

Education Permanente

Übergänge
begleiten
Accompagner
les transitions

Konzept zum
Denken in Über-
gängen → S.8

Les CFF aident
les employés à
se réorienter
→ S.11

Der Endlichkeit
des Lebens durch
Lernen trotzen
→ p. 35

Mein Erfolgserlebnis:

«DAS KNOW MIT HOW VERMITTELN.»



AUSBILDUNG FÜR AUSBILDENDE

Unterrichten Sie erfolgreich.

- SVEB-Zertifikate
 - Modul 1: Kursleiter/in
 - Modul 1-SK: Sprachkursleiter/in
 - Modul PA: Praxisausbilder/in - **NEU**
- Sprachkursleiter/in im Integrationsbereich - fide
- Eidg. Fachausweis Ausbilder/in

klubschule

klubschule.ch

MIGROS

Übergänge begleiten

Übergänge prägen zunehmend unser berufliches und privates Leben. Nach jenen im Kindesalter und der Schulzeit folgen solche in Berufslehre oder Studium, in Jobs, vielleicht in feste Anstellungen, gar Karrieren. Neu- und Umorientierung, Arbeitsplatz- und Berufswechsel, Karriereknicks und Brüche, ein Zweitstudium, Weiterbildungen und Auslandsaufenthalte sind weitere herausfordernde Stationen, bis irgendwann die Pensionierung folgt. Auch im Privatleben stehen Übergänge an: vom Single zum Leben in Partnerschaft, vielleicht zur Elternschaft, Trennung, Scheidung, neue Beziehungen, Umzüge, Krankheiten, abnehmende Lebensenergie, Sterben und Tod.

Übergänge sind Zeiten dazwischen. Es gilt mit den Unsicherheiten dieser Schwellenzustände umzugehen und sich neu zu orientieren. In solchen Prozessen liegen grosse, individuelle Lernpotentiale. Oft ist der Wunsch nach Orientierung und Begleitung der Anlass für Weiterbildung. Ebenso oft wird Menschen in nicht selbst gewählten Übergangssituationen Weiterbildung verordnet. Ausbildende, Coachs und Beraterinnen sind gefordert, die dabei entstehenden Ansprüche wahrzunehmen und Suchbewegungen zu unterstützen. Wie professionelle Begleitung in unterschiedlichen Übergangssituationen aussehen kann und wie sich Fachpersonen dafür qualifizieren, ist Thema dieses Heftes.

Accompagner les transitions

Les périodes de transition sont fréquentes au cours de notre vie. Après les étapes de l'enfance, elles surviennent durant la formation professionnelle, pendant les études, en cours d'emploi, parfois durant un emploi fixe et même dans les situations de carrière. Les bifurcations et les réorientations, les changements d'emploi et de métier, les revers de carrière et les ruptures, les études complémentaires et les formations continues sont autant d'étapes qui nous mettent au défi, jusqu'à ce que la retraite arrive. Dans la vie privée, les processus de transition ne manquent pas non plus: le passage d'une vie de célibataire à une vie de couple, parfois à la parentalité, le divorce, les nouvelles relations, les maladies, la fin de vie et la mort.

Il s'agit de faire face à l'incertitude de ces états de seuil afin d'être capable de se réorienter. C'est au cours de tels processus qu'un potentiel d'apprentissage individuel se révèle. Souvent, c'est la volonté d'être orienté qui motive une formation continue. Souvent aussi, la formation continue est imposée à des personnes se trouvant dans des situations de transition non souhaitées. Les formateurs sont tenus de prendre en considération ces situations particulières. Dans ce cahier, nous cherchons à savoir comment l'accompagnement professionnel se positionne face aux différentes situations de transition et comment les professionnels de l'accompagnement se qualifient pour répondre à ce défi.

1 → Editorial

VERONICA INEICHEN /
THERES ROTH-HUNKELER

**4 → 10 Fragen an...
Astrid Frischknecht****DOSSIER****8 → Zum Konzept des
«Denkens in Übergängen»**

HEIDE VON FELDEN



Menschen auf dem Weg in die berufliche Realität. Die Fotografin Elisabeth Real begleitet zwei Personen bei ihrem Arbeitseinsatz für den Verein also! in Uster. S. 6–41

**11 → Schwellenkompetenz –
damit Übergänge gelingen**

FRANZ LIECHTI-GENGE

**16 → Von der Angebots- zur
Weiterbildungsberatung**

RENÉ SCHNEEBELI

**19 → Accompagner le deuil comme
activité professionnelle**

ANNIKA RIBORDY

**26 → Übergang ins Ungewisse –
vom Leben zum Tod**

MARYLÈNE RENGGLI-BOSCHUNG

**29 → Les objectifs du programme
AvantAge de Pro Senectute**

STÉPHANE DER STÉPANIAN

**34 → Der Endlichkeit des Lebens
durch Lernen trotzen**

CLAUDIA KULMUS

**37 → Les CFF soutiennent les colla-
borateurs qui perdent leur emploi**

JEAN-PAUL GREMAUD

**42 → Risorse per percorsi
femminili di transizione**

GIOVANNA BALLABIO
FABIANA GIULIERI FARÉ
LORENZA HOFMANN

Des personnes sur le chemin de la réalité professionnelle. La photographe Elisabeth Real accompagne deux personnes lors de leur mission de travail pour l'association also! à Uster. P. 6–41

Persone sulla strada nella realtà lavorativa. La fotografa Elisabeth Real accompagna due persone nel loro lavoro presso l'Associazione also! di Uster. Pag. 6–41

45 → Carte blanche: Die Furt durchschreiten

EKKEHARD NUISSL

IM GESPRÄCH MIT... ENTRETIEN AVEC...

46 → Carla Maurer, Theologin, Pfarrerin an der Swiss Church in London: «Als Pfarrer und Pfarrerinnen sind wir so etwas wie Talentscouts»

Interview: THERES ROTH-HUNKELER

PRAXIS PRATIQUE

52 → Studiengänge zur Weiterbildung kompetenzorientiert ausrichten

ANNA-LENA MAJKOVIC
CHRISTOPH GÜTERSLOH

55 → Evidenzbasierte Unterrichtsentwicklung

MÓNICA FEIXAS
DAGMAR ENGFER
FRANZISKA ZELLWEGER

57 → Lesenswert / Lectures tout au long de la vie

JEAN-CHRISTOPHE EMMENEGGER
VERONICA INEICHEN
THERES ROTH-HUNKELER

FORSCHUNG RECHERCHE

58 → Wirkt Weiterbildung gegen Demenzentwicklung?

MONIKA KIL

SVEB / FSEA

61 → Ein starkes Manifest für die Weiterbildung

BERNHARD GRÄMIGER

VORSCHAU / À VENIR & IMPRESSUM

64 → Theorie und Praxis in der Weiterbildung / Théorie et pratique dans la formation continue

Für diese Heftausgabe zeichnen verantwortlich *Veronica Ineichen* & *Theres Roth-Hunkeler* sont responsables de la présente édition d'EP.

10 Fragen an...

Astrid Frischknecht

Die 48-jährige ASTRID FRISCHKNECHT aus Biel, in ihrem Erstberuf Buchhändlerin, absolvierte ein Studium in Coaching, Consulting and Education. Heute ist sie Angebotsleiterin Führen und Beraten an der aeB Schweiz und arbeitet an ihrer Dissertation. Im kommenden Herbst erscheint im hep-Verlag ihr Buch «Leadership als Co-Creation. Wenn Führung zur gemeinsamen Sache wird». Kontakt: astrid.frischknecht@aeb.ch; www.aeb.ch

1

Was motiviert Sie dazu, in der Weiterbildung zu arbeiten?

In meinen Berufsjahren als Buchhändlerin gab es nach dem Lehrabschluss keine Weiterbildungsmöglichkeiten. Ich liebe Bücher und habe gerne Kundinnen und Kunden beraten, doch ohne Weiterbildungsmöglichkeit wurde mir das Berufsfeld zu langweilig.

2

Auf welchem Weg sind Sie zur Weiterbildung gekommen?

Nach dem Abschluss meines Studiums in Coaching, Consulting and Education wurde ich gefragt, ob ich Theorie und Praxis als Consultant und Coach nicht anderen Studierenden vermitteln würde. So wurde ich vor mehreren Jahren Dozentin und freue mich immer wieder über den Dialog mit tollen, engagierten und spannenden Menschen, die sich weiterbilden.

3

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Vielseitig und bereichernd und je nachdem, wo ich arbeite – ob in Bern, Luzern oder Zürich oder im Home Office in Biel mit Meetings im virtuellen Raum –, sind die Aufgaben unterschiedlich. Diese Woche unterrichtete ich in Zürich im MAS S&OB, dem MAS-Lehrgang in Supervision, Coaching & Organisationsberatung. Die Unterrichtstätigkeit ist für mich als Lehrgangsleiterin mit eher konzeptionellen Entwicklungsaufgaben interessant, insbesondere wenn wir neue Themen aufnehmen, sie konzeptionell ins Curriculum einbinden und ich sie auch unterrichte. In Bern führten Bob Stains von Essential Partners, USA, und ich zusammen zweisprachig ein Training zur Methode Reflective Structured

Dialogue (RSD) durch. In Luzern konzipierten wir von der aeB zusammen mit der PHLU ein CAS «Leiten in Tagesstrukturen» mit dem Ziel, Führungspersonen in schul- und familienergänzenden Angeboten auszubilden. Als Co-Studienleiterin freut es mich, dass wir dieses Jahr damit starten.

4

Womit haben Sie zu kämpfen in Ihrem Berufsleben?

Mit der Ideenvielfalt; Ideen haben wir viele, sie sind oft attraktiv und spannend. Doch eine seriöse Bearbeitung und gut überlegte Konzepte brauchen Zeit und Geduld. Daher braucht es eine wohl überlegte Auswahl.

5

Wie bilden Sie sich selber weiter?

Einerseits durch Intervisi-
onsgruppen oder kollegiale



Beratung; eine sehr prägende Form von «Weiterbildung» im Moment ist für mich die Arbeit an meiner Dissertation. Ich beschäftige mich darin mit der Frage, wie Tourismus durch Zusammenarbeit von indigenen Völkern in Destinationsländern und Schweizer Tourismus-Akteuren nachhaltiger werden kann.

6

Wie und wo tanken Sie auf und erholen sich?

Ich finde Erholungsraum im Garten, auf dem See, bei

Wanderungen oder auch in Kunstaussstellungen und in der Poesie.

7

Sind Sie in jüngster Zeit in Ihrem Fachbereich auf neue Methoden, Werkzeuge oder Themen gestossen, die Sie hier vorstellen möchten?

Mir gefällt die Auseinandersetzung mit dem Thema Leadership als Co-Creation, im englischsprachigen Feld unter «relational leading» bekannt. Wenn Führung als

gemeinsames «Werk» gesehen wird, das im Austausch verschiedener Personen mit unterschiedlichen Perspektiven erfolgt, entsteht Neues, ohne das Gute im Alten zu verabschieden.

8

Welche Arbeitsfelder ausser der Weiterbildung können Sie sich für sich selbst vorstellen?

Nebst der Weiterbildung arbeite ich noch immer im Beratungsfeld als Supervisorin, Führungscoach und Organisationsentwicklerin. Der Praxisbezug ist nicht nur hilfreich für die Weiterbildung, sondern gefällt mir auch gut.

9

Was würden Sie jemandem raten, der Ihren Beruf ergreifen will?

Ich freue mich darüber. Es ist ein spannendes Berufsfeld, in dem man nie ausgelernt hat. Unbedingt ausprobieren und dranbleiben.

10

Was erwarten Sie vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB?

Die Weiterbildung so zu steuern, dass Innovation möglich bleibt, auch bei Standardisierung, und dass sich Vielfalt entwickelt ohne Qualitätsverlust.



Der Verein also! in Uster unterstützt Menschen, die von der Sozialhilfe abhängig sind, bei der beruflichen Integration. Betrieben wird er von gegenwärtig neun Zürcher Gemeinden. Unter anderem bietet also! eigene Dienstleistungen an, in deren Rahmen Stellensuchende arbeitsmarktrelevante Kompetenzen vertiefen können. Unsere Fotografin Elisabeth Real begleitete einen Tag lang zwei dieser Personen: Marianna Ogbuchi in Küche und Wäscherei von also!AlGusto und Esmil Yasin im Einsatz für also!HandWerk. S. 6–41

L'association also! à Uster soutient les personnes dépendantes de l'aide sociale lors de l'insertion professionnelle. Elle est actuellement gérée par neuf communes zurichoises. Elle offre également ses propres services, dans lesquelles les demandeurs d'emploi peuvent approfondir leurs compétences adaptées au marché du travail. Notre photographe Elisabeth Real accompagne durant toute une journée deux de ces personnes: Marianna Ogbuchi à la cuisine et à la blanchisserie d'also!AlGusto et Esmil Yasin pour also!HandWerk. P. 6–41

L'Associazione also! di Uster sostiene le persone che dipendono dai servizi sociali per l'integrazione professionale. L'associazione è gestita da nove comuni zurighesi. Tra le altre cose also! offre alcuni servizi sulla base dei quali le persone alla ricerca d'impiego possono approfondire le competenze rilevanti per il mercato del lavoro. La nostra fotografa Elisabeth Real accompagna per un intero giorno due di queste persone: Marianna Ogbuchi nella cucina e nella lavanderia di also!AlGusto e Esmil Yasin nel suo impiego presso also!HandWerk. Pag. 6–41



Zum Konzept des «Denkens in Übergängen»

HEIDE VON FELDEN

Übergänge zu bewältigen, erfordert von Individuen angesichts beschleunigter Transformationen ständige Veränderungsbereitschaft und damit ständige Lernleistung. In der professionellen Begleitung im Rahmen des Konzeptes des «Denkens in Übergängen» geht es darum, die jeweilige Ausgangsbasis und Zielfindung gemeinsam zu reflektieren, die subjektiven Wahrnehmungen der Beteiligten zu erfassen und Suchbewegungen zu unterstützen.

Kennzeichen aktueller Gesellschaftsanalysen (vgl. Schäffter 2001, Beck/Giddens/Lash 1996, Bauman 2008) ist die Zunahme an Komplexität durch rascher aufeinander oder parallel zueinander verlaufende Veränderungen. Auch nehmen Flexibilisierungsnotwendigkeiten zu aufgrund der Freisetzung aus traditionellen Gewissheiten. Das zieht neue Anforderungen an die eigene Gestaltung von beruflichen Laufbahnen, sozialen Einbindungen und Lebensorientierungen nach sich. Damit ist ein grosses Mass an Unbestimmtheit und Kontingenz verbunden, das für Individuen Unsicherheit und die Notwendigkeit zur Eigenaktivität mit sich bringt. Sie sind heute in besonderer Weise gefordert, auf die beschleunigte Transformation, die neue Unübersichtlichkeit, die Unbestimmbarkeit der Zukunft und die Flüchtigkeit von sozialen Beziehungen zu reagieren.

Diese Situation der Kontingenzsteigerung bewirkt, dass vermehrt mit Widersprüchen, Ambivalenzen und nicht kalkulierbaren Folgen eigener Entscheidungen oder Widerfahrnissen umgegangen werden muss. Zuschreibungen an ständigen Wechsel und Flexibilität sowie an die

Eigenleistung der Orientierung in einer Pluralität von Werten gehen einher mit den Appellen des Lebenslangen Lernens, sich in Konkurrenz zu anderen zu behaupten, ständig aktiv zu bleiben und immer «up to date» zu sein. Übergänge zu bewältigen, erfordert angesichts beschleunigter Transformation ein grosses Mass an Eigenleistungen. Die Individuen sind also vermehrt ständiger Veränderungsbereitschaft und damit ständiger Lernleistung ausgesetzt. Wie lässt sich eine solche Übergangskompetenz beschreiben, und wie kann eine professionelle Begleitung von Teilnehmenden an der Weiterbildung oder von Lernenden in Übergängen aussehen?

Lernen als subjektive Aneignungsleistung

Entsprechend der gesellschaftlichen Betonung der Eigenleistung, die von Individuen verlangt wird, gilt es, Lernen konsequent als subjektive Aneignungsleistung zu verstehen und es in der Lebenswelt der Einzelnen zu verorten. Es geht darum, die Individuen «dort abzuholen, wo sie stehen» und die Prozesse gemeinsam mit ihnen zu gestalten. Diese bewährten Grundsätze der

Erwachsenenbildung gelten nach wie vor und in besonderem Masse: Zum einen, weil unter aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen eine Begleitung u.a. die Aufgabe hat, die geforderte Eigenleistung reflexiv zu begleiten, um mögliche Überforderungen aufgrund der gesellschaftlichen Appelle zu vermeiden. Und zum anderen, weil sich die zu bewältigenden Übergänge in der aktuellen gesellschaftlichen Situation so unterschiedlich darstellen, dass ein gemeinsames Entwickeln der Prozesse des Übergangs unumgänglich ist.

Die theoretischen und methodischen Grundsätze eines solchen Vorgehens liegen unserem Konzept eines «Denkens in Übergängen» (vgl. von Felden/Schäffter/Schicke 2014) zugrunde, das relationale Perspektiven an die Arbeit anlegt (vgl. Schäffter 2015), Übergangsforschung als Lernweltforschung konzipiert (vgl. von Felden 2015) und die Begleitung von Übergängen als lernförmigen Prozess versteht (Schäffter 2014) und dabei insbesondere zielgenerierende Suchbewegungen von Lernenden in Übergangsprozessen unterstützt (vgl. ebd. S. 119 ff.).

Lernweltforschung und Lernbewegungen

Das Konzept ist eingebettet in einen Paradigmenwechsel von steuernder zu lernender Gestaltung von Übergängen, wobei Lernen in unserem Konzept in Lernwelten eingebettet und relationstheoretisch rekonzeptualisiert wird. Das heisst zum einen, gesellschaftlich-subjektive Wahrnehmungen und gesellschaftlich-institutionelle Rahmenbedingungen werden als Lernweltforschung in ihrem Wechselverhältnis berücksichtigt und zum anderen, dass sich Lernbewegungen in ihrer Dynamik topologisch im Sinne eines relationalen Spannungsfeldes modellieren lassen, das sich zwischen einem Ausgang und einem intendierten Zielzustand aufspannt und in dem beide Relata kontingent gesetzt werden können (vgl. ebd., S. 113). Während dieses Lernprozesses bezieht sich Veränderung also nicht allein auf den Übergang, sondern auch auf die Lernenden selbst, die sich verän-

Administrativ formalisierte Vorschläge zum Management von Übergängen (...) sind eher kontraproduktiv, da sie Ziele von aussen vorgeben und über die Köpfe der Beteiligten hinweg agieren.

dern, und auf die Zielfindung. Hilfreich dafür ist der Begriff der Transitionen nach Welzer (1993), der sowohl individuelle Handlungspotentiale und Bewältigungsvermögen als auch gesellschaftliche Handlungsanforderungen und Rahmensetzungen in den Fokus nimmt. Welzer legt darüber hinaus Wert auf die Untersuchung von Bewegungsmomenten der Transition und betont die Nichtkausalität und die Nichtlinearität von Übergängen, weil er grundsätzlich davon ausgeht, dass die Entwicklung von Transitionen sich erst im Prozess zeigt.

Ambivalenzen der Bildung

Hingegen sind administrativ formalisierte Vorschläge zum Management von Übergängen (vgl. Schäffter 2015), die auf bildungspolitischer Ebene überall verbreitet und finanziell unterstützt werden, hier eher kontraproduktiv, da sie Ziele von aussen vorgeben und über die Köpfe der Beteiligten hinweg agieren. Bei diesen Vorschlägen hat man oft den Eindruck, dass Übergänge möglichst geschmeidig geglättet werden sollen und man schnell wieder in eine unauffällige «Normalsituation» zurückkommen möchte, die die Individuen gesellschaftlich funktionsfähig macht. Die Liminalität (Schwellenzustand) von Übergängen, die auch bedeutet, mit Unsicherheiten umzugehen und sich neu zu orientieren, wird vernachlässigt, und damit werden Lernpotentiale für die Individuen negiert.

