin Forschungsschwerpunkt: «Lehren und Lernen in der
Berufsbildung» und Forschungsfeld «Lernkulturen und Didaktik»

Forschung und Entwicklung, EHB

Email: Antje.Barabasch@ehb.swiss

Website: www.ehb.swiss/person/barabasch-antje