Im Rahmen des Konzeptes des «Denkens in Übergängen» kann es in der professionellen

Begleitung nicht darum gehen, eindeutige Zukunftsziele und klare methodische Herangehensweisen von aussen zu setzen, sondern darum, die jeweilige Ausgangsbasis zu reflektieren, die gesellschaftlich-subjektiven Wahrnehmungen der Beteiligten zu erfassen und Suchbewegungen zu unterstützen. Die Professionellen sind angehalten, diese Grundsätze kennenzulernen, um das «Denken in Übergängen» angemessen in ihrer Begleitung umsetzen zu können.

DR. HEIDE VON FELDEN ist Professorin am Institut für Erziehungswissenschaften, Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Kontakt: Heide.von.felden@uni-mainz.de

LITERATUR

- Bauman, Z. (2008): *Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit*. Hamburg: Hamburger Edition
- Beck, U./Giddens, A./Lash, S. (1996): *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt/Main: suhrkamp
- von Felden, H. (2015): *Lernwelten und Transitionen: Übergangsforschung als Lernweltforschung*. In: Schmidt-Lauff, S./von Felden, H./Pätzold, H. (Hrsg.): *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Verlag, S. 71–83. URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-129971
- von Felden, H./Schäffter, O./Schicke, H. (Hrsg.) (2014): *Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen*. Wiesbaden
- Schäffter, O. (2001): *Transformationsgesellschaft. Temporalisierung der Zukunft und die Positivierung des Unbestimmten im Lernarrangement*. In: Wittpoth, J. (Hrsg.): *Erwachsenenbildung und Zeitdiagnose*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 39–68
- Schäffter, O. (2014): *Bildungsformate im gesellschaftlichen Strukturwandel*. In: von Felden, H./Schäffter, O./Schicke, H. (Hrsg.): a.a.O., S. 111–136
- Schäffter, O. (2015): *Übergangszeiten – «Transitionen» und «Life Trajectories»*. Navigieren durch Bildungslandschaften im Lebensverlauf. In: Schmidt-Lauff, S./von Felden, H./Pätzold, H. (Hrsg.): *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Verlag, S. 19–34
- Welzer, H. (1993): *Transitionen. Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen: edition discord

RÉSUMÉ

Le concept de «pensée dans les situations de transition»

Dans les phases de transition, les individus sont soumis à un processus de changement accéléré et d'apprentissage continu. Les objectifs extérieurs, formalisés par l'administration pour gérer les transitions, et répandus par la politique éducative, sont plutôt contre-productifs. Dans ce modèle, nous avons souvent l'impression que les situations de transitions sont rendues lisses, afin de correspondre aussi vite que possible à une «situation normale», qui réduit les individus à des fonctions sociales. Le concept de «pensée dans les situations de transition» montre qu'au lieu de fixer des objectifs précis et d'appliquer une méthodologie claire provenant de l'extérieur, les formateurs ont tout intérêt à définir un contexte de départ et des objectifs en commun avec les participants, en tenant compte de leurs perceptions sociales subjectives.

RIASSUNTO

Il concetto di «pensiero nelle situazioni di transizione»

Nelle fasi di transizione gli individui sono sottoposti ad un processo di cambiamento accelerato e di apprendimento continuo. Gli obiettivi esterni, formalizzati dall'amministrazione per gestire le transizioni e diffusi dalla politica educativa, sono piuttosto controproducenti. In questo modello abbiamo spesso l'impressione che le situazioni di transizione siano smussate al fine di farle corrispondere al più presto a «situazioni normali» il che riduce gli individui a delle funzioni sociali. Il concetto di «pensiero nelle situazioni di transizione» mostra che al posto di fissare degli obiettivi precisi e di applicare una metodologia chiara proveniente dall'esterno, i formatori hanno l'interesse a definire un contesto di partenza e degli obiettivi comuni con i partecipanti tenendo conto delle loro percezioni sociali soggettive.

Schwellenkompetenz – damit Übergänge gelingen

FRANZ LIECHTI-GENGE

Das Leben ist unübersichtlich geworden, gleichförmige Lebensläufe, bis vor ein paar Jahrzehnten vorherrschend, sind passé. Anfänge und Abschiede überkreuzen sich, Übergänge sind nicht mehr klar ersichtlich, einzelne Prozesse verschwimmen. Das stellt an heutige Menschen Herausforderungen, die sich oft als Überforderungen erweisen. Wer viele verschiedene Lebensprozesse gleichzeitig gestalten muss, läuft Gefahr, emotional auszubrennen.

In einer Ausbildungsgruppe in Transaktionsanalyse nimmt ein Mann teil, der sich überlegt, einen Prüfungsvertrag zum geprüften Transaktionsanalytiker abzuschliessen. Mittelfristig plant er, eine eigene Beratungspraxis zu eröffnen. Er ist Mitte vierzig, seit zwei Jahren von seiner langjährigen Partnerin geschieden, gemeinsam haben sie drei Kinder, 11, 16 und 19 Jahre alt. Seit einem Jahr hat er eine eigene Wohnung, vor einigen Monaten ist er eine neue Beziehung eingegangen. Er überlegt sich, mit seiner Freundin zusammenzuziehen. Seine Eltern gehen gegen siebzig und wollen das Haus, in dem er aufgewachsen ist, verkaufen. Beruflich leitet er eine Abteilung in einem KMU-Betrieb, dessen Übernahme durch einen grossen Konzern im Moment diskutiert wird, daneben ist er für das anlaufende IT-Projekt verantwortlich.

**Zugleich: verschiedene Welten,
verschiedene Rollen**

Diese (fiktive) Lebenssituation ist für die heutige Zeit exemplarisch. Dieser Mann lebt in den verschiedensten Welten und erfüllt die verschiedensten Rollen. Zugleich befindet er sich in fast

jeder seiner «Welt» an einem anderen Ort. Die Situation ist geprägt von Übergängen: Er steht am Anfang einer neuen Beziehung, ist wahrscheinlich zugleich immer noch mitten im Trauerprozess, der den Abschied von seiner Partnerschaft und von der Familie prägt. Beruflich ist er in einer sicheren Position, die jedoch durch die eventuelle Übernahme des Betriebs wieder völlig verunsichert wird. Zugleich fasst er als Folge seiner Ausbildung eine neue Ausrichtung seiner beruflichen Entwicklung ins Auge. Gleichzeitig steht er selbst in der Lebensmitte, seine Eltern werden alt, seine Kinder erwachsen.

Übergänge strukturieren

Jeder Übergangsprozess hat seine eigene Gesetzmässigkeit und seinen eigenen Rhythmus. Übergänge brauchen Zeit und laufen nach einem bestimmten Muster ab. Der französische Ethnologe Arnold van Gennep war vor gut hundert Jahren einer der ersten, der darüber reflektiert hat, wie Menschen ihre Übergänge wahrnehmen und gestalten. Ausgehend von diesen ethnologischen Beobachtungen hat er Strukturen herausgearbeitet, in welchen sich solche Über-

gänge vollziehen. Van Gennep unterscheidet bei einem Übergang drei Phasen: er beschreibt eine Ablösungsphase, eine Zwischen- oder Umwandlungsphase und eine Wiederangliederungsphase. Übergänge können auch mit dem Bild der Schwelle dargestellt werden. Vor der Schwelle bereitet sich der Übergang ins Neue vor. Auf der Schwelle ist der fragilste Moment, da bin ich nicht mehr im alt Vertrauten, aber auch noch nicht im Neuen. Erst nach und nach finde ich den Mut, die Schwelle zu überschreiten und im Neuen meine neue Identität zu wagen und dann zu integrieren.

Dieser Dreischritt gehört zu jedem Übergang. Damit ist immer ein Trauerprozess verbunden, um das Alte zu verabschieden. Dazu gehört auch ein Selbstfindungs- und Verunsicherungsprozess, der auf der Schwelle im Moment des Übergangs stattfindet und oft von einem Wechselspiel von Mut und Angst begleitet wird. Und schliesslich gehört der Prozess des sich Einfindens in der neuen Situation dazu, wo sich Angst und Freude oft vermischen. Die Fähigkeit, mit diesen Prozessen zurechtzukommen, nennt man Schwellenkompetenz. Diese geht mit einer grossen Bewusstheit für die verschiedenen Prozesse einher, die oft gleichzeitig ablaufen.

Übergänge differenzieren und gestalten

Um diese gleichzeitigen und vielgestaltigen Lebenssituationen zu bestehen, gilt es, die verschiedenen Prozesse voneinander unterscheiden zu lernen und jedem einzelnen den ihm zustehenden Platz zu gewähren. Da sich die Prozesse manchmal widersprechen und sich in ihrer Dynamik kumulieren, fordert jedes Überschreiten einer Schwelle für sich die volle Aufmerksamkeit. Es ist wichtig, dass sich die jeweilige Gestalt (im Sinne der Gestaltpsychologie) schliesst, dass der entstandene Spannungsbogen wieder zu einem relativen Ruhepunkt findet.

Offene Gestalten binden Energie und behindern Entwicklung. Wer die «alten Geschichten»

Wenn Menschen sich für Weiterbildungen anmelden, sind neben den vordergründigen Bildungszielen oft auch implizite Hoffnungen und Wünsche präsent (...). Auch Ausbildungen sind oft Schwellensituationen.

nicht gut und ordentlich abschliesst, wird nicht bereit sein, sich auf «Neues» einzulassen. Wer den Moment der Verunsicherung auf der Schwelle ausblendet, wird sich unvorsichtig und übermotiviert auf das Neue stürzen. Wer «im Neuen» immer nostalgisch auf die Vergangenheit schießt, wird kraftlos. Dazu kommt das Durcheinander der Gefühle, wie in unserem Beispiel dargestellt: Jener Mann befindet sich privat in einem Trauerprozess, zugleich ist er im Beruf gefordert, mit Freude und Engagement eine neue Projektgruppe anzustossen, während im Hintergrund die Angst um die berufliche Zukunft schwelt. Nur wem es gelingt, die einzelnen Prozesse zu differenzieren und mit der nötigen Bewusstheit zu gestalten, wird die verschiedenen Übergänge als bereichernd erleben.

Wenn Menschen sich für Weiterbildungen anmelden, sind neben den vordergründigen

Bildungszielen oft auch implizite Hoffnungen und Wünsche präsent. Menschen möchten Ordnung finden in ihrer mehrschichtigen und unübersichtlich gewordenen Situationsvielfalt. Auch Ausbildungen sind oft Schwellensituationen. Wer eine Ausbildung besucht, braucht Schwellenkompetenz, um seine berufliche und damit verbunden seine persönliche Entwicklung gestalten zu können. Da sind wir Auszubildende gefordert. Auszubildende sind immer auch Übergangsbegleitende. Wer andere gut über Schwellen begleiten will, braucht selber eine eigene Bewusstheit und Klarheit, wie sich Übergänge differenzieren und gestalten lassen.

FRANZ LIECHTI-GENGE, Lehrender Transaktionsanalytiker, Leitung Eric Berne Institut Zürich, www.ebi-zuerich.ch, Begleitung von professionellen und persönlichen Übergängen, www.colombe.ch, Kontakt: f.liechti-genge@ebi-zuerich.ch

RÉSUMÉ

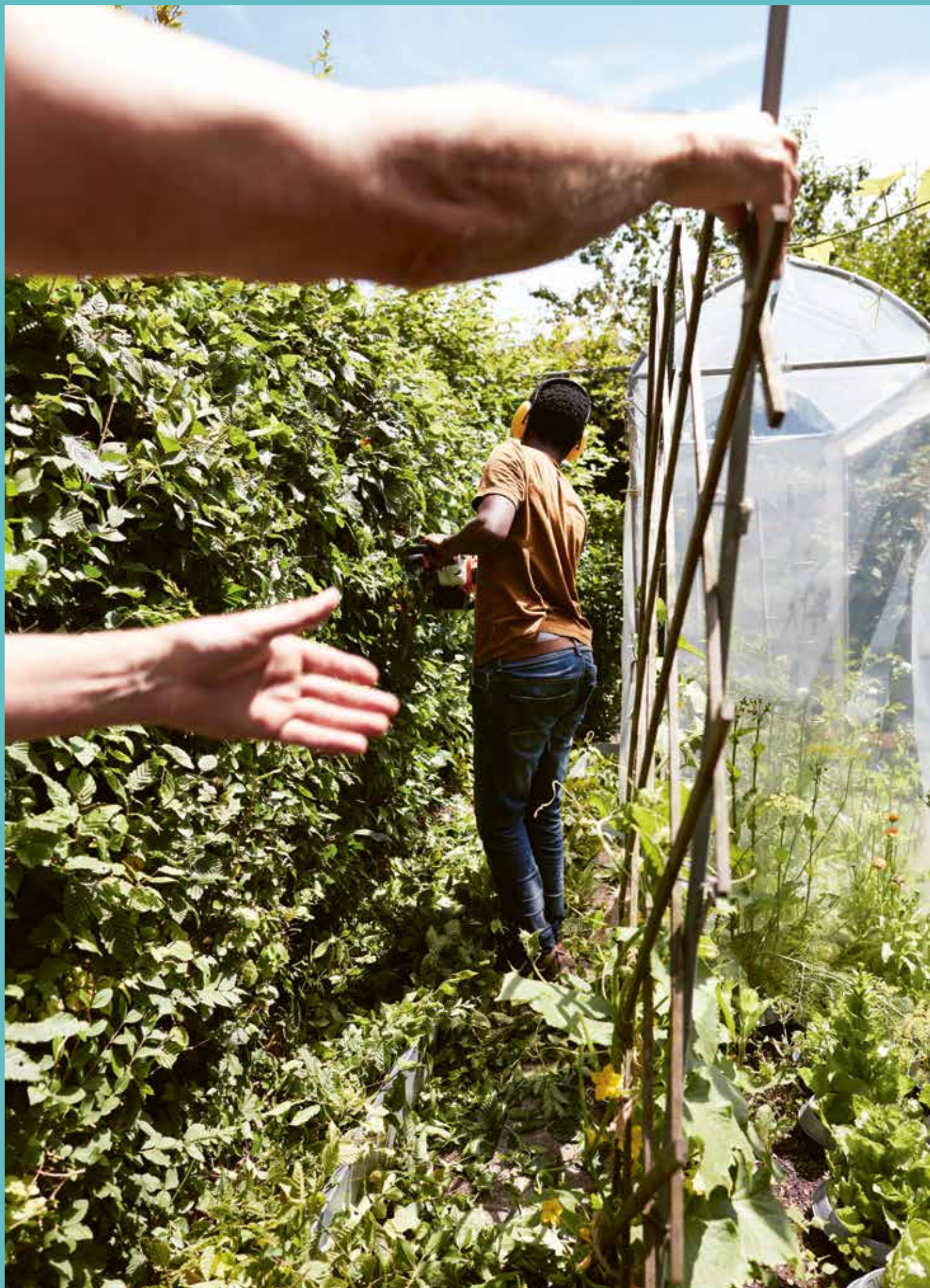
Compétences transversales – pour réussir ses transitions

Les situations de vie personnelle et professionnelle se diversifient et se complexifient. Les CV classiques, encore prédominants il y a quelques décennies, appartiennent désormais au passé. Aujourd'hui, les êtres humains sont poussés à relever de multiples défis simultanés et à développer des compétences transversales. Quand les gens entament une formation continue, ils y placent souvent des espoirs implicites en plus des objectifs de formation. Ils veulent mettre de l'ordre dans leur vie professionnelle et personnelle qui est devenue embrouillée. Mais les formations sont elles-mêmes synonymes de situations transitoires et nécessitent des compétences transversales. Les formateurs doivent être bien conscients de la variété des situations transitionnelles afin d'aider les gens à utiliser au mieux leurs compétences transversales.

RIASSUNTO

Competenze trasversali per superare le transizioni

Le situazioni di vita personali e professionali si diversificano e si complicano. I CV classici, ancora predominanti qualche decennio fa, appartengono al passato. L'essere umano oggi è confrontato con molteplici sfide simultanee e per le quali deve sviluppare delle competenze trasversali. Quando le persone cominciano una formazione continua oltre agli obiettivi della formazione hanno delle speranze implicite. Vogliono mettere ordine nella loro vita professionale e personale che è confusa. Ma le formazioni sono esse stesse sinonimo di situazioni di transizione e necessitano di competenze trasversali. I formatori devono essere coscienti della varietà delle situazioni di transizione al fine di aiutare le persone a utilizzare al meglio le proprie competenze trasversali.



Esmil Yasin ist vor drei Jahren aus Äthiopien in die Schweiz geflüchtet. In seiner Heimat hat er Förster gelernt. Esmil Yasin a fuit l’Ethiopie pour arriver en Suisse il y a trois ans. Il était bûcheron dans son pays d’origine.



*Nach einem Unfall musste Marianna Ogbuchi 2009 ihre Berufstätigkeit aufgeben. Nun ist sie wieder auf Stellensuche.
Après un accident en 2009, Marianna Ogbuchi a dû abandonner son métier. Elle est maintenant de retour sur le marché du travail.*

Von der Angebots- zur Weiterbildungsberatung

RENÉ SCHNEEBELI

Zunehmend eröffnen sich Erwachsenen multioptionale Lernwege in eine immer offenere Zukunft. Biografien werden individueller, oft auch fragmentierter, geprägt von Brüchen und Krisen. Mit solchen Personen sind auch die Ausbildenden konfrontiert. Was können sie tun, damit die professionelle Begleitung und Unterstützung der Weiterbildungsteilnehmenden auf ihren Lernwegen stärker in den Fokus gerät?

Die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt haben sich durch die Globalisierung und Digitalisierung grundlegend geändert. Der Umbau zur Wissensgesellschaft verlangt mehr und andere Qualifikationen von den Arbeitskräften und verändert viele Berufsbilder. Gleichzeitig entstehen fortlaufend neue Möglichkeiten, in der Zukunft produktiver, flexibler, vernetzter und internationaler zu arbeiten.

Aber auch gesellschaftliche Entwicklungen verändern die Wirklichkeit. Neben revidierten Rollen- und Familienbildern sehen sich heute Arbeitnehmende gerade in ihren aktivsten Berufsjahren mit einer Verdichtung an gesellschaftlichen Erwartungen, beruflichen Anforderungen und eigenen Ansprüchen konfrontiert. Die Folge sind der Wunsch nach mehr Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche, nach mehr Zeitsouveränität und mehr Balance zwischen Arbeit und Beruf. Alle diese Entwicklungen erzeugen einen Veränderungs-, Anpas-

sungs- und Innovationsdruck, den sowohl Unternehmen wie auch Arbeitnehmende zu leisten haben.

Baustelle Erwerbsbiografien

Die Erwerbsbiografien werden auf allen Qualifikationsebenen dynamischer und vielfältiger. Der Einstieg in die Erwerbstätigkeit, der Wechsel zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen, spätere Bildungsphasen, Familienzeit, Sabbaticals und Wiedereinstiege nach der Arbeitslosigkeit gewinnen als Gestaltungselemente der Arbeitsbeziehung an Bedeutung. Ebenso wie lebensphasenorientierte Arbeitszeit oder ein flexibler Eintritt in die Rente Erwerbsbiografien stärker prägen. Dabei stehen die Individuen zunehmend vor der Aufgabe, ihre Bildungsbiografie in Eigenverantwortung zu gestalten. Sie sind verpflichtet, sich selbst um ihre *Employability* zu sorgen.

Steigen wird der Bedarf an professioneller Beratung, die sich nicht auf eine oberflächliche Entscheidungshilfe bei der Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt.

Moderne Laufbahnmodelle modellieren Laufbahnen z.B. als Mosaik¹, deren Einzelteile weniger einem einheitlichen Muster, denn vielmehr eigenen Werten, Zielen und Entscheidungen verpflichtet sind und die auch als Massstab für die Beurteilung der eigenen Karriere gelten. Insbesondere konstruktivistische Ansätze² sehen die Laufbahnentwicklung als Anpassung an eine subjektiv konstruierte Identität, die sich in sozialen Interaktionen ausformt und im Gespräch durch das Erzählen zu einer sinnstiftenden Lebensgeschichte konstruiert wird. Diese bildet die Basis für kommende Bildungsentscheide, bei denen nicht mehr nur Interessen, Fähigkeiten und die Persönlichkeit eine Rolle spielen, sondern auch soziale Einflüsse, Hindernisse, Zufälle und unerwartete Gelegenheiten.

Wenn die Bildungswege individueller, die Berufsverläufe differenzierter und Arbeit und Beruf noch stärker miteinander verschränkt sind, so ergeben sich komplexe und oft auch

paradoxe Entscheidungssituationen. Damit umzugehen, setzt entsprechende Selbststeuerungskompetenzen voraus, die einem vor Verunsicherung, Kontrollverlust und Handlungsunfähigkeit bewahren. Steigen wird deshalb der Bedarf an professioneller Beratung, die sich nicht auf eine oberflächliche Entscheidungshilfe bei der Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt. Es wird mehr gefordert sein als die Motive, Wünsche und Lebensrealitäten der Weiterbildungsinteressierten mit dem eigenen Bildungsangebot oder gängigen Verlaufsmustern abzustimmen.

Notwendig ist, die individuelle Geschichte zu reflektieren, generelle Lebensprobleme, Widersprüche, Belastungen und das Entscheidungsverhalten zu thematisieren. Es gilt gemeinsam einen aktualisierten und ganzheitlichen Lebensentwurf zu erarbeiten und mögliche Entwicklungsperspektiven zu erörtern, für die nicht zwingend Bildungsmassnahmen die Lösung sein müssen. Der Beratungsaufwand lässt sich somit nicht mehr mit der Zuführung der Weiterbildungsinteressierten zu einem richtigen, hauseigenen Angebot rechtfertigen, sondern vielmehr durch die Beratungsdienstleistung selbst.

Geforderte Qualifikationen

Die Verlagerung von der Informations- zur Biografieberatung führt zu einer deutlichen Ausweitung der Qualifikationsanforderungen. Psychosoziale Aspekte im Beratungsgeschehen zu berücksichtigen, verlangt ein prozesshaftes Beratungsverständnis, das ein vertieftes psychologisches Wissen insbesondere zu Themen der Selbststeuerung voraussetzt. Dazu kommen Kenntnisse über die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zur Weiterbildung und ein guter Einblick in den aktuellen Arbeitsmarkt. Der offene Ausgang der Beratung bedingt, auch die Angebote von anderen Anbietern und Fachgebieten präsent zu haben und ein gutes Netzwerk zu spezialisierten Beratungsstellen zu unterhalten.

Auch die bisher dominante Beratungsform, bei der es vor allem um Informationen ging, wird anspruchsvoller. Gerade in der beruflichen Weiterbildung werden zusehends Massnahmen verlangt, die punktgenau und differenziert zu unmittelbar verwertbaren Kompetenzerweiterungen führen. Damit verbunden ist eine Ausweitung des nonformalen und informellen Angebots, über das der Beratende Bescheid wissen sollte.

Verändertes Berufsbild

Auch im Unterricht gewinnt die pädagogische Intervention und Beratung an Bedeutung. Das beratende Lernen erhält Auftrieb als Unterstützung für das selbstgesteuerte Lernen, das dem Trend zur Selbstbestimmung im Kontext des lebenslangen Lernens folgt. Insbesondere in der beruflichen Weiterbildung finden Mischformen von vermittelndem Lernen und beratungsorientiertem Lernen Anklang. Auch hier gewinnen nonformale und informelle Lernkontexte an Bedeutung.

Auch für die in der Weiterbildung Tätigen werden reine Erhaltungs- und Anpassungsqualifikationen nicht ausreichen, um längerfristig am Markt zu bestehen. Es gilt die Entwicklungen zu antizipieren und das eigene Qualifikationsprofil proaktiv auszubauen. Wer wartet, bis träge Bildungsverordnungen staatlich sanktionierte Antworten auf Anforderungen geben, die gestern noch aktuell waren, den werden die vielbesagten Hunde beißen.

1 Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics*, 36 (1), 45–62.

2 Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A. E. M. & Bignon, C. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239–250.

RÉSUMÉ

Formation continue: de l'offre au conseil

Les adultes ont de plus en plus recours à de multiples formations dans un avenir de plus en plus ouvert. Les parcours s'individualisent et sont souvent marqués par des crises et des ruptures. En plus des rôles et des modèles familiaux qui changent, les employés se voient aujourd'hui confrontés à une augmentation des pressions sociales, des exigences professionnelles et de leurs propres attentes. Par conséquent, leurs besoins de compatibilité entre différentes sphères d'activité, de maîtrise du temps et d'équilibre entre le travail et la carrière augmentent. Que peuvent faire les formateurs pour mieux coller à cette réalité ? Il ne suffit pas d'augmenter les conseils professionnels. Il est nécessaire de tenir compte aussi de l'histoire individuelle et de développer de manière proactive les compétences particulières qui pourront servir à long terme.

RIASSUNTO

Formazione continua: dall'offerta all'orientamento

Gli adulti fanno sempre più ricorso alle molteplici offerte di formazione in ottica di un avvenire sempre più incerto. I percorsi s'individualizzano e sono spesso segnati da crisi e rotture. Inoltre ruoli e modelli famigliari cambiano, gli impiegati sono oggi confrontati con un aumento delle pressioni sociali, delle esigenze professionali e delle loro proprie attese. Di conseguenza i loro bisogni di compatibilità tra i differenti ambiti d'azione, la gestione del tempo e l'equilibrio tra il lavoro e la carriera aumentano. Cosa possono fare i formatori per rispondere a questa realtà? Non è sufficiente aumentare l'orientamento professionale, è necessario tenere conto anche della storia individuale e sviluppare in maniera proattiva le competenze particolari che potranno servire a lungo termine.

Accompagner le deuil comme activité professionnelle

ANNIKA RIBORDY

Raymonde Charrière, infirmière diplômée en clinique du deuil et formatrice, accompagne les personnes en deuil ou qui vivent des transitions difficiles, ce qui requiert des compétences et un savoir-vivre que l'entretien suivant tente d'esquisser.

Pourriez-vous nous décrire ce que vous faites ?

Raymonde Charrière: Je donne des cours en institutions de soins et également dans des structures d'accueil pour enfants. J'accompagne régulièrement des personnes en deuil, majoritairement lors de décès, mais aussi lorsque des personnes vivent avec un proche atteint dans sa santé mentale, ou que des parents arrivent en fin de vie ou entrent dans un établissement médico-social (EMS). Dernièrement, j'ai repris un travail d'infirmière à 80 % dans un EMS bénéficiant du label Qualité dans les soins palliatifs. Un pourcentage de cette nouvelle activité est consacré au concept palliatif, avec une petite équipe pluridisciplinaire.

Quel est votre parcours et comment en êtes-vous arrivée à vous spécialiser dans la thématique du deuil ?

J'ai suivi une formation d'infirmière, puis j'ai consacré dix ans à l'éducation de mes enfants. Au moment de reprendre une activité professionnelle, étant très intéressée par la thématique de la transition et du deuil, j'ai entrepris plusieurs formations telles que la Communication efficace selon la méthode Gordon, l'Analyse

transactionnelle, la Gestion des émotions, la Relation d'aide, l'Accompagnement de personnes en fin de vie, le tout couronné par un diplôme européen d'étude clinique sur le deuil. Par la suite, j'ai travaillé à la Croix-Rouge, comme responsable d'un projet pour des enfants en surpoids. J'ai aussi été bénévole pour l'accompagnement de personnes en fin de vie, puis engagée pendant sept ans en qualité de coresponsable de l'association fribourgeoise Vivre avec la mort. Mes tâches étaient liées à l'élaboration et à l'animation de toutes les formations et à l'accompagnement des personnes en deuil. Durant ce laps de temps, j'ai suivi des formations continues liées à l'animation, à la psychogénéalogie du deuil et au débriefing émotionnel. De 2014 à 2016, j'ai travaillé à mi-temps dans un EMS, au sein d'une unité spécialisée dans les démences. Et de 2016 à avril 2017, j'ai effectué un changement de cap transitoire en tant que conseillère en réinsertion. Cette activité m'a permis d'accompagner des personnes en situation de perte d'emploi et, parfois, de travailler sur des blocages qui les empêchent de retrouver un emploi. Mais le travail d'infirmière me manquant, j'ai décidé de retourner dans les soins.

Écouter, cela veut dire ne pas juger, ne pas avoir de projet pour la personne, accueillir les émotions et être prêt à tout entendre. Cela implique de se connaître soi-même.

Quelles possibilités de formation ou de formation continue existe-t-il pour des adultes qui souhaitent accompagner ou soutenir des personnes en difficulté ?

Il existe des formations à l'écoute ou à la relation d'aide. En Suisse romande, l'Association suisse d'analyse transactionnelle (ASAT) à Aigle propose une formation de trois à quatre ans pour obtenir le certificat d'analyste transactionnel. L'Institut de recherche et de formation à l'accompagnement des personnes en fin de vie et des personnes en deuil (IRFAP), dirigé par Rosette Poletti, dispense des cours et des formations à Yverdon-les-Bains, de même que l'Association Vivre son deuil Suisse basée à Orbe. Certaines formations de coaching peuvent aussi entrer en ligne de compte.

Comment aborder les personnes en transition difficile ?

Il est primordial de les écouter, dans un premier temps, afin de pouvoir évaluer leur situation. Comme dans toute relation d'aide, il est très important de rester centré sur la personne. Chaque personne étant unique, chaque parcours est unique. Ce qui signifie que l'écoute est centrée sur *l'ici* et *maintenant*. Écouter, cela veut dire ne pas juger, ne pas avoir de projet pour la personne. Cela veut dire aussi accueillir les émotions et être prêt à tout entendre. Et cela implique de se poser la question: « Quelles sont mes limites ? » Donc, cela demande de bien se connaître

soi-même, d'être au clair avec ses propres deuils et d'être capable d'humilité, de bienveillance et d'empathie.

Qu'est-ce qui peut empêcher la relation d'aide ?

Tout ce qui éloigne de l'écoute est un obstacle. Par exemple, les conclusions hâtives ou les conseils sans avoir vérifié notre ressenti auprès de la personne. On ne doit pas se laisser prendre en otage par ce qu'elle vit et, dans le même temps, on doit se sentir touché. Cela demande une capacité de recul. Il est également nécessaire de bien connaître les étapes de la transition ou du deuil, afin de repérer là où ça bloque. Michel Hanus, psychiatre, psychothérapeute et thanatologue français, disait que l'on sait si un chemin de deuil est terminé lors du deuil suivant. C'est-à-dire que les émotions qui n'auront pas pu être vécues ou exprimées lors du deuil précédent vont ressurgir telles quelles au prochain deuil.

Comment «guérit»-on d'un deuil ?

Le deuil est un processus naturel qui ne nécessite pas forcément d'être accompagné. La notion de temps est à relativiser, car le fait d'accomplir son deuil ne veut pas dire « oublier ». Pour aider une personne à vivre un deuil ou une transition difficile, on va chercher à savoir comment il a vécu cet événement. Dans quelles circonstances a eu lieu le changement ou le décès ?

Quels sont les liens avec le changement, la personne partie ou décédée? Y a-t-il eu un rituel? La personne a-t-elle pu faire ses adieux? A-t-elle pu voir le corps en cas de décès? Il y a aussi toute la partie émotionnelle de ce processus qui est à travailler. Le changement génère de la peur, de la colère, du ressentiment, de la culpabilité, de la tristesse et du soulagement, émotions qui sont vécues de manière plus ou moins intense selon chaque personne et chaque situation.

Quel bénéfice retirent les gens qui viennent vous voir ?

Le fait de partager autour de ces thématiques – deuil, mort, fin de vie – permet aux participants de créer des liens rapidement, avec authenticité et intimité. Souvent, les personnes qui viennent me voir en entretien ont besoin d'être normalisées et reconnues dans leur souffrance, tant il y a de non-dits lors de telles situations, surtout en entreprise mais également dans la société.

ANNIKA RIBORDY, Assistante de projet au Secrétariat romand de la FSEA, Contact : annika.ribordy@alice.ch

Le deuil est un processus naturel. Le fait d'accomplir son deuil ne veut pas dire «oublier».

RÉSUMÉ

Trauerbegleitung als Beruf

Was braucht es, um Menschen in Trauer und schwierigen Übergangssituationen zu begleiten? Diese Frage steht im Zentrum des Interviews von Annika Ribordy mit der diplomierten Gesundheitsfachfrau, Trauerbegleiterin und Ausbilderin Raymonde Charrière. Die Fachfrau weist auf zwei spezifische Ausbildungsmöglichkeiten in der Romandie hin und charakterisiert empathische Trauerbegleitende wie folgt: Sie verfügen über ein hohes Mass an Selbstkenntnis und haben eigene Trauer- und Verlusterlebnisse bewältigt. Sie sind in der Lage, ihren Klienten erst einmal offen und nicht wertend zuzuhören, ohne bereits Pläne für sie zu haben. Vielmehr ermöglichen sie Trauernden, alle Emotionen zuzulassen, sind bereit, alles zu hören, können aber auch Verstummen und Schweigen aushalten. Denn Trauer sei ein natürlicher Prozess, Trauer zu bewältigen heisse nicht, zu vergessen.

RIASSUNTO

Accompagnare al lutto come professione

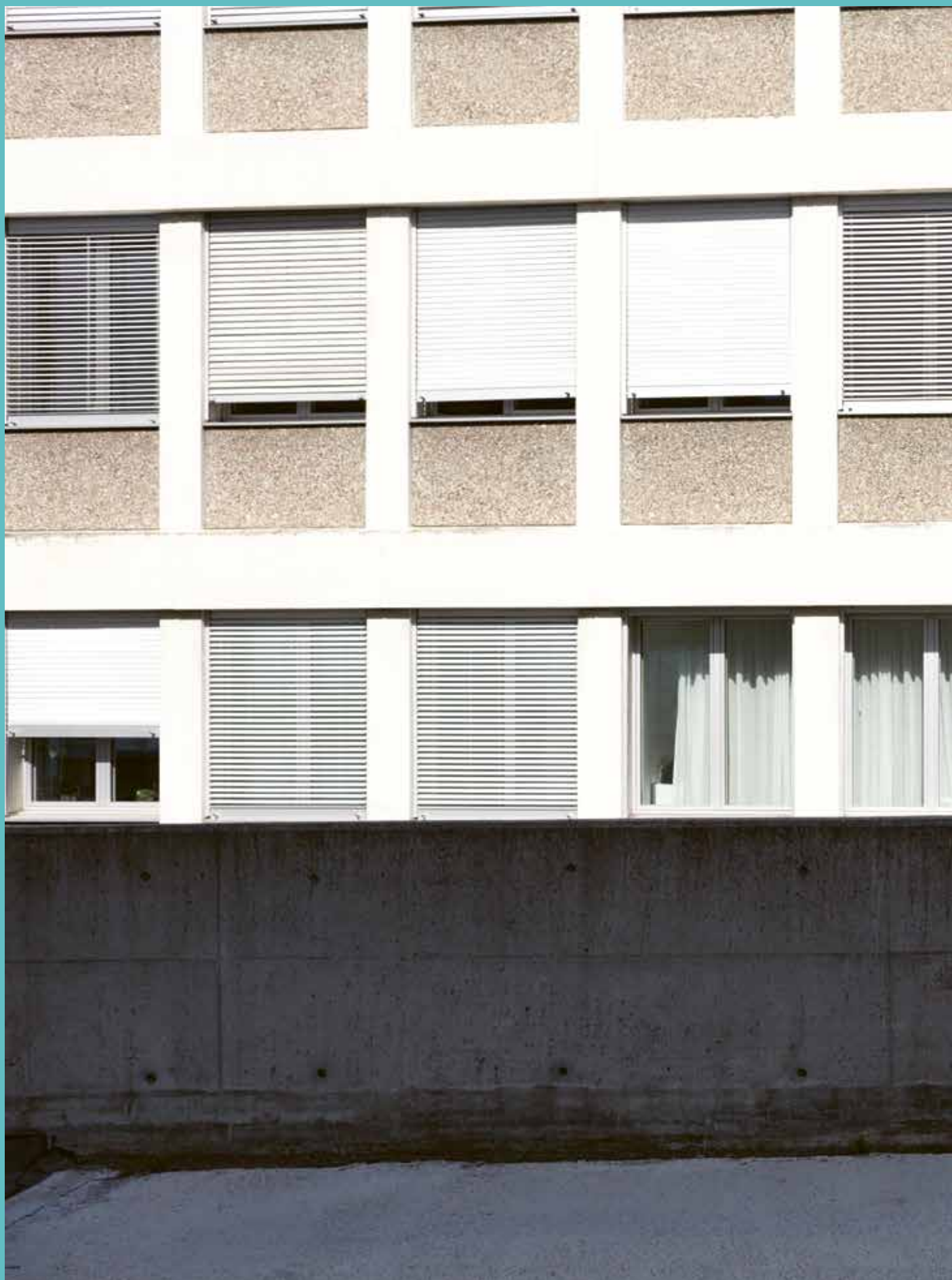
Cosa occorre per accompagnare le persone in lutto o in situazioni transitorie difficili? Questa domanda è al centro dell'intervista di Annika Ribordy a Raymonde Charrière infermiera diplomata, accompagnatrice del lutto e formatrice. L'esperta evidenzia due opportunità di formazione specifiche in Romandia e caratterizza l'accompagnamento al lutto empatico come segue, «occorre conoscersi bene ed essere sereni con i propri lutti e perdite». Occorre essere capaci di ascoltare senza giudizio e senza avere dei progetti per la persona. Meglio permettere alle persone in lutto di esprimere tutte le emozioni ed essere pronti ad ascoltarle normalizzandole e riconoscendole nella sofferenza per superare i non detti in queste situazioni. Il lutto è un processo naturale, superare il lutto non significa dimenticarlo.



*Jeder leide in der Übergangssituation, sagt Marianna Ogbuchi. Aber die tägliche Struktur und das Gefühl, etwas Sinnvolles zu machen, tun gut.
Chacun souffre lors d'une situation transitoire, selon Marianna Ogbuchi. Mais la structure quotidienne et le sentiment de pouvoir faire quelque chose d'utile fait du bien.*



*Esmil Yasin kennt sich mit tropischen Pflanzen aus. Nun lernt er bei seinen Einsätzen die schweizerische Flora kennen.
Esmil Yasin connaît bien les plantes tropicales. Il apprend désormais à connaître la flore suisse.*



Vor ihrer Arbeitslosigkeit hat Marianna Ogbuchi im kaufmännischen Bereich gearbeitet. Bei also! ist sie in einer anderen Branche tätig. Am Anfang war das schwierig. Inzwischen haben sich die Abläufe gefestigt. Sie will das Beste aus ihrem Einsatz machen.

Avant sa période de chômage, Marianna Ogbuchi travaillait dans le domaine du commerce. Chez also! elle travaille à présent dans un autre domaine. Au début, c'était difficile. Entretemps, les processus se sont consolidés. Elle veut tirer le meilleur profit possible de son engagement.



Übergang ins Ungewisse – vom Leben zum Tod

MARYLÈNE RENGGLI-BOSCHUNG

Einer der bedeutendsten Übergänge für den Menschen ist das Sterben und der Tod – ein Weg mit vielen schwierigen Bewältigungsaufgaben. Auf Vertrautes ist nicht mehr Verlass, Chaos, Veränderung oder Neuorientierung prägen diese Zeit. Um Menschen in diesem Übergang zu begleiten, braucht es Wissen über den Sterbeprozess, aber auch Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeiten und die persönliche Reflexion der eigenen Werte und Haltungen.

Einschneidend im sozialen Gefüge ist mit Sicherheit der Sterbeprozess, der Übergang vom Leben in den Tod. Der Sterbeprozess ist ein multidimensionaler Prozess. Vom Prozess des Sterbens gibt es wichtige Erfahrungsberichte und Kenntnisse, da man ihm beiwohnen kann und er von jenen, die sich tatsächlich darin befanden, beschrieben werden konnte. Um dieses universelle Phänomen besser zu verstehen, haben viele Autoren die psychosoziale Perspektive beschrieben. Die heutigen Erkenntnisse sprechen klar dafür, dass eine ganzheitliche Begleitung in der letzten Phase des Lebens vier Dimensionen mit einbezieht: die körperliche, die psychische, die soziale und auch die spirituelle.

Den Übergang vom Leben in den Tod gilt es einfühlsam zu begleiten. Oft muss in der letzten Lebensphase von einem Moment auf den anderen die Begleitung und Pflege angepasst

werden, da sich die Situation unvermittelt ändern kann.

Lebensqualität bis zum letzten Moment

Damit diese Begleitung gut gelingt, braucht es verschiedene Fähigkeiten, sowohl in der Begegnung der betroffenen Menschen und ihren Angehörigen, als auch in der interdisziplinären Zusammenarbeit. Ein vertieftes Wissen über Schmerzerfassung und -therapie sowie ein gutes Symptommanagement unterstützen eine professionelle Begleitung und tragen zur Erhaltung einer bestmöglichen Lebensqualität des sterbenden Menschen bis zum letzten Moment bei. Eine respektvolle, empathische Haltung, die die Eigenart jedes Menschen akzeptiert, die eigenen Grenzen erkennt, die achtsam und sensibel die Bedürfnisse wahrnimmt und Sterben

Die eigenen Werte in Bezug auf das Sterben rücken in der Begleitung in den Hintergrund, denn in erster Linie soll auf die Bedürfnisse und die Selbstbestimmung der betroffenen Menschen eingegangen werden.

und Tod als Teil des Lebens anerkennt, gilt als Grundlage für die Begleitung im Sterbeprozess. Auch die spirituellen Bedürfnisse des sterbenden Menschen sollen einen angemessenen Raum erhalten.

Weiterbildung zur Begleitung von Menschen im Sterbeprozess

Wie kann ich diese Werte, Fähigkeiten und Kenntnisse in einer Weiterbildung erlangen? Zunächst ist es zentral, die eigenen Werte und Haltungen in Bezug auf das Sterben zu kennen und zu reflektieren. Diese eigenen Werte rücken dann aber in der Begleitung in den Hintergrund, denn in erster Linie soll auf die Bedürfnisse und die Selbstbestimmung der betroffenen Menschen eingegangen werden.

Emotionen wie Angst, Wut, Trauer fordern die Begleitpersonen in ihrem eigenen Gefühls-erleben. Auch hier gilt es zuerst die eigene Erfahrung zu reflektieren, um danach empathisch auf die Gefühle der Sterbenden eingehen zu können. Auch die spirituelle Dimension ist ein wichtiger Pfeiler, denn innere Werte und Sinnfindung werden für den Sterbenden zum Ausgleich zur existenziellen körperlichen Herausforderung.

Als Fachperson in der Sterbebegleitung bin ich zudem gefordert, auch das nahe soziale Umfeld mit einzubeziehen und die nahestehenden

Personen zu begleiten. Dies gelingt mit empathischer Kommunikation und transparenten Gesprächen. Auch dieses Element hat in einer Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert.

CURAVIVA Weiterbildung achtet darauf, in ihren Lehrgängen und Fachvertiefungen nebst theoretischem Wissen zu allen vier Dimensionen auch mit einer sorgfältigen Reflexion die eigenen Haltungen zu überprüfen und sich mit dem (eigenen) Sterben oder den Gefühlen Angst, Wut und Trauer auseinanderzusetzen. Zur Begleitung des Sterbeprozesses gehören auch Grundlagen zur ethischen Entscheidungsfindung und zu Spiritualität. Gerade für diese Themen, in denen es stark um die Entwicklung einer betriebsinternen Kultur und einer Haltung zur Begleitung und Betreuung von Menschen im Übergang vom Leben in den Tod geht, eignen sich Inhouse-Schulungen ganz besonders.

MARYLÈNE RENGGLI-BOSCHUNG, dipl. Pflegefachfrau, Erwachsenenbildnerin HF, NDS Kommunikationstrainerin HF, ist bei CURAVIVA als Bildungsbeauftragte Pflege und Betreuung verantwortlich für Inhouse-Weiterbildungen und Fachkurse. Kontakt: m.renggli@curaviva.ch

RÉSUMÉ

La transition vers l'inconnu: de la vie à la mort

L'une des transitions les plus importantes pour l'être humain est sans doute le passage de la vie à la mort. C'est un parcours qui comporte de nombreuses phases de gestion difficile. On ne peut plus compter sur quelque chose de familier, car ce sont les mutations ou les changements d'orientation qui prédominent. Pour accompagner les personnes sur ce chemin, il est nécessaire de posséder non seulement un savoir sur le processus de mort, mais aussi des compétences relationnelles et de communication approfondies. La formation continue proposée par CURAVIVA comporte tous les aspects importants de cet accompagnement: non seulement les connaissances théoriques, les programmes de perfectionnement et de formation en interne, mais aussi la réflexion sur ses propres attitudes face au processus de mort, avec des bases d'éthique et de spiritualité.

RIASSUNTO

La transizione verso l'ignoto: dalla vita alla morte

Una delle transizioni più importanti per l'essere umano è senza dubbio il passaggio dalla vita alla morte. È un cammino che comporta numerose fasi di difficile gestione. Non si può più contare su qualche cosa di familiare, conosciuto, perché sono le mutazioni o i cambiamenti d'orientamento a predominare. Per accompagnare le persone in questo cammino è necessario possedere delle conoscenze sul processo della morte ma anche delle competenze approfondite in relazioni e comunicazione. La formazione continua proposta da CURAVIVA contiene tutti gli aspetti importanti di quest'accompagnamento: non solo le conoscenze teoriche, i programmi di perfezionamento e formazione interna, ma anche la riflessione sulle proprie attitudini in rapporto al processo della morte, con basi di etica e di spiritualità.

lernwerkstatt*Durchführung
garantiert*

Ausbildungsleiter/in mit eidg. Diplom Olten ab 3. Mai 2018

Anschlussprogramm «Master of Advanced Studies
in Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement»

Telefon 062 291 10 10, www.lernwerkstatt.ch

21 Kursorte!

Les objectifs du programme AvantAge de Pro Senectute

STÉPHANE DER STÉPANIAN

En 2009, Pro Senectute a créé en Suisse romande le programme AvantAge, dédié aux seniors, en s'appuyant sur une expertise acquise depuis 1994. Ce programme vise à anticiper et à préparer au mieux la retraite des seniors. Il soutient aussi les politiques des entreprises et des associations favorables à la transmission intergénérationnelle des savoirs.

Au niveau national, AvantAge existe à travers deux entités, l'une romande à Lausanne et l'autre alémanique à Zurich. En Suisse romande, le programme tourne autour de deux axes principaux. D'une part, il propose aux employés dès 55 ans une préparation à la retraite, afin que celle-ci puisse ensuite se dérouler dans de bonnes conditions individuelles, économiques et sociales. D'autre part, AvantAge offre son expertise dans le domaine de l'employabilité des seniors de plus de 50 ans et, cela, dans une perspective intergénérationnelle.

Sensibilisation aux ressources des seniors

AvantAge est ainsi un partenaire idéal pour les Directions des ressources humaines (DRH), dans tous les secteurs économiques. Il répond aux questions que les responsables des ressources

humaines se posent de plus en plus. Comment utiliser au mieux les ressources des seniors au sein du capital humain de l'entreprise? Comment repenser leur rôle en fonction de la pénibilité du travail, alors que de nombreux collaborateurs expérimentés et stratégiques vont partir prochainement à la retraite? AvantAge propose son expertise aux employeurs et aux DRH dans la mise en place de politiques de ressources humaines favorables au maintien des compétences et à la transmission intergénérationnelle des savoirs.

AvantAge est très actif en matière de valorisation des compétences des seniors sur le marché du travail et porte le débat lors de conférences, d'ateliers, et dans les médias, afin de sensibiliser les différents acteurs concernés. Rien qu'en Suisse romande, le programme compte près de 720 clients dans tous les secteurs

Chaque formateur qui rejoint l'équipe AvantAge suit un programme d'introduction pour les différentes formations en étant coaché par un formateur expérimenté.

économiques, dont la Confédération, les milieux des collectivités publiques, l'industrie et les associations, sans compter les partenariats noués avec d'autres institutions et entreprises.

Les séminaires, ateliers et conférences représentent une part importante du programme AvantAge. Ce sont ainsi 140 séminaires par an de préparation à la retraite qui sont organisés dans les cantons romands (GE, VD, VS, NE, JU) ainsi qu'à Berne. Ces événements s'adressent aux collaborateurs, aux cadres supérieurs et aux dirigeants, ainsi qu'aux branches et professions spécifiques. Une offre d'accompagnement est proposée dès 45 ans pour aider les personnes concernées à piloter leur carrière ou à retrouver un emploi avec un projet individuel. Trente séminaires par année sont aussi organisés à l'intention des demandeurs d'emploi seniors (50+ et 60+), en collaboration avec les services de l'emploi de différents cantons romands, ainsi que l'Office de l'assurance-invalidité (OAI). En outre, AvantAge propose aussi des conseils en gestion RH des collaborateurs seniors et des coachings individualisés.

Solide équipe de formateurs et d'intervenants

Quarante-deux formateurs et intervenants confirmés et expérimentés interviennent ou animent des formations auprès des employés seniors. Ils sont certifiés dans leurs différents

domaines d'activité (santé, prévoyance sociale et professionnelle, finance, patrimoine, budget, aspects psycho-sociaux). La moyenne d'âge est d'environ 54 ans, pour être en cohérence avec nos publics. Chaque formateur qui rejoint l'équipe AvantAge suit un programme d'introduction pour les différentes formations en étant coaché par un formateur en place depuis plusieurs années. L'équipe des formateurs et intervenants est pluridisciplinaire, de sorte que la richesse des compétences présentes dans cette équipe soit la plus large possible. La formation continue obligatoire complète le dispositif en favorisant le maintien de l'excellent niveau des prestations fournies.

TIC et label de qualité

À noter qu'AvantAge bénéficie du label Eduqua, reconnaissant la qualité des formations proposées. Lors des séminaires, des méthodes de travail innovantes sont utilisées et un regard pertinent est porté sur l'attitude personnelle. AvantAge s'est doté de moyens de communication adaptés afin de favoriser l'interactivité. Sur son site Internet, les participants retrouvent l'ensemble des documents utilisés lors des séminaires, un espace d'échange, des liens utiles et des infos ciblées. Les formateurs et intervenants disposent également d'un espace dédié dans lequel ils retrouvent la totalité des supports de cours qui leur sont utiles.

STÉPHANE DER STÉPANIAN,
responsable AvantAge Suisse romande,
un programme de Pro Senectute,
www.fr.avantage.ch, Contact: info.fr@avantage.ch

RÉSUMÉ

Die Ziele von AvantAge der Pro Senectute

Seit 2009 existiert AvantAge, die Fachstelle Alter und Arbeit der Pro Senectute mit Sitz in Zürich und Lausanne. Ziel der dort entwickelten Programme ist es, Seniorinnen und Senioren auf die Pensionierung vorzubereiten und die Betriebe zu sensibilisieren auf die Situation älterer Arbeitnehmender. Einerseits bietet AvantAge Mitarbeitenden ab dem Alter von 55 diverse Seminare an als Vorbereitung auf die Pensionierung; circa 140 solcher Veranstaltungen jährlich sind allein in den Kantonen GE, VD, VS, NE, JU und BE organisiert. Andererseits richtet sich AvantAge an Personalverantwortliche von Betrieben mit spezifischen Angeboten wie z.B.: Wie können Mitarbeitende durch die Jahre begleitet, ihr Know-how genutzt und ihre Motivation, Arbeitsmarktfähigkeit und Gesundheit erhalten bleiben? Wie lässt sich die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Angestellten optimieren?

www.avantage.ch

RIASSUNTO

Gli obiettivi del programma AvantAge di Pro Senectute

AvantAge è un programma dedicato ai senior creato da Pro Senectute nel 2009 con sede a Zurigo e a Losanna. Scopo dei programmi sviluppati è quello di preparare i senior alla pensione ma anche di aumentare la consapevolezza in seno alle imprese sulla situazione dei lavoratori over 50. Da un lato AvantAge propone ai dipendenti con più di 55 anni dei seminari preparatori al pensionamento. Annualmente vengono organizzati, solo nei cantoni GE, VD, VS, NE, JU, circa 140 di questi seminari. Dall'altro AvantAge si rivolge alle direzioni delle risorse umane (DHR) con offerte specifiche per una gestione dei collaboratori senior favorevole al mantenimento delle competenze e alla trasmissione del sapere.

<https://www.avantage.ch>



**«Ich lerne zu
lehren und lehre
zu lernen.»**



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

**PRO
SENECTUTE****Das breite Weiterbildungs-
angebot von Pro Senectute
Schweiz bietet Ihnen:**

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

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

Information und Anmeldung

www.prosenectute.ch

Telefon 044 283 89 41

corinne.maeder@prosenectute.ch





Bis jetzt sind die Bewerbungen von Esmil Yasin an mangelnden Deutschkenntnissen gescheitert. Deshalb ist er froh, dass er bei also! auch Deutschkurse besuchen kann.

Les lettres de candidature d'Esmil Yasin n'ont jusqu'à présent pas abouti à cause d'un manque de connaissances en allemand. C'est pourquoi il est heureux de prendre des cours d'allemand chez also!.

Der Endlichkeit des Lebens durch Lernen trotzen

CLAUDIA KULMUS

Die Pensionierung stellt den letzten gesellschaftlich vorgesehenen Übergang im Lebenslauf dar. Mit der Beendigung der Erwerbsarbeit werden die Menschen in die Lebensphase «Alter» entlassen, weitgehend befreit von beruflichen Zwängen und gesellschaftlichen Anforderungen. Aber welche neuen Herausforderungen ergeben sich im Alter? Was folgt daraus für das Lernen der Älteren und für die Erwachsenenbildung?

Die Lebensphase Alter kann geprägt sein von zunehmenden körperlichen, oft negativen Veränderungen, die einen Verlust an Lebensqualität und gar an eigenständiger Lebensführung nach sich ziehen können. In letzter Konsequenz verweisen körperliche Alterserscheinungen deutlicher auf ein unabänderliches Merkmal des Lebens überhaupt: dass es endlich ist und dass die verbleibende Lebenszeit immer kürzer wird im Verhältnis zum bereits gelebten Leben. Bildungsarbeit mit Älteren muss diese Grundbedingung menschlicher Existenz miteinbeziehen, wenn sie das Konzept des lebenslangen Lernens ernst nehmen möchte.

In der erwachsenenpädagogischen Diskussion wird die Frage nach begrenzter Lebenszeit und Sterben aber bislang kaum beachtet (Arnold 2006; Nittel/Seltrecht 2013). Ein Grund hierfür kann sein, dass «Lebenslanges Lernen» mit der Idee von Fortschritt und Entwicklung einhergeht und ein Zukunftsversprechen beinhaltet (Faulstich 2012). Wenn das Leben endlich ist und die Zukunft dadurch zunehmend

begrenzt wird, könnte man zumindest fragen, ob nicht Lernen im höheren Alter eigentlich sinnlos wird.

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen einer Untersuchung Ältere in Einrichtungen der Seniorenbildung zu ihrem Umgang mit dem Wissen um Endlichkeit befragt. Die insgesamt 31 Teilnehmenden waren zwischen 58 und 86 Jahre alt, pensioniert und nahmen regelmäßig an jeweils einem der fünf Gruppenangebote teil: QiGong, Tai-Chi, Acrylmalen, Philosophie und Handarbeit. Interessanterweise wird in den Gesprächen Lernen keineswegs als sinnlos interpretiert, sondern vielmehr gegenüber dem drohenden Ende und Stillstand in Stellung gebracht.

Lebenszeit als Lernzeit

Die Älteren reflektieren, dass die Zukunft ungewiss ist, dass durch körperliche Einschränkungen und Krankheiten das Leben ein Stück weit unkontrollierbar ist und sich die Frage nach dem Sinn von Lernen durchaus stellen

«Wenn du höchstens noch acht Jahre Zeit hast, was zu lernen, was zu tun, dann spute ich mich wirklich.»

kann. Gleichzeitig wird aber der drohenden Sinnlosigkeit der Anspruch entgegengesetzt, die verbleibende Lebenszeit noch so zu verbringen, dass sie als sinnvoll empfunden wird. So sagt Marlies nachdrücklich:

«Wie alt kann ich denn werden, ja? Ich bin jetzt 75, meine Mutter ist 95 geworden, so alt möchte ich auch werden, da es immer enger wird, will ich doch dieses Bisschen, was ich noch habe, sinnvoll verbringen!» (GD_P¹)

Die Begrenzung der Lebenszeit wird eher als Antrieb denn als Barriere eingebracht. Zugespielt setzt eine Teilnehmerin Lebenszeit sogar mit Lernzeit gleich:

«Wenn ich mir sage: Du hast höchstens noch acht Jahre Zeit, was zu lernen, was zu tun, dann spute ich mich wirklich, also, ich will noch lernen.» (GD_A)

Ähnlich wie bei Marlies orientieren sich die «acht Jahre» an einer fiktiven Markierung, die angesichts der Ungewissheit, wann das Leben wirklich zu Ende sein wird, als Orientierung für die Einschätzung der noch verbleibenden Lebens- und damit eben Lernzeit genutzt wird.

Wissenserwerb und Beschäftigung mit Themen

Auffällig ist dabei der explizit formulierte Wunsch, Neues zu lernen. Die Teilnehmenden begeben sich in ungewohnte Bereiche, in denen es etwas Neues zu lernen gibt («was ich noch nie gemacht hatte»). Eine fehlende «Verwendbarkeit» scheint unproblematisch, die Aneignung

neuer Themenfelder ist subjektiv sinnvoll genug. Sie ermöglicht Ablenkung von körperlichen Einschränkungen und von zukunftsbezogenen Ängsten, indem man sich mit Themen beschäftigt, die zunächst ausserhalb des Selbst, in der «Welt» liegen. Damit wird letztlich der Zugang zur Welt offengehalten und dem Wissen über die Endlichkeit ein Gefühl von Leben entgegengesetzt. «Wo ich mich noch nicht halb tot fühle» (GD_P), sagt eine Teilnehmerin.

Altersfreiheit als biografische Entwicklungschance

Diese Beschäftigung mit (neuen) Themen wird sogar explizit als biografische Entwicklungszeit genutzt, die es erlaubt, sich aus biografischen Festfahrungen zu befreien und sich in seinen vorgefertigten Meinungen und Ansichten noch einmal grundsätzlich zu hinterfragen. Norbert formuliert:

«Dass ich jetzt die Zeit habe und die innere Ruhe, um neue Erkenntnisse zu erwerben, und meine Ansichten gegenüber andern Teilnehmern abzugleichen. Man hat ja doch oft vorgefasste Meinungen, die man sich im Laufe seines Lebens aneignet durch verschiedenste Umstände, und so kann man das noch mal in Frage stellen, was man selber so gedacht hat.» (GD_P)

Betont wird hier eine Art Musse, die durch die begrenzte Zukunftsperspektive nicht beeinträchtigt wird. Auffällig ist zudem die Bedeutung der Kommunikation untereinander: Die biografische Entwicklungsmöglichkeit wird an den Austausch mit anderen gebunden, der Erkenntnisgewinn als Resultat intersubjektiver Resonanz verstanden. Es geht auch um eine Verortung des Selbst innerhalb eines sozialen Gefüges.

Der Begrenzung der Lebenszeit wird Lernen entgegengesetzt: als Möglichkeit der Ablenkung und dafür, weiterhin Entwicklungs- und Resonanzmöglichkeiten offenzuhalten. Für Einrichtungen der Erwachsenenbildung bedeuten diese Ergebnisse vor allem, das Lernen Älterer nicht auf Funktionserhalt zu reduzieren, erst

Es gilt, Ältere nicht auf die Zielgruppe der vermeintlich langsamer Lernenden zu reduzieren, sondern ihre Ansprüche auf Wissenserweiterung und biografische Entwicklung auch im höheren Alter ernst zu nehmen.

recht nicht, wenn körperliche Veränderungen irreversibel geworden und daher zu akzeptieren sind. Es bedeutet, Ältere nicht auf die Zielgruppe der vermeintlich langsamer Lernenden zu reduzieren, sondern ihre Ansprüche auf Wissenserweiterung und biografische Entwicklung auch im höheren Alter ernst zu nehmen. Es gilt auch, die Begrenzung der Lebenszeit selbst nicht auszublenden, sondern als zentrales Lebensthema zum Gegenstand von Bildungsveranstaltungen und damit reflexiv zugänglich zu machen.

1 Die Angaben verweisen auf die jeweilige Gruppendiskussion.

CLAUDIA KULMUS, Diplompädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Humboldt-Universität zu Berlin, Forschungsgebiete: Lernen Älterer, Weiterbildungsbeteiligung, Finanzierung von Weiterbildung, Kontakt: claudia.kulmus@hu-berlin.de

RÉSUMÉ

Surmonter la finitude de la vie en continuant à apprendre

La mise à la retraite est la dernière transition sociale prévue dans le CV. Les travailleurs passent alors dans la catégorie des «personnes âgées», libérées en grande partie des contraintes professionnelles et des exigences sociales. On peut se demander alors quel sens gardent l'apprentissage et la formation continue à un âge où l'horizon se resserre. Une enquête a été réalisée auprès de seniors afin de connaître leurs relations au savoir et à la finitude. Il en ressort que la limitation de la durée de vie est considérée comme un moteur plutôt que comme une barrière. L'acquisition de nouvelles connaissances compense, subjectivement, un défaut de polyvalence ou des limites physiques. Ainsi, la porte reste ouverte sur le monde et un sens de la vie se greffe à la connaissance de la finitude.

RIASSUNTO

Superare l'ultima fase della vita continuando ad apprendere

La pensione è l'ultima transizione sociale prevista nel CV. I lavoratori passano nella categoria delle «persone anziane» liberati in gran parte dalle costrizioni professionali e dalle esigenze sociali. Ci si può chiedere allora che senso abbia l'apprendimento e la formazione continua a un'età in cui gli orizzonti si riducono. Da un'inchiesta tra i seniores sul loro rapporto con la conoscenza e l'ultima fase della vita emerge che il limite della durata della vita è considerato più come stimolo che come barriera. L'acquisizione di nuove conoscenze compensa, soggettivamente, la mancanza di versatilità o dei limiti fisici. Così la porta resta aperta sul mondo e il senso della vita si somma alla conoscenza dell'ultima fase della vita.

Les CFF soutiennent les collaborateurs qui perdent leur emploi

JEAN-PAUL GREMAUD

Aux CFF, lorsque les collaborateurs soumis à la convention collective de travail (CCT) perdent leur emploi en raison d'une réorganisation, un processus d'accompagnement et de coaching est mis en place pour qu'ils retrouvent rapidement un poste de travail à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les CFF veulent ainsi assumer un rôle d'employeur socialement responsable.

Plusieurs centaines de collaborateurs des CFF ont pu être aidés, avec un taux de succès élevé, depuis la création du Centre du marché du travail et la première CCT des CFF, en 2000. Grâce à un plan social modèle, fondé sur la CCT, les collaborateurs perdant leur poste peuvent retrouver rapidement un emploi, en étant accompagnés dans leurs recherches d'emploi durant six mois. Les collaborateurs employés depuis plus de quatre ans peuvent même bénéficier d'un nouveau contrat de travail de durée indéterminée. Ces conditions sont uniques en Suisse.

Agir avant l'échéance

La prise en charge débute immédiatement, dès l'annonce de la perte du poste, par une phase de prévention qui peut durer jusqu'à six mois, au cours de laquelle les personnes continuent de travailler et sont soutenues dans leur processus de recherche d'emploi par des spécialistes en employabilité des CFF, formés à cet exercice. L'objectif est que chaque personne puisse trou-

ver, au plus vite et durant cette phase, la meilleure solution pour elle, que ce soit au sein des CFF ou à l'extérieur.

Durant la phase de prévention, les participants ont l'occasion d'effectuer leur bilan de compétences et d'aptitudes professionnelles. Ils ont également la possibilité de perfectionner leur CV et leur dossier de candidature ainsi que de s'entraîner aux entretiens de recrutement. Ils apprennent à développer et à solliciter leur réseau. Une part importante est accordée à la personnalité. Une attention particulière est vouée aux travaux et aux exercices qui visent au développement des compétences de comportement, de communication, ainsi que des réflexions sur le savoir-être et l'image de soi.

Tout cela se passe au cours d'entretiens individuels de coaching, à espaces réguliers de trois semaines ou plus fréquemment lorsque le besoin s'en fait sentir. Des outils sont mis à la disposition des collaborateurs, tels les tests d'évaluation des valeurs individuelles et le soutien à la recherche des intérêts professionnels et de métiers.

Le collaborateur est responsable de son propre projet de réorientation professionnelle, le conseiller agit en qualité de miroir questionneur qui amène la personne à sa propre solution.

Si, au terme de la phase de prévention de six mois, la personne n'a pas trouvé le poste qui lui convient et qu'elle est employée depuis plus de quatre ans aux CFF, elle quitte définitivement son poste de travail supprimé et entre au Centre du marché du travail des CFF. Elle bénéficie d'un contrat de durée indéterminée aux mêmes conditions de salaire que dans son ancien poste. Elle poursuit, toujours avec le soutien de son conseiller, son processus de recherche d'emploi. Après six mois, son salaire subit une baisse progressive, pouvant atteindre jusqu'à 20 %. Il est demandé au collaborateur de s'investir avec détermination afin d'acquérir un avenir professionnel et d'accepter, en fonction des besoins de l'entreprise, des placements temporaires internes ou parfois externes, dont le but principal est de maintenir la personne au travail. C'est bien sûr aussi l'occasion de démontrer ses capacités, ses compétences et d'acquérir de l'expérience. Le but est que les personnes quittant le Centre du marché du travail pour leur nouveau poste le fassent avec des compétences augmentées ou améliorées.

Savoir écouter pour conseiller

La fonction de conseiller du Centre du marché du travail des CFF repose essentiellement sur la capacité à motiver les collaborateurs et sur une

très grande capacité d'écoute active. Savoir trouver, pour chaque personne, le juste chemin entre empathie et exigences est essentiel. De provenance et de compétences diverses, issu de tous les secteurs de l'entreprise, le panel de personnes à accompagner est extrêmement varié. Il peut s'agir de personnes effectuant des travaux manuels ou exerçant une fonction de monopole du chemin de fer, tout comme il peut s'agir de spécialistes du secteur tertiaire, d'ingénieurs ou de spécialistes de haut niveau. Cet aspect des choses nécessite de la part du conseiller une très grande flexibilité ainsi qu'une capacité d'adaptation à la fois grande et rapide.

Outre l'accompagnement individuel en suivi régulier, le conseiller est appelé à mettre en place des stratégies individuelles ou collectives et à fixer des objectifs clairs. Le collaborateur est responsable de son propre projet de réorientation professionnelle, alors que le conseiller agit essentiellement en qualité de miroir questionneur visant à amener la personne à sa propre solution. Il peut aussi, par instants, soutenir son client en activant son réseau ou en formulant des propositions originales, laissant ainsi s'épanouir l'indispensable créativité essentielle à cette fonction.

Trouver des facteurs de motivation, savoir maintenir le cap dans les situations qui se figent, trouver les mots qui motivent la per-

sonne et correspondent à son état psychique du moment. Avoir la capacité d'encourager, d'aider sans agir à la place de son client: telles sont les qualités essentielles sur lesquelles le conseiller doit pouvoir construire son action. Conserver intacte sa capacité d'écoute, rester en éveil même lorsqu'une situation dure et que la solution se fait longuement attendre, exige du conseiller de l'énergie, de la patience et de la persévérance. Souvent, la passion et l'amour des gens sont les moteurs de ce magnifique métier.

Ainsi, le succès du collaborateur ou de la collaboratrice qui, après de longs efforts, trouve sa nouvelle voie est-il aussi un peu celui de son conseiller.

JEAN-PAUL GREMAUD,
Spécialiste Employabilité aux CFF SA, Human Resources,
Lausanne, Contact: jean-paul.gremaud@sbb.ch

RÉSUMÉ

SBB unterstützen aktiv Mitarbeitende bei Jobverlust

Verlieren Mitarbeitende der SBB – sie unterstehen dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – ihren Job wegen einer Reorganisation, ist für sie Begleitung und Coaching implementiert worden, damit sie schnell wieder intern oder extern einen Arbeitsplatz finden. Damit nehmen die SBB ihre soziale Verantwortung wahr. Mehrere hundert Mitarbeitende aus allen Arbeitsfeldern wurden seit dem Jahr 2000, als das SBB-eigene Arbeitsmarktcenter eröffnet wurde, erfolgreich unterstützt. Wer hier als Coach arbeitet, muss fähig sein, von Jobverlust bedrohte Mitarbeitende zu motivieren, ihnen aktiv zuzuhören und sie durch gezielte Fragen zu eigenen Lösungen anzuregen. Die Betroffenen verantworten ihre Projekte zur beruflichen Neuorientierung selbst.

RIASSUNTO

Le FFS sostengono attivamente i dipendenti che perdono il lavoro

In virtù del contratto collettivo di lavoro, per i dipendenti delle FFS che perdono il lavoro a causa di riorganizzazioni viene istituito un processo di accompagnamento e coaching affinché trovino al più presto un posto di lavoro interno o esterno. Da quando è stato creato il «Centro del mercato del lavoro» nel 2000 più di un centinaio di dipendenti di tutti i settori sono stati aiutati con successo. Chi lavora al centro come coach deve essere in grado di motivare e deve essere capace di ascolto attivo. I dipendenti sono responsabili del proprio progetto di riorientamento professionale, i coach fungono da specchio e con domande mirate li portano a trovare la propria soluzione.



Am meisten zu schaffen macht den Menschen, die bei also! Einsätze leisten, von der Sozialhilfe abhängig zu sein. Alle wollen ein funktionierender Teil der Gesellschaft sein.

Le plus dur pour ces personnes effectuant des missions chez also! est d'être dépendantes de l'aide sociale. Elles voudraient faire partie intégrante de la société.



Risorse per percorsi femminili di transizione

GIOVANNA BALLABIO, FABIANA GIULIERI FARÉ, LORENZA HOFMANN

L'Associazione Dialogare-Incontri offre servizi per adulti in transizione: formazione continua e consulenza soprattutto per donne che vogliono o devono dare una svolta al loro percorso.

Le sue aule sono frequentate da persone dai più disparati percorsi biografici, soprattutto donne che scelgono di sviluppare il loro background con corsi brevi di formazione continua non formale. Il consultorio Sportello donna assicura un accompagnamento individuale attivo per l'orientamento e il reinserimento professionale. L'utenza, prevalentemente femminile, si trova in transizione per vari motivi: fasi ed eventi della vita (maternità, separazione/divorzio, perdita del coniuge, infortunio, malattia grave, ecc.), disoccupazione, ricerca di cambiamento e/o di autonomia.

Condizione personale e contesto

Nelle transizioni biografiche femminili osserviamo il prevalere di uno o più elementi che si intrecciano con la congiuntura storica, un mondo del lavoro più flessibile e più precario.

- Percorsi vulnerabili marcati da disparità d'accesso alla formazione di base, determinata da fattori culturali e/o socio-economici.

- Disparità di genere nell'accesso allo sviluppo professionale e alla carriera.
- Difficoltà a valorizzare percorsi femminili legati alla maternità — lavoro di cura non retribuito, occupazione a tempo parziale — in un portfolio spendibile sul mercato del lavoro.
- Malessere sul posto di lavoro e difficoltà occupazionali a seguito di ambienti aziendali conflittuali, di mobbing e/o molestie sessuali sul posto di lavoro.
- Centralità della formazione continua formale e non formale per mantenere/alimentare l'impiegabilità del proprio profilo professionale nel mercato del lavoro; le donne con responsabilità familiari vi rinunciano per mancanza di tempo.
- Reinserimento lavorativo nell'età di mezzo (40–50 anni) a seguito di un imprevisto privato.
- Desiderio di cambiamento per sottrarsi alla precarietà occupazionale e all'insoddisfazione.
- Ricerca di un miglior equilibrio fra lavoro e vita privata.

Da cosa negativa nasce cosa positiva: dalla resilienza germogliano progetti di transizione biografica che danno alla persona un nuovo impulso e una situazione più stabile.

- Desiderio di valorizzare competenze ed esperienze attraverso uno sviluppo professionale o di carriera oppure un'attività in proprio.
- Preoccupazione — trasversale a tutti i profili biografici — per un orizzonte temporale di vita soggetto a cambiamenti, alla fragilità delle relazioni e a un mercato del lavoro atipico.

Autodeterminazione

Come formatrici esploriamo i bisogni formativi dell'utenza al fine di offrire opportunità mirate di sviluppo personale e di autodeterminazione. Come consulenti incontriamo persone in transizione determinate a voler raggiungere nuovi obiettivi, non di rado in condizioni personali o di contesto avverse. Il nostro ruolo è quello di aiutare l'utente a riconoscere e valutare le proprie competenze, a focalizzare i punti forti e individuare le risorse personali e gli interessi per perseguire un progetto formativo e/o professionale fattibile. Da cosa negativa nasce cosa positiva: dalla resilienza germogliano

progetti di transizione biografica che danno alla persona un nuovo impulso e una situazione più stabile.

Storie di transizione a lieto fine

Stefania ha un desiderio: trasformare la sua passione per la grafica in una professione. 45 anni, un marito e un figlio adolescente, esperienza come impiegata e nel campo del marketing. Si cimenta con la grafica da autodidatta e i suoi lavori cominciano a trovare un mercato. Vuole migliorare, ma come? Presso lo Sportello donna viene informata della possibilità, prevista dal sistema formativo svizzero, di recuperare la qualifica professionale (art. 33 LFPr). Stefania ci prova: durante un anno lavora e va a scuola. Lieto fine: l'ambito Attestato federale di capacità di grafica e una nuova fase professionale parzialmente in proprio.

Giulia, durante il congedo maternità del secondo figlio, si è rivolta allo Sportello donna per fare il punto sulla situazione professionale e personale: 31 anni, sposata, due bimbi, laureata in Lettere, un impiego come ricercatrice e redattrice scientifica e un altro come redattrice e traduttrice. I nodi da sciogliere? Da una parte, conciliare la famiglia e un lavoro appagante e ben remunerato. Dall'altra, la voglia di cambiare. Dopo il primo colloquio con la consulente, Giulia si è concessa un tempo di riflessione. Alcuni anni dopo, è tornata allo Sportello donna per intraprendere un bilancio di candidatura professionale e personale sfociato in un riorientamento: diventare insegnante! Due anni di formazione per l'ottenimento dell'abilitazione all'insegnamento, parallelamente a un lavoro a tempo parziale e gli impegni familiari. Obiettivo raggiunto: Giulia è un'insegnante motivata con un grado d'occupazione all'80%.

Michela, 35 anni e già 14 anni di lavoro quale impiegata in banca, trova il coraggio di dire basta alla sua insoddisfazione, a un ambiente di lavoro deteriorato da riorganizzazioni interne. Dimissioni! Uno stop per capire che cosa desidera per il suo benessere. Grazie al bilancio professionale e personale seguito allo Sportello donna, persegue il suo sogno: gestire un'osteria di paese. Il sogno diventerà un progetto a patto di intraprendere la formazione di esercente.

GIOVANNA BALLABIO, lic.phil., psicologa FSP, orientatrice scolastica e professionale, consulente Sportello donna
 Contatto: sportellodonna@dialogare.ch

FABIANA GIULIERI FARÉ, lic. in scienze economiche, menzione economia politica, Master biennale in International Tourism, consulente Sportello donna
 Contatto: sportellodonna@dialogare.ch

LORENZA HOFMANN, lic. scienze politiche, responsabile formazione continua Dialogare-Incontri
 Contatto: comunicazione@dialogare.ch

RÉSUMÉ

Beratung und Weiterbildung: Ressourcen für weibliche Übergangswege

Die Erfahrung eines Tessiner Weiterbildungs- und Beratungszentrums zur beruflichen Reintegration ermöglicht die Beobachtung weiblicher Übergangswege. Die Non-Profit-Organisation «Dialogare-incontri» begleitet Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen wie Mutterschaft, Trennung/Scheidung, Unfall, schwere Krankheit, Arbeitslosigkeit und Suche nach Veränderung und Autonomie in Übergangssituationen sind. Einerseits, so zeigt sich, erschweren die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die soziale Verwundbarkeit und die prekäre Beschäftigungssituation ihren Weg des Übergangs. Andererseits stellt man bei ihnen ein höheres Bewusstsein für die Bedeutung formaler und nonformaler Weiterbildung fest, die ihnen hilft, ihr Berufsprofil zu schärfen, die Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern und auch ihre private Selbstbestimmung zu erhöhen.

RÉSUMÉ

Conseil et formation: ressources pour les femmes en voie de transition

Au Tessin, les trajectoires des femmes en situation de transition ont pu être étudiées dans un centre de formation continue et de conseil pour la réinsertion professionnelle. L'organisme sans but lucratif «Dialogare-incontri» accompagne les femmes qui se trouvent sur des voies de transition pour diverses raisons telles que la maternité, la séparation/le divorce, l'accident, la maladie grave, le chômage, la recherche de changement et d'autonomie. D'une part, on voit que l'inégalité entre les sexes, la vulnérabilité sociale et la situation de l'emploi précaire compliquent leur mode de transition. D'autre part, on constate chez elles une meilleure prise de conscience de l'importance de la formation continue, formelle et non formelle, qui les aide à renforcer leur profil professionnel, à améliorer leur employabilité et à accroître leur potentiel d'autodétermination.

Die Furt durchschreiten

EKKEHARD NUISSL

Die Furt war die erste, natürliche Form des Übergangs, noch bevor es Brücken und Fähren gab. Man wurde nass, aber man erreichte gewöhnlich das andere Ufer. Was immer mit Übergängen seitdem geschah, im wirklichen wie im übertragenen Sinn, enthält alle Elemente der Furt: Zwei Seiten werden verbunden, man bewegt sich von der einen zur anderen, und man läuft Gefahr, nass zu werden.

Lebenslanges Lernen ist ohne Übergänge nicht vorstellbar, zumal heute der Blick auf die lernenden Subjekte gerichtet ist, welche die Übergänge zu meistern haben. Diese Übergänge bestehen jedoch nicht nur als Anforderungen an System und Institutionen, sondern auch zwischen dem Bildungssystem und seiner Außenwelt – Beruf, Arbeit, Freizeit, Familie, Kultur und Alltag. Biografische Übergänge haben sich vermehrt. Nicht nur Qualifikationsabschluss, Berufseinstieg, Partnerschaft, Elternschaft und Rente sind Einschnitte, sondern Berufswechsel, Qualifikationswechsel, Partnerwechsel und Ortswechsel nehmen zu. Immer handelt es sich um «Transitionen», die Neues für Geist, Körper und Seele bedeuten, Lernanlässe sind und Lernen erfordern.

Für das «Bildungssystem» enthalten diese Übergänge Herausforderungen, die mittlerweile weit über die traditionellen immanenten (etwa Schule – Hochschule) und externen (etwa Bildung – Beruf) Übergänge hinausgehen. Mehr noch: Es entwickelt sich ein vielfach vernetztes Geflecht von Übergängen, die in beide Richtungen genutzt werden – etwa bei der Rückkehr aus der Arbeitswelt in das Bildungssystem oder einem Studium auf der Grundlage von Berufserfahrungen. Nicht nur sind die Bildungsinstitutionen und ihre Angebote aufeinander abzustimmen, um ein zielgerichtetes und erfolgreich individualisiertes lebenslanges Lernen zu ermöglichen, sie verändern sich auch

Es ist kaum zu vermeiden, in der Furt ein wenig nass zu werden, aber man sollte dabei nicht baden gehen oder gar ertrinken.

durch das Eindringen von Lebenserfahrungen und Ergebnissen informellen Lernens im didaktisch-methodischen und inhaltlichen Kern.

Es sind grosse Aufgaben, die hier anstehen für die Verantwortlichen und die Beschäftigten im Bildungssystem. Die Institutionen müssen sich öffnen und vernetzen, die Übergänge qualitativ ausgestattet werden, didaktische Konzepte sind mit höheren Individualisierungsanteilen zu flexibilisieren und – vor allem – im mikrodidaktischen Bereich bedarf es ausdifferenzierter und mit hohem Beratungsanteil versehener Lehrkompetenzen. Insbesondere die engere Verbindung von formalem, nonformalem und informellem Lernen ist weiterzuentwickeln, um den Lernenden hier die Übergänge zu erleichtern, mehr noch: sie zu Übergängen zu motivieren.

Mit anderen Worten: Es ist kaum zu vermeiden, in der Furt ein wenig nass zu werden, aber man sollte dabei nicht baden gehen oder gar ertrinken. Und die Verantwortung dafür, dass das nicht geschieht, liegt nicht nur bei denen, welche die Furt beschreiten – nicht einmal hauptsächlich, sondern bei denen, welche den Nutzen aus den Übergängen ziehen.

EKKEHARD NUISSL, Professor für Erwachsenenbildung in Kaiserslautern und Torun sowie em. Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) in Bonn.
Kontakt: nuissl@die-bonn.de

«Als Pfarrerinnen und Pfarrer und sind wir so etwas wie Talentscouts»

Die 37-jährige Theologin Carla Maurer aus St. Gallen ist nach verschiedenen beruflichen Stationen seit vier Jahren Pfarrerin an der Swiss Church in London. Was dieser Beruf beinhaltet, wie sie ihn lebt und weshalb sie nicht strikt trennt zwischen Beruflichem und Privatem, erzählt sie im Interview mit Theres Roth-Hunkeler.

Frau Maurer,
sind Sie fromm?

Unter fromm verstehe ich in erster Linie eine angepasste und unkritische Grundhaltung, eine Glaubenshaltung ohne Zweifel und mit einem moralistischen Beigeschmack. In diesem Sinne bin ich nicht fromm. Aber ich empfinde eine grosse Demut gegenüber dem Leben, der Natur, meinen Mitmenschen und dem Göttlichen. Demut ist für mich eine Grundhaltung des Staunens, sie lässt auch Zweifel und Nicht-Wissen zu und ist nicht dasselbe wie Unterwürfigkeit. Ganz im Gegenteil: Demut rückt das Leben immer wieder in Perspektive und daran

kann man wachsen. Ist das fromm? Vielleicht. Dann wäre ich durchaus fromm.

Wie sind Sie zu Ihrem Job gekommen – obwohl, Pfarrerin klingt fast nach Berufung?

Ich sehe meinen Beruf tatsächlich als Berufung. Ein Bekehrungserlebnis hatte ich aber nie. Auch haben sich meine Zweifel am Glauben nie aufgelöst. Glaube ist Suchen. Meine Berufung ist eher ein Prozess, ein stetiges Wachstum und Entwickeln von Geist, Körper und Seele.

Dass ich den Pfarrberuf als Berufung sehe, hat Einfluss auf meine Lebensweise. Für mich gibt es keine strikte Trennung zwischen Privatem

und Beruflichem. Den Begriff «Work-Life-Balance» habe ich weitgehend durch «Life-Balance» ersetzt. Mein Mann, der Musikproduzent Julian Simmons, übt zum Glück auch einen Beruf aus, den er über alles liebt und der sich mit dem Privaten verbindet.

Ich bin im Erststudium über die mittelalterliche Philosophie und Geschichte zur Theologie gekommen. Mein Bibelwissen war quasi nicht existent, bloss, ohne solides Grundwissen in christlicher Theologie und Kirchengeschichte ist die Welt des Mittelalters schwierig zu verstehen. In den Theologiekursen (Bibelwissen, Hebräische Sprache



Demut rückt das Leben immer wieder in Perspektive und daran kann man wachsen. Ist das fromm? Vielleicht. Dann wäre ich durchaus fromm.

etc.) hat es mir schnell den Ärmel reingezogen, zuerst vor allem auf intellektueller Ebene. Die spirituelle Entwicklung kam dann hinzu, aber vor Kirchen habe ich mich lange gescheut. Nach dem Studium wollte ich nicht in die Pfarrausbildung, weil ich befürchtete, für den Rest des Lebens irgendwo in einem Landpfarramt festzusitzen. So ging ich hinaus in die Welt, habe nach einigen Jahren das Vikariat nachgeholt und bin erst dann Pfarrerin geworden.

Welches sind Ihre Hauptaufgaben?

Nebst dem Kerngeschäft, also Gottesdienste feiern, Hochzeiten, Taufen und Beerdigungen gestalten, Seelsorge, Familienarbeit, Erwachsenenbildung und Diakonie im Quartier (z.B. Obdachlosenarbeit), fällt bei mir eine Menge anderer

Aufgaben an. Das Setting der Schweizer Kirche ist speziell. Wir sind keiner Administration zugeordnet, unsere Mitglieder wohnen in ganz London verteilt. Die Fluktuation ist sehr hoch, Kirchenräte bleiben oft nur ein paar Jahre. So ist eine meiner Kernaufgaben, ehrenamtliche und bezahlte Mitarbeitende zu rekrutieren, auch für einen Teil des Fundraising bin ich zuständig. Wir müssen uns ab 2018 komplett unabhängig finanzieren, da der Schweizerische Evangelische Kirchenbund aus der Finanzierung aussteigt und wir auch keine Steuergelder kriegen. Ich bin auch Anlaufstelle für die säkularen Schweizer und Schweizerinnen und beteilige mich als Pfarrerin aktiv am Leben der «Swiss Community».

Daneben baue ich neue Projekte auf, z.B. im Bereich der Obdachlosenarbeit. Im

Herbst zeigen wir in Zusammenarbeit mit dem Grossmünster, dem St. Jakob und dem Jugendliteraturlabor in Zürich die Ausstellung «HomeLos»

(Vernissage: 10. November 2017, 19 Uhr, St. Jakob; www.swisschurchlondon.org.uk/homelos/)

Mit der Pfarrerin Monika Widmer aus Basel plane ich das Projekt OFFLINE in London an Pfingsten 2018, vier Tage Meditation mitten in London, mit dem Pilgerpfarrer Michael Schaar aus Zürich plane ich Stadtpilgern in London im August 2018.

Welche Menschen besuchen die Swiss Church und aus welchen Motiven?

Im Sonntagsgottesdienst sind das zu circa 80% Schweizer und Schweizerinnen, meist ältere Frauen, die vor Jahrzehnten als Au-Pair nach England gekommen sind und dann hier geheira-

tet und Familie gegründet haben. Dann gibt es einige Engländer, deren Wurzeln in der Schweiz sind. Es gibt einige Familien und jüngere Berufstätige, die hin und wieder in die Kirche kommen. Das Pflegen der Schweizer Wurzeln ist dabei mindestens so wichtig wie das Religiöse. Daneben haben wir aber eine ganze Menge anderer Angebote, von Kunst in der Kirche über Fondue-Abende bis hin zu Konzerten. Das zieht ganz verschiedene Menschen an. Wir vermieten die Kirche auch, z.B. für Modeschauen während der London Fashion Week.

Die Highlights in Ihrem Beruf, aber auch die Probleme, die Sorgen?

Es sind die Begegnungen, die mich tragen. Hochzeiten und Taufen begeistern mich, besonders gerne arbeite ich mit älteren Menschen

zusammen. Es berührt mich, Menschen in der Krankheit und am Sterbebett zu begleiten. Die Auseinandersetzung mit dem Lebensende und dem Tod empfinde ich manchmal auch als Belastung. Weil ich eine kritisch Gläubige bin, glaube ich nicht so einfach an ein Leben nach dem Tod. Die Unsicherheit, was danach kommt und wie es ist, nicht mehr im weltlichen Sinn zu existieren, fährt mir manchmal richtig ein und macht mir Angst. Wie werde ich altern? Werde ich leiden? Wer wird einmal an meinem Krankenbett sitzen?

Wie begleiten Sie Menschen in Lebenskrisen oder jene vor ihrem letzten Übergang?

Wir Kirchenmenschen haben eine Vielfalt an Handlungen und Text- und Liedgut zur Verfügung, die ich je nach Mensch, den ich begleite, benutze. Das ist bei den einen das Abendmahl am Krankenbett, bei anderen singe ich etwas vor oder wir singen zusammen, wir beten oder hören uns Musikstücke an. Manche wollen ihre Beerdigung besprechen. In ganz schwierigen Situationen schweigen wir zusammen, oder ich halte die Hand oder spreche einen Segen. Ich mache Hausbesuche, das ist ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit.

In der Pfarrausbildung lernen wir verschiedene

Modelle der Gesprächsführung kennen. Wir protokollieren konkrete Seelsorgesituationen, analysieren und reflektieren sie in Kleingruppen oder im Einzelcoaching. Die praktischen Erfahrungen verleihen das nötige Selbstvertrauen und Know-how, sich auf solche Situationen einzulassen.

Ich hatte selber Krisen in meinem Leben. Es gab Menschen, die haben mir in meiner inneren Not geholfen, oft ohne viele Worte. Diese Erfahrung hilft mir, die Einsamkeit zu verstehen, die viele Menschen quält.

Planen Sie Ihr Leben oder sind Sie offen für biografische und berufliche Übergänge?

Mein Mann ist Engländer, insofern werden wir uns immer zwischen England und der Schweiz bewegen. Ich habe also auch Familie in England. London ist weit mehr als nur eine berufliche Station. Im Moment haben wir keine konkreten Pläne, wir sind beide sehr zufrieden, wo wir beruflich und privat stehen. Das Leben wird zeigen, wo es uns hinführt. Einer von uns wird immer entwurzelt sein. Sicher wird es irgendwann Veränderungen geben, aber ich habe mich schon immer darauf eingelassen, was das Leben an mich herangetragen hat. So habe ich in Strasbourg gelebt für fast

vier Jahre, und dann hat es mich nach London verschlagen – obwohl ich immer gesagt habe, ich könnte nie in einer Grossstadt leben! Nun bin ich doch ausge-rechnet im grössten Moloch Europas gelandet. Ich bin immer offen für Übergänge. Leben ohne Übergänge gibt es ja gar nicht – oder?

Sie haben das Schlusswort!

Kirche besteht aus Beziehungen. Die Beziehungsqualität in einer Gemeinde ist nicht wirklich messbar, höchstens spürbar. Das finde ich ganz zentral. Wenn man sich Zeit für den Beziehungsaufbau nimmt, und zwar in allen möglichen Situationen, dann nehmen die Menschen auch immer mehr Verantwortung wahr und Kirche wird ein Raum, an dem alle mitbauen und sich auf vielfältige Art einbringen. Das braucht oft Jahre. Ich denke oft, dass wir uns diese Zeit nicht mehr nehmen können oder dürfen. Das schadet der Kirche ungemein. Als Pfarrpersonen sind wir eigentlich sowas wie Talentscouts. Wir sollen Talente wahrnehmen, aufbauen und zum Blühen bringen, so dass sie für alle leuchten. «Man stellt auch nicht ein Licht an und stellt es unter den Scheffel, sondern auf einen Leuchter, so dass es allen, die im Hause sind, leuchtet.»
(Matthäus 5:15)

Interview:

THERES ROTH-HUNKELER,
Redaktion EP,
Kontakt: roth-hunkeler@bluewin.ch

Kontakt CARLA MAURER:

carla.maurer@swisschurchlondon.org.uk
www.swisschurchlondon.org.uk
Blog: swissvicarlondon.blogspot.co.uk

RÉSUMÉ

L'expérience d'une pasteure suisse avec les situations de transition

La théologienne saint-galloise Carla Maurer, âgée de 37 ans, est depuis quatre ans pasteure à la «Swiss Church» de Londres. Elle considère son travail comme une vocation, bien qu'elle n'ait jamais fait l'expérience d'une révélation. Pour elle, la foi est un processus de recherche qui n'interdit pas les doutes. C'est un développement et une transformation continue de l'esprit, du corps et de l'âme. Son travail ne permet pas une séparation stricte entre vie privée et vie professionnelle. Les mariages et les baptêmes représentent des moments forts de son ministère. Pour les situations de fin de vie et de transition vers la mort, qui l'angoissent parfois, c'est non seulement la formation qu'elle a reçue mais aussi l'expérience concrète qui lui apportent le savoir-faire et la confiance nécessaires pour gérer de telles conditions.

RIASSUNTO

L'esperienza di una pastora svizzera con le situazioni di transizione

La teologa sangallese Carla Maurer, 37 anni, è da quattro anni pastora alla «Swiss Church» di Londra. Considera il suo lavoro come una vocazione, sebbene non abbia mai avuto la chiamata. Per lei, la fede è un processo di ricerca che non esclude i dubbi. È uno sviluppo e una trasformazione continua dello spirito, del corpo e dell'anima. Il suo lavoro non permette una separazione netta tra vita privata e professionale. Matrimoni e battesimi rappresentano i punti salienti del suo ministero. Nelle situazioni di fine della vita e di transizione verso la morte, che a volte l'angosciano, non è unicamente la formazione ricevuta ma anche l'esperienza pratica a fornire le competenze e la sicurezza necessaria a gestire queste circostanze.

12.09.17

17.30–20.00 / Zürich
Deutsch

**SELBSTSTÄNDIGKEIT IN DER
ERWACHSENENBILDUNG**
SVEB-Einzelmitgliederevent

14.09.17

8.30–17.30 / Yverdon-les-Bains
Français

**COACHING OR
NOT COACHING?**
Journée de la FRAFFA

22.09.17

9.00–12.30 / Lausanne
Français

ATELIER EDUQUA EN ROMANDIE
L'auto-évaluation en tant qu'outil
de management

26.09.17

13.30–17.00 / Lugano
Deutsch

SEMINARIO EDUQUA
Criterio 4: i formatori

28.09. / 26.10. / 30.11.17

18.30–20.00 / Bellinzona
Deutsch

CICLO DI INCONTRI 2017
«AUTOMAZIONE, FATTORI DELLA
PRODUZIONE E LAVORO»

03.10.17

13.30–18.00 / Bern/Berne
Deutsch/Français

**WOHIN STEUERT DIE
QUALITÄTSSICHERUNG
IN DER WEITERBILDUNG? /
FORMATION CONTINUE :
OÙ VA L'ASSURANCE
QUALITÉ?**

Erste Nationale Qualitätstagung /
Première Journée nationale
sur la qualité

31.10.17

9.15–17.00 / Bern/Berne
Deutsch/Français

**KURSLEITUNGSKOMPETENZEN
VON MORGEN / CONDUITE
DE COURS – QUELLES SONT
LES COMPÉTENCES ATTENDUES
DE DEMAIN?**

10. AdA-Plattformtagung /
10e Journée d'échanges FFA

03.11.17

9.00–16.15 / Bern/Berne
Deutsch/Français

**DIGITALISIERUNG UND GRUND-
KOMPETENZEN – EIN BLICK
AUF DIE GEGENWART DER
ZUKUNFT / NUMÉRISATION ET
COMPÉTENCES DE BASE –
L'AVENIR COMMENCE AUJOUR-
D'HUI**

Fachtagung Grundkompetenzen /
Colloque sur les compétences
de base

16.11.17

9.00–12.30 / Zürich
Deutsch

**WELCHE WEITERBILDUNG
WOLLEN KMU? / QUELLES FOR-
MATIONS VEULENT LES PME?**

Nationale KMU-Tagung /
Journée nationale des PME

27.11.17

13.30–17.00 / Bern
Deutsch

**GEWINNER UND VERLIERER
DER WEITERBILDUNG**

Beteiligungsmuster in der Weiter-
bildung

Anmeldung:

www.alice.ch/veranstaltungen

Inscription:

www.alice.ch/evenements

Iscrizione:

www.alice.ch/eventi

SEMINARE KREATIVITÄT UND INNOVATION

- DESIGN THINKING
- BUSINESS MODEL GENERATION
- SIX THINKING HATS
- KREATIVITÄTSTECHNIKEN
- SIMPLICITY
- TRENDS – DER INNOVATIONS-
ZÜNDER

Alle Workshops führen wir auch
betriebsintern durch.

denkmotor.com,
info@denkmotor.com,
+41 44 450 28 28, Denkmotor
GmbH, 8004 Zürich

Tapetenwechsel für Ihr Kursangebot

Wir bieten Seminarlokalitäten
und Veranstaltungsräume mit
herzlicher Gastfreundschaft und
ansprechenden Leistungen in der
ganzen Schweiz –
originell und individuell.

Angebote und Information:
www.plusbildung.ch
info@plusbildung.ch

**Mit einem Weiterbildungs-
gutschein investieren Sie in die
Zukunft Ihrer Liebsten!**

Schenken Sie Inspiration und
neue Perspektiven. Erfüllen Sie
die Zukunftsträume von Familie,
Freunden, Mitarbeitenden oder
sich selbst. 300 Anbieter
und 25 000 Angebote stehen
zur Auswahl.

www.weiterbildungsgutschein.ch

Bildung, die schmeckt – neue Trends und attraktive Formen

Tagung für Bildungsfachleute
28. und 29. November 2017:
Was bewegt Menschen, sich
zu bilden? Welche Bildungsformen
sind lustvoll und für heutige
Menschen attraktiv?

Programm und Information:
www.plusbildung.ch/aktuell
info@plusbildung.ch

Studiengänge zur Weiterbildung kompetenzorientiert ausrichten

ANNA-LENA MAJKOVIC, CHRISTOPH GÜTERSLOH

Kompetenzorientierung ist ein Schlagwort, das aktuell auf allen Bildungsstufen diskutiert wird. Wie Bildungsangebote kompetenzorientiert ausgerichtet werden, ist jedoch im Einzelfall sehr unterschiedlich. Dieser Beitrag zeigt, wie berufsrelevante Handlungskompetenzen ermittelt werden und welche Auswirkungen das auf die curriculare Gestaltung des Studiengangs hat.

Die Kompetenzorientierung hat seit Jahren alle Bildungsstufen erfasst. Der Begriff Kompetenz wird sowohl im allgemeinbildenden Bereich als auch in der beruflichen Bildung verwendet und hat die Begriffe Bildung und Schlüsselqualifikation weitgehend abgelöst (Schiersmann, 2007). Seine weite Verbreitung hat jedoch auch dazu geführt, dass eine fast unüberschaubare Anzahl an Definitionen des Begriffs existiert (Reinhold, 2015) und dass dieser in der jeweiligen Anwendung genau definiert werden muss. Relative Einigkeit besteht darin, Kompetenzen als Voraussetzungen zu beschreiben, die zur Bewältigung komplexer, meist beruflicher Aufgaben erforderlich sind. In diesem Artikel versuchen wir, die Kompetenzorientierung in einem Weiterbildungsstudiengang (MAS Ausbildungsmanagement) zu verdeutlichen.

Konzeption und Identifikation berufsrelevanter Kompetenzen

Der MAS Ausbildungsmanagement richtet sich an Bildungsverantwortliche in Bildungs- und

Veränderungsprojekten. Kompetenzen müssen daher auf die berufliche Tätigkeit der Zielgruppe ausgerichtet sein. Während sich in der Schule häufig Definitionen durchgesetzt haben, die Kompetenzen differenziert nach Methoden, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen ausweisen, überwiegen auf der betrieblichen Seite Definitionen, die Kompetenzen eng an berufliche Handlungen knüpfen. Ob ein Ausbildungsmanager kompetent ist, zeigt sich erst in der konkreten Handlung, etwa bei einem Veränderungsprojekt. In diesen konkreten Handlungen sind dann gleichzeitig Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen wirksam. Wir haben für die Ermittlung berufsrelevanter Kompetenzen ein Kompetenzmodell gewählt, das sich an den Kernarbeitsprozessen von Bildungsverantwortlichen ausrichtet.

Der primäre Entwicklungsschritt der Kompetenzmatrix beinhaltete die Definition eines Arbeitsmodells anhand normativer Aspekte, wie etwa Vorgaben von Berufsverbänden, bestehende Kompetenzmodelle und Ergebnisse von Trendberichten. In der Formulierung der Kom-

petenzmatrix haben u.a. die Vorgaben des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung SVEB Beachtung gefunden. Das Arbeitsmodell diente als Ausgangslage für die empirisch fundierte Weiterentwicklung der zu bestimmen Kompetenzen.

Expertenbefragungen mit Bildungsverantwortlichen

Anhand von strukturierten Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Praxis wurde das Arbeitsmodell abgeglichen. Ziel dieser Phase war es, zu ermitteln, ob die Ebenen der Kompetenzbereiche und die jeweils dazugehörigen Stufen der Kompetenzentwicklung angepasst, vertieft, konkretisiert oder um weitere ergänzt werden sollten. Zusätzlich wurde untersucht, ob die beschriebenen Kompetenzen repräsentativ für das jeweilige Tätigkeitsfeld und die Organisation der Befragten sind. Um eine möglichst umfassende Darstellung des Tätigkeitsfelds und der zu entwickelnden erfolgskritischen Kompetenzen zu erlangen, erfolgte eine Befragung einer möglichst breiten Zielgruppe (unterschiedliche Branchen, Unternehmensgrößen und Funktionen). Die Ergebnisse dieser Analysen wurden in eine erste Version der Kompetenzmatrix verdichtet. Anschliessend erfolgte eine kritische Überprüfung der erstellten Kompetenzmatrix im Hinblick auf Verständlichkeit, Kohärenz und Trennschärfe im Rahmen einer Fokusgruppe. Das Feedback wurde wiederum in eine zweite Version der Kompetenzmatrix integriert.

Um die Praxistauglichkeit des Modells zu überprüfen, wurde in einer quantitativen Befragung die Güte und Qualität anhand einer grösseren Stichprobe (N = 181) bewertet.

Beurteilungskriterium	Fragestellung
<i>Bedeutsamkeit/Relevanz</i>	Inwieweit sind die Kompetenzbereiche und Stufen der Kompetenzentwicklung für die Tätigkeit von Bildungsverantwortlichen relevant/bedeutsam?
<i>Vollständigkeit</i>	Erfasst die Kompetenzmatrix insgesamt die berufs- und erfolgsrelevanten Kompetenzanforderungen für das Berufsfeld der Bildungsverantwortlichen?
<i>Differenziertheit/ Detailliertheit</i>	Ist die Kompetenzmatrix insgesamt detailliert/differenziert genug?
<i>Verständlichkeit</i>	Ist die Kompetenzmatrix klar und eindeutig formuliert?

Die Tabelle beschreibt die Beurteilungskriterien der inhaltlichen Validitätsüberprüfung.

Kompetenzorientierte Überarbeitung des Studiengangs

Die Erstellung der Kompetenzmatrix und die Gewichtung haben vor allem zwei Dinge gezeigt. Die Kompetenzmatrix wurde insgesamt als bedeutsam, vollständig, detailliert und eindeutig beurteilt. Die Relevanz einzelner Kompetenzen ist jedoch stark abhängig vom Verantwortungsbereich der Zielgruppe. Das alte Curriculum des MAS war von der Idee eines Spiralcurriculum geprägt. Inhalte wurden im Verlauf des MAS mehrfach behandelt. Mit der Unterteilung des MAS in CAS war diese Ausrichtung der Studieninhalte nicht mehr adäquat. Daher wurden die überarbeiteten CAS so gestaltet, dass sie genauer auf die Bedürfnisse der jeweiligen Stufe zugeschnitten sind. So sind zwei CAS entstanden, die sich an den Tätigkeiten von Studiengangsleitenden orientieren, mit einer

Relative Einigkeit besteht darin, Kompetenzen als Voraussetzungen zu beschreiben, die zur Bewältigung komplexer, meist beruflicher Aufgaben erforderlich sind.

konkreten Ausrichtung auf didaktische Entscheidungen. Zwei weitere CAS richten sich an Projektleitende oder Leitungen von Bildungsinstitutionen. In der Gestaltung der einzelnen Sequenzen führt die Kompetenzmatrix dazu, dass die Handlungsorientierung noch stärker in den Vordergrund rückt. Eine Kompetenzmatrix ist damit ein gutes Instrument, um Weiterbildungsstudiengänge auf die Zielgruppe auszurichten und eine handlungsorientierte, praxisnahe Ausbildung zu garantieren.

DR. ANNA-LENA MAJKOVIC, wissenschaftliche Mitarbeiterin IAP Leitung, Aktuelle Projekte: IAP-Trendstudie 2017 «Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0», Modulverantwortliche Interkulturelle Kompetenz in der Erwachsenenbildung www.zhaw.ch/de/ueber-uns/person/majk/

CHRISTOPH GÜTERSLOH, Leiter Schulentwicklung/Schulführung, Pädagogisches Zentrum Basel, ehemaliger Studiengangsleiter MAS Ausbildungsmanagement

LITERATUR

- Reinhold, M. (2015). Kompetenzwerb und Identitätsbildung in der elektrotechnischen Facharbeit. Bielefeld: Bertelsmann
- Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

RÉSUMÉ

Les programmes de formation continue axés sur les compétences

Le concept d'«orientation sur les compétences» touche depuis des années tous les niveaux de la formation. «Compétence» est un terme utilisé à la fois au niveau de l'enseignement général et au niveau de la formation professionnelle. Il a largement supplanté les termes «formation» et «qualifications clés» (Schiersmann, 2007). Son utilisation répandue a néanmoins conduit à un nombre incalculable de définitions parmi l'offre de formations orientées sur les compétences (Reinhold, 2015), donc à la nécessité de décrire précisément chaque cas. Un consensus relatif existe pour définir les compétences comme des conditions préalables requises pour gérer des tâches complexes, en principe dans un cadre professionnel. Cet article tente de clarifier la manière dont sont déterminées les compétences dans le cas d'un MAS en gestion de formation.

RIASSUNTO

I programmi di formazione continua orientati alle competenze

Il concetto di «orientamento per competenze» tocca da diversi anni tutti i livelli di formazione. «Competenza» è un termine utilizzato sia a livello di istruzione generale sia nella formazione professionale. Ha in gran parte sostituito i termini «formazione» e «qualifiche chiave» (Schiersmann, 2007). Il suo uso diffuso ha tuttavia portato a innumerevoli definizioni tra le offerte formative orientate alle competenze (Reinhold, 2015), da qui dunque la necessità di descrivere con precisione ogni singolo caso. Esiste un consenso in merito alla definizione delle competenze come prerequisiti necessari per gestire compiti complessi, di regola in ambito professionale. Questo articolo tenta di chiarire il modo in cui vengono determinate le competenze nel caso di un MAS in gestione della formazione.

Evidenzbasierte Unterrichtsentwicklung

Ein Raster zur Beurteilung von Small-scale-Lehrprojekten in der Aus- und Weiterbildung

MÒNICA FEIXAS, DAGMAR ENGFER, FRANZISKA ZELLWEGER
(Zentrum für Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung ZHE, PH Zürich)

«Wie weiss ich, ob auch die Teilnehmenden mit wenig Erfahrung das Kernkonzept in meinem Modul verstanden haben?» «Trägt der wiederholte Einsatz von aktivierenden Unterrichtsmethoden zum besseren Verständnis bei?» Es ist ein zentrales Anliegen in der Hochschuldidaktik, Dozierende anzuleiten, Lehr-Lern-Prozesse an Hochschulen systematisch zu untersuchen. Dadurch sollen Dozierende Ansatzpunkte identifizieren, um ihren Unterricht im je spezifischen Kontext weiterzuentwickeln. Das folgende Raster unterstützt die Einschätzung der Qualität solcher Lehrprojekte.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR:

- Feixas, M.; Bachmann, H.; Bühler, Z.; Engfer, D.; Honegger, M.; Zellweger, F.; Zimmermann, T. (2017). Portfolio or project? Involving university teachers in the research of their disciplinary teaching to enhance transfer. Proceedings The 2nd EuroSoTL Conference, 83–87. www.konferens.ht.lu.se/eurosotl-2017/proceedings/
- Beywl, W., Bestvater, H., & Friedrich, V. (2011). Selbstevaluation in der Lehre. Münster: Waxmann.
- Richlin, L. (2001). Scholarly Teaching and the Scholarship of Teaching. New directions for teaching and learning, 2001(86), 57–68.

	EXZELLENT	GENÜGEND	UNGENÜGEND
Erläuterung der Fragestellung oder eines Problems	Die kritisch zu untersuchende Fragestellung ist präzise, klar und umfassend dargestellt. Alle relevanten Informationen für das Verständnis sind nachvollziehbar erläutert.	Die kritisch zu untersuchende Fragestellung ist dargestellt. Die Herleitung lässt jedoch wichtige Begriffe ungeklärt, Grenzen sind nicht klar bestimmt oder Hintergründe für das Verständnis fehlen.	Die kritisch zu untersuchende Fragestellung ist nicht klar. Relevante Informationen für das Verständnis fehlen.
Einbezug von verfügbarem Wissen, Forschung oder Perspektiven	Vertiefte Information aus relevanten Quellen sind verdichtet zu zentralen Aspekten in Bezug auf die Fragestellung.	Informationen aus relevanten Quellen sind verdichtet zu einigen zentralen Aspekten.	Informationen kommen aus irrelevanten Quellen oder stehen in unklarem Bezug zur Fragestellung.
Design-Prozess	Alle methodischen Elemente sind angemessen umgesetzt (von der Zielsetzung bis zur Datenanalyse).	Die kritischen methodischen Elemente sind angemessen umgesetzt, allerdings sind gewisse Aspekte nicht mit der nötigen Stringenz geplant.	Die methodischen Elemente sind in zentralen Aspekten mangelhaft umgesetzt.
Umsetzung der Intervention in der Unterrichtspraxis	Unterrichtsinterventionen werden angemessen umgesetzt, um anspruchsvolle Fragestellungen auf der Basis breit abgestützter Quellen zu erhellen.	Unterrichtsinterventionen werden angemessen umgesetzt, um anspruchsvolle Fragestellungen auf der Basis einiger wichtiger Quellen zu erhellen.	Unterrichtsinterventionen sind mangelhaft umgesetzt, so dass nur sehr beschränkt ein Beitrag zur Erhellung anspruchsvoller Fragestellungen erfolgen kann.
Analyse der Resultate	Die Erkenntnisse werden so dargestellt, dass aufschlussreiche Muster, Unterschiede oder Ähnlichkeiten deutlich werden.	Die Erkenntnisse werden so organisiert und dargestellt, dass einige Muster, Unterschiede oder Ähnlichkeiten deutlich werden.	Die Erkenntnisse sind mangelhaft dargestellt und die Analyse der Resultate ist oberflächlich.
Schlussfolgerungen	Die Schlussfolgerungen leiten sich klar und nachvollziehbar aus dem dargestellten Untersuchungsprozess ab.	Die Schlussfolgerungen beschränken sich auf ausgewählte Daten aus der Untersuchung.	Die Schlussfolgerungen sind nicht eindeutig oder nicht durch die Daten gestützt.
Grenzen und Herausforderungen	Es werden differenziert die Auswirkungen und Grenzen der Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Unterrichts diskutiert.	Einige wichtige Auswirkungen und Grenzen der Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Unterrichts werden diskutiert.	Keine Auswirkungen und Grenzen der Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Unterrichts werden diskutiert.



Ratgeber: Weiterbildung in der Schweiz

Autorin:
Regula Schröder-Naef

Vertrieb:
SVEB, 170 Seiten

Herausgeber:
SVEB und Stiftung für
Konsumentenschutz

Preis:
CHF 28

Die Schweizer Weiterbildungslandschaft ist vielfältig und hat sich stark gewandelt. Die zweite, überarbeitete Auflage des Ratgebers «Weiterbildung in der Schweiz» nimmt Veränderungen und neue Entwicklungen auf, informiert über die breite Palette an Möglichkeiten und zeigt Wege auf, damit die passende Weiterbildung gefunden werden kann.

Das Buch dient Weiterbildungsinteressierten und Beratungsfachpersonen als praktische Orientierungshilfe.

Infos & Leseprobe: shop.alice.ch

Nächster Halt: SprachkursleiterIn Wir bringen Sie weiter.



TLC IH bietet eine grosse Auswahl an Aus- und Weiterbildungen auf **Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch** für Sprachkursleitende an. Unser gesamtes Angebot finden Sie auf:
www.ihtbaden.ch/weiterbildung



**Jetzt
anmelden!**

Tel. 056 205 51 78
www.ihtbaden.ch
Bahnhofstrasse 44, 5400 Baden

ih TLC
International House
Zürich - Baden

**Stellenmarkt für
Weiterbildung.
Inserieren
Sie jetzt Ihre
Vakanzen.**



Nutzen Sie den QR-Code

Lesenswert Lectures tout au long de la vie

Rolf Arnold, *Es ist später, als du denkst. Perspektiven für die Restbiografie*, Essay, hep Verlag, Bern, 2017, 129 Seiten

Das Buch setzt sich mit der uns noch verbleibenden Zeit, mit der Restbiografie auseinander: Wie gehen wir um mit «schwindenden Optionen», Abschieden und eventuell möglichem Neubeginn? Es beschreibt eine «Suchbewegung und ein Sich-Orientieren an Gedankengängen verschiedener Philosophen, SozialwissenschaftlerInnen und SchriftstellerInnen. Die einzelnen umkreisen die Frage, wie wir angesichts der Vergänglichkeit und des Todes zu einer eigenen überzeugenden Lebensgestaltung finden. Aussagen, Fragen und «Etüden» zum vertieften Reflektieren zeigen, dass es keine Lösung ist, ein «besinnungsloses Und-so-weiter» zu kultivieren. Vielmehr bietet der letzte Lebensabschnitt – «wenn uns nichts dazwischen kommt» – Chancen für achtsame Beobachtung, Akzeptanz und Aufgeschlossenheit neuen Erfahrungen gegenüber. Dieses Buch ist keine leichte Kost, eher ein dichtes Geflecht von Anregungen für Menschen in der zweiten Hälfte des Lebens, die über das vor ihnen Liegende nachdenken möchten. (vi)

Claude Hagège, *Contre la pensée unique*, Paris, Éd. Odile Jacob, coll. Poches, 2013, 264 pages

Plaidoyer contre la pensée unique et la langue anglo-américaine en tant que support de cette pensée (mais non pas contre la langue en soi), cet ouvrage du linguiste et ex-professeur au Collège de France – également virtuose du violon, – propose quelques pistes pour préserver la diversité des langues et des cultures menacées par l'uniformisation. Comme ses arguments font débat, on complètera la lecture de cet ouvrage avec d'autres auteurs qui analysent la relation entre les langues et le politique. Par exemple: Jean-Louis Calvet, *Linguistique et colonialisme* (1974), réédition Petite Bibliothèque Payot, 2002. Ou, plus récemment, en anglais, John H. McWorther, *The Language Hoax: Why the World Looks the Same in Any Language*, Oxford University Press, 2014. (jce)

JEAN-CHRISTOPHE
EMMENEGGER (jce),
rédacteur EP

VERONICA INEICHEN (vi),
Redaktionskommission EP

THERES ROTH-HUNKELER (trh),
Redakteurin EP

Pasqualina Perrig-Chiello, *Wenn die Liebe nicht mehr jung ist*, Hogrefe-Verlag, 256 Seiten

Warum zerbrechen so viele Partnerschaften? Was sind Motive, dass Menschen eine langjährige Beziehung beenden? In ihrem neuen Buch analysiert die Psychologin das heutige Phänomen der späten Scheidung, erörtert Gründe, Auswirkungen und Bewältigungsstrategien. Denn in den letzten Jahrzehnten sind die Scheidungsraten bei Langzeitehen stark gestiegen. Nicht primär die Jungen lassen sich scheiden, sondern Frauen und Männer mittleren Alters – also zwischen 45 und 65 Jahren. Sind späte Scheidungen Krisen, die nach der Zeit des Übergangs einen guten Neubeginn darstellen oder sind sie vielmehr der Anfang chronischen Leidens? Reagieren Frauen und Männer unterschiedlich auf späte Trennungen? Und warum bleibt – allen Herausforderungen und aller Unzufriedenheit zum Trotz – die Mehrheit der Paare zusammen? Solche Fragen beantwortet das Buch anhand zahlreicher Interviews und Fallbeispiele. Viel Stoff zum Nachdenken! (trh)

Wirkt Weiterbildung gegen Demenzentwicklung?

MONIKA KIL

Hat Weiterbildung präventive Effekte bei beginnender kognitiver Beeinträchtigung und Alzheimer-Demenz? Diese Frage untersucht ein interdisziplinäres Forschungsprojekt der Donau-Universität in Krems. Mit den Ergebnissen sollen später Kosten-Nutzen-Modelle berechnet und allenfalls Pilotprojekte für weiterführende Studien entwickelt werden.

Kognitive Aktivität, die Entwicklung eines breiten Interessenspektrums sowie die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben, Belastungen und Konflikten in den einzelnen Lebensphasen bilden zentrale Voraussetzungen für ein persönlich zufriedenstellendes und sinnerfülltes Leben. In Österreich, Deutschland und der Schweiz stehen Weiterbildungsangebote für Personen in allen Lebensabschnitten zur Verfügung. Welche Effekte Weiterbildungsmaßnahmen haben, um einer beginnenden kognitiven Beeinträchtigung und Alzheimer-Demenz vorzubeugen, wurde bis dato noch nicht umfassend und systematisch erhoben. In einer alternden Gesellschaft sind solche Daten von Bedeutung, denn bereits kleine Effekte können grosse gesundheitsökonomische Auswirkungen erzielen.

In einer einzigartigen Kooperation zwischen den Themenfeldern Evidenz (Gerald Gartlehner), Ökonomie (Gottfried Haber), Altern (Christoph Gisinger), Demenz (Stefanie R. Auer) und Weiterbildung (Monika Kil) wird an der Donau-Universität Krems ein interdisziplinäres Forschungsprojekt realisiert, das die Zusammen-

hänge zwischen Weiterbildung und kognitiver Entwicklung untersucht.

PIKO-Schema¹ für die Evidenz von Weiterbildung

Das multidisziplinäre Forschungsteam erarbeitet als ersten Schritt eine umfassende, systematische Literatursuche zum transdisziplinären Thema. Sie bildet die Basis für alle weiteren Schritte. Anschliessend erfolgen eine kritische Evaluierung der Studien und eine Zusammenfassung der vorhandenen Evidenz in Form einer systematischen Übersichtsarbeit bzw. einer Meta-Analyse. An der Analyse und Interpretation der Ergebnisse sind von Anfang an das Berufsförderungsinstitut Tirol, das Haus der Barmherzigkeit und die MAS Alzheimerhilfe als Praxispartner beteiligt. Diese Arbeit soll die beste verfügbare Evidenz zur präventiven Wirksamkeit von Weiterbildung in einem Alter ab 45 Jahren und mögliche Unterschiede in der Wirksamkeit zwischen Subgruppen untersuchen. Falls die Meta-Analyse empirische Evi-

denz für präventive Effekte von Weiterbildung zutage fördert, werden ökonomische Modelle entwickelt, mittels deren Aussagen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis von Weiterbildung und Gesundheitsprävention gemacht werden können. Die Abschätzung von Kosten-Nutzen-Verhältnissen soll eine zukünftige Kostenreduzierung im Gesundheitssystem ermöglichen und zur Behandlung von Demenz aufgrund gezielter Investition in Weiterbildungsinterventionen führen. Die Prüfung erster evidenzbasierter Gesundheitsinformationen unter dem Motto von «Weiterbildung auf Rezept?!» und «Keine Angst vor Nebenwirkungen durch Weiterbildung» für Politik und Bevölkerung wird in Zusammenarbeit mit der Wissenschaftskommunikation an der Donau-Universität Krems folgen. Eine Ableitung methodischen Vorgehens für die Weiterbildungspraxis (inkl. Pre-Test eines BeLL-Kurzfragebogens basierend auf Kil/Motschilnig/Thöne-Geyer 2012, Manninen et. al. 2014) und zur Erfassung von «mental-wellbeing» und Aussenkriterien (www.bell-project.eu) bilden weitere Konsequenzen aus diesem Projekt, falls Evidenz nach dem Survey festgestellt werden kann.

Bei vorhandenen Lücken in der Evidenz gilt es allerdings, zunächst methodische Konsequenzen für Feldstudien in der Prävention und für Interventionsstudien in der Pflege abzuleiten. Forschungsförderung für grundlegende Längsschnitt- und Feldstudien zu erhalten, um die Rolle von Weiterbildung für die Gesamtgesellschaft im Hinblick auf Gesundheitsverhalten und Gesundheit zu verstehen und zu belegen, wird durch die Ergebnisse dieses Projekts hoffentlich wahrscheinlicher.

1 PIKO = Population, Intervention, Kontrollintervention, Outcome

LITERATUR:

— Kil, M./Motschilnig, R./Thöne-Geyer, B. (2012): Was kann Erwachsenenbildung leisten? Die Benefits von Erwachsenenbildung – Ansatz, Erfassung und Perspektiven. In: Der Pädagogische Blick – Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 20. Jg., gwq H3, S. 164–175.

— Manninen, J., Sgier, I., Fleige, M., Thöne-Geyer, B., Kil, M., Možina, E., Danihelková, H., Mallows, D., Duncan, S., Meriläinen, M., Diez, J., Sava, S., Javrh, P., Vrečer, N., Mihajlovic, D., Kecap, E., Zappaterra, P., Kornilow, A., Ebner, R. & Operti, F. (2014). Benefits of Lifelong Learning in Europe – Main results of the BeLL-project. Bonn: DIE. www.bell-project.eu/cms/

MONIKA KIL, Professorin für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement, Vizerektorin für Lehre/Wissenschaftliche Weiterbildung und Departementsleiterin Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement, Donau-Universität Krems, Kontakt: monika.kil@donau-uni.ac.at

RÉSUMÉ

Formation continue contre le développement de la démence

L'université autrichienne «Donau-Universität Krems» a lancé un programme de recherche pour la coopération entre les champs de la recherche scientifique, de l'économie, du vieillissement, de la démence et de la formation continue. Son but: évaluer les effets préventifs de la formation continue par rapport à la déficience cognitive naissante et à la maladie d'Alzheimer. Ses résultats devraient permettre de calculer le rapport coût-efficacité-modèles. Si aucune preuve scientifique ne ressort, des projets pilotes seront mis au point pour des études ultérieures.

RIASSUNTO

Formazione continua contro lo sviluppo di demenza

L'università austriaca «Donau-Universität Krems» ha lanciato un programma di ricerca per la cooperazione tra i campi della ricerca scientifica, dell'economia, dell'invecchiamento, della demenza e della formazione continua. L'obiettivo è quello di valutare gli effetti preventivi della formazione continua in relazione al deterioramento cognitivo incipiente e il morbo di Alzheimer. I risultati dovrebbero permettere di calcolare il rapporto tra costo-efficacia-modelli. Se non dovesse emergere nessuna prova scientifica, saranno sviluppati alcuni progetti pilota per ulteriori studi.



Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

Schärfen Sie
Ihr Profil als
Ausbilder/in

Weiterbildung

» Didaktik & Bildungsmanagement

Oft sind Fachpersonen in Organisationen auch für Bildungsaufgaben zuständig. Rein fachliche Kompetenzen reichen dafür jedoch nicht aus, auch didaktisch-methodisches Know-how ist erforderlich. Die Weiterbildungen am IAP setzen genau dort an und fokussieren dabei auf psychologische Faktoren.

MAS Ausbildungsmanagement

Teilnehmende lernen ihre Organisation in allen Bereichen der betrieblichen Bildung wirkungsvoll zu unterstützen. Im Fokus steht eine fundierte Auseinandersetzung mit Bildungsmanagement, dem Rollenprofil der Aus- und Weiterbildungsverantwortlichen und dem didaktisch-methodischen Know-how. Neue Bestandteile des MAS sind Blended Learning und informelles Lernen.

Start: 5. September 2017

» zhaw.ch/iap/mas-am

CAS Didaktik-Methodik

Der CAS bietet als Grundausbildung eine Einführung und ein intensives Training für den Unterricht. Dazu zählen die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Unterrichtslektionen sowie der Umgang mit Gruppen. Der Kurs berechtigt dazu, das SVEB-Zertifikat zu beantragen.

Start: 23. Januar 2018

» zhaw.ch/iap/cas-dm

Verstehen kann man das
Leben nur rückwärts, leben
muss man es vorwärts. Søren Kierkegaard

Kursangebote für alle Lebenslagen: www.plusbildung.ch

plusBILDUNG

ökumenische
bildungslandschaft
schweiz

allegra

• Sprachen & Integration

Von der Bildungsdirektion
des Kantons Zürich
bewilligte Privatschule

Integrationsprogramme

für Kinder, Jugendliche und Erwachsene



- ☒ Bern
- ☒ Dübendorf
- ☒ Horgen
- ☒ Winterthur
- ☒ Zürich

+41 (0)43 888 70 70 | www.allegra-sprachen.ch | info@allegra-sprachen.ch

telc
EDUCATION TESTS

SVEB
FSE & A

EDUQUA

BULATS

Cambridge English Language Assessment
Exam Preparation Centre

Ein starkes Manifest für die Weiterbildung

BERNHARD GRÄMIGER

Mit einer neuen Strategie für die Jahre 2017 bis 2020 reagiert der SVEB auf die Veränderungen in der Bildungslandschaft. Er schärft mit ihr zudem sein Profil als Dachverband der Weiterbildung.

Der SVEB hat sich für die Jahre 2017 bis 2020 eine neue Strategie gegeben. An der Delegiertenversammlung vom 9. Mai wurde sie einstimmig verabschiedet. Der Strategie liegt das Selbstverständnis des SVEB als Dachverband der Weiterbildung zugrunde. Unser zentrales Anliegen ist es, ein starkes, innovatives, professionelles und für alle zugängliches Weiterbildungssystem zu entwickeln (es ist ja beispielsweise noch nicht allen zugänglich). Dieses soll sich an den Bedürfnissen der Erwachsenen sowie von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik orientieren. Der SVEB vertritt die Interessen von Anbietern und Teilnehmenden der Weiterbildung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Er vernetzt die Akteure und fördert die Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

WeBiG als bildungspolitischer Anstoss

Bildungspolitischer Anstoss für die neue Strategie war das Inkrafttreten des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) am 1. Januar dieses Jahres. Damit ist die Rolle des SVEB im bildungspolitischen Kontext eine andere geworden. Wir haben in den Jahren zuvor für die Einführung des Gesetzes gekämpft. Nun geht es um dessen Umset-

zung. Das Weiterbildungsgesetz ist nicht das griffige und zukunftsweisende Gesetz geworden, das wir gewollt haben. Umso mehr sind wir gefordert, ihm Wirkung zu verleihen. Felder, auf denen der SVEB dies tun wird, sind insbesondere die Fachkräfteinitiative, die Armutsstrategie oder die Flüchtlingsthematik.

Zusammenarbeit mit Partnern

Ein wichtiges Ziel in den nächsten vier Jahren ist es, die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu intensivieren. Der SVEB wird deren Anliegen an die Weiterbildung aufnehmen. Umgekehrt werden wir die Anliegen der Weiterbildung bei den Sozialpartnern einbringen und ihnen Nachachtung verschaffen. Damit dies gelingt, wird der Austausch systematisch im Rahmen von Strukturen geführt, an deren Aufbau der SVEB arbeitet.

Als Dachverband der Weiterbildung ist der SVEB gegenüber seinen Mitgliedern sowie nationalen und internationalen Interessenverbänden verpflichtet. Er will mit ihnen eng und transparent zusammenarbeiten. Es gilt aber auch, gemeinsam mit unseren Partnern Rollen zu klären und Doppelspurigkeiten zu vermei-

Das Weiterbildungsgesetz ist nicht das griffige und zukunftsweisende Gesetz geworden, das wir gewollt haben. Umso mehr sind wir gefordert, ihm Wirkung zu verleihen.

den. Gemeinsam ziehen wir an einem Strick. Das Bewusstsein dafür muss der SVEB schaffen. Das ist eine seiner Aufgaben.

Darüber hinaus muss er als Kompetenzzentrum für Fragen der Weiterbildung auch in einem grösseren Kontext wirken. Das setzt voraus, dass man uns stärker wahrnimmt. Das Instrument dazu ist eine aktivere Kommunikation. Diese ist im SVEB personell und auch strukturell neu verankert worden; ihrer Rolle und Bedeutung trägt die Strategie Rechnung.

Kommunikation ist aber nicht Selbstzweck, sondern Teil der Sensibilisierung für Weiterbildung. Sie ist nötig; denn viele Erwachsene haben weiterhin keinen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Mangelnde Grundkompetenzen stellen für viele Menschen ein grosses Risiko für Arbeitsplatzverlust dar, sofern sie nicht schon deswegen aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind. Flüchtlings- und Zuwanderungsprobleme sind eng mit Weiterbildungsfragen verknüpft, ebenso der Kampf gegen den Fachkräftemangel. Unternehmen sind hierzulande grundsätzlich weiterbildungsfreundlich. Bei vielen KMU aber fehlt es an Wille und Wissen, wie Weiterbildung nicht nur zum Wohle der Mitarbeitenden, sondern letztlich auch für

das Überleben des Unternehmens angegangen und umgesetzt wird. Bei den KMU will der SVEB deshalb ebenfalls einen Schwerpunkt setzen.

Digitalisierung als zentrale Herausforderung

Doch nicht allein das WeBiG sorgt für Veränderung in der Bildungslandschaft. Der gesellschaftliche und technologische Wandel – die Digitalisierung – stellt auch die Weiterbildung und ihre Akteure vor neue Herausforderungen. Zu glauben, man sei in der digitalen Welt angekommen, wenn man bestehende Lernangebote auch als digitale Inhalte ins Netz stellt, greift zu kurz. Die Digitalisierung wird nicht nur das Wie des Lernens verändern, sondern auch die Lerninhalte. In einer digitalisierten Arbeitswelt ist der Mensch immer seltener mit der Abwicklung von Tätigkeiten betraut. Vielmehr arbeitet er an Schnittstellen, sei es zwischen Mensch und Maschine oder in interkulturellen und interdisziplinären Settings. Daraus resultiert die Notwendigkeit von transdisziplinären, kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen. Schliesslich wird der Bedarf an Coaching und individualisierten Bil-

dungsangeboten zunehmen, um Menschen in einer sich immer schneller wandelnden und unsichereren Arbeitswelt Orientierung und Sicherheit zu geben.

Sind die Kursleitenden dafür gerüstet? Legt die Erwachsenenbildung selbst die richtigen Schwerpunkte? Wie kann die Qualität gesichert bleiben und wie schafft man bei einem wachsenden Markt Transparenz? Diese Fragen will der SVEB in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsanbietern nicht nur beantworten, er will dazu Lösungen entwickeln und umsetzen. Einen eigenen Beitrag leistet der SVEB mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung des AdA-Baukastens, um eine Ausbildung für Auszubildende sicherzustellen, die auf der Höhe der Zeit ist. Zudem wird er an der Stärkung des eduQualabels arbeiten.

Wer die Strategie also liest, wird darin deutlich mehr als schöne Worte erkennen. Sie ist auf die Realität hin ausgerichtet und auch an den Aufträgen, welche der SVEB vom Bund erhalten hat. Zusammen mit den bildungspolitischen Grundsätzen ist die neue Strategie ein starkes Manifest für die Fortentwicklung unseres Weiterbildungssystems.

BERNHARD GRÄMIGER ist Direktor des SVEB.
www.alice.ch/de/ueber-uns/strategie/
 Kontakt: bernhard.graemiger@alice.ch

RÉSUMÉ

Fort engagement pour la formation continue

Lors de sa réunion des délégués la FSEA a réagi aux évolutions constatées dans le paysage de la formation. Elle a adopté à l'unanimité une nouvelle stratégie pour les années 2017 à 2020. La FSEA affirme et précise ainsi son rôle en tant qu'organisation faîtière de la formation continue. Cette décision suit l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi fédérale sur la formation continue (LFCo). La nouvelle stratégie 2017–2020 de la FSEA a pour principal objectif de garantir le développement d'un système de formation continue solide, innovant et accessible à tous. L'un des objectifs majeurs est d'intensifier la coopération avec les partenaires sociaux. Pour que l'échange soit fructueux, il sera effectué dans le cadre de structures établies par la FSEA.

RIASSUNTO

Grande impegno per la formazione continua

Durante l'Assemblea dei delegati la FSEA ha reagito ai recenti sviluppi del panorama della formazione. Per gli anni 2017–2020 è stata adottata all'unanimità una nuova strategia. La FSEA chiarisce il suo ruolo di organizzazione mantello per la formazione continua. Questa decisione segue l'entrata in vigore della nuova Legge federale sulla formazione continua (LFCo). La nuova strategia ha come obiettivo principale quello di garantire lo sviluppo di un sistema di formazione continua solido, innovativo e accessibile a tutti. Uno dei principali obiettivi è quello di intensificare la cooperazione con i partner sociali. Per garantirne il successo, lo scambio sarà effettuato nell'ambito delle strutture che la FSEA sta elaborando.

Vorschau auf EP 4/2017: Theorie und Praxis in der Weiterbildung

In welchem Verhältnis stehen Theorie und Praxis in der Erwachsenen- und Weiterbildung? Was erhoffen sich Praktikerinnen von Theorie und wann ziehen sie Theorien bei? Wie gehen Theoretiker mit dem Vorwurf der Praxisferne um? Weshalb rühmen sich viele Anbieter von Weiterbildung mit dem Label «praxisorientiert» und streben trotzdem als Institution akademische Titel an? Handelt es sich bei der allgemeinen Akademisierung tatsächlich um die Nachfrage nach Theorie? Dies sind einige der Fragen, auf die das nächste Heft eingeht, indem es den Bogen vom theoretischen Blick zu praktischen Handlungen spannt.

À venir dans EP 4/2017: Théorie et pratique dans la formation continue

Quelle est la relation entre la théorie et la pratique dans la formation d'adultes et la formation continue? Qu'attendent les praticiens de la théorie et quand font-ils appel à celle-ci? Comment les théoriciens répondent-ils au reproche d'être éloignés de la pratique? Pourquoi de nombreux prestataires de formations continues se vantent-ils d'avoir une «approche pratique» mais s'efforcent-ils cependant d'académiser les titres de la formation professionnelle? Cette académisation généralisée répond-elle réellement à une demande pour de la théorie? Voilà quelques-unes des questions auxquelles nous tenterons de répondre dans le prochain numéro du magazine.

Éducation Permanente

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

Herausgeber / Éditeur

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

Gesamtverantwortung / Responsabilité intégrale

Ronald Schenkel, Leiter Kommunikation SVEB / responsable communication FSEA

Redaktion / Rédaction

Theres Roth-Hunkeler, roth.hunkeler@bluewin.ch,
Jean-Christophe Emmenegger

Résumés, Übersetzungen / Traductions:

(wenn nicht anders vermerkt / sans autre mention), Erik Haberzeth, Jean-Christophe Emmenegger (d-f), Francesca Di Nardo, Monica Garbani (d-i, f-i), Theres Roth-Hunkeler (i-d, f-d)

Redaktionskommission / Comité de rédaction

Erik Haberzeth, Daniel Carron (SBB/CFF),
Stefan Denzler (SKBF/CSRE), Veronica Ineichen (aeB Schweiz), Ulla Klingovsky (PH FHNW),

Annika Ribordy (FSEA), Nicolette van der Strom (EB Zürich)

Korrektur / Relecture

Karin Büchler (d), Catherine Vallat (f)

Produktion / Production

Grafisches Konzept / Concept graphique
Johanna Kotlaris, www.johannakotlaris.com
Layout / Mise en page : Völlm + Walthert,
Kochstrasse 16, 8004 Zürich,
www.voellm-walthert.ch
Schriften / Polices de caractères: Brown, Swift
Papier: Amber Graphic
Druck / Impression: Stämpfli AG, Bern

Preise / Prix

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

Frühere Ausgaben / Éditions précédentes

Frühere EP-Ausgaben können im Online-Shop bestellt werden. / Les éditions EP précédentes peuvent être commandées sur notre site en ligne. Die EP-Jahrgänge 2008 bis 2012 stehen zusätzlich als kostenloses PDF zur Verfügung. / Les années 2008 à 2012 sont disponibles gratuitement au format PDF.
www.alice.ch/shop

Mediadaten / Données médias

www.alice.ch/ep

Marketing

Urs Hammer, urs.hammer@alice.ch,
Tel. +41 (0)44 319 71 75

Auflage / Tirage

1800 Ex.

Erscheinungsweise / Périodicité

4-mal pro Jahr / 4 fois par année

Nachdruck / Reproduction

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

www.alice.ch/ep

FLYING TEACHERS®



AdA FA-M1 SVEB/EUROLTA-Zertifikat

Für Kursleitende DaF/DaZ sowie Englisch, Französisch, Italienisch und Spanisch als Fremdsprache.

18 Kurstage, 113 Lektionen, CHF 3450.-.

Übungsklasse: 10 Nachmittage prakt. Umsetzung + Feedback

Zürich: 22. Sep. 2017 bis 27. Jan. 2018, Fr + Sa
Bern: 22. Sep. 2017 bis 24. Feb. 2018, Fr + Sa
ab 2018: Basel, St. Gallen, Luzern, Olten, Lugano

NEU: Fit für SVEB/EUROLTA: 3 Tage, 28.29.30.09.17
Einführung in die Methodik und deutsche Grammatik. 18 Stunden CHF 620.00

SVEB-Zertifikat Kursleiter/-in

Vermittelt allgemeindidaktisches Grundwissen und qualifiziert Sie für die Ausbildungstätigkeit mit Erwachsenen auf allen Gebieten.

15 Kurstage, 90 Lektionen, CHF 2850.-.

Zürich: 15. Sep. 2017 bis 27. Jan. 2018
Bern: Auf Anfrage

SVEB-Zertifikat Kursleiter/-in für Sprachkursleitende im Integrationsbereich

mit integriertem fide-Modul «Migration und Interkulturalität»

Dieser Kurs befähigt Sie, Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Integrationsbereich im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten.

21 Kurstage, 131 Lektionen, CHF 3990.-.

Zürich: Frühling 2018, Mi + Do

fide-Module:

«Szenariobasierter Unterricht»

Sie lernen die spezifischen Charakteristiken des fide-Ansatzes kennen und setzen das Gelernte in einer Übungsklasse praktisch um.

3 Kurstage, total 19.5 Std., CHF 670.-.

Zürich: 28. Sep. / 5. Okt. / 19. Okt. 2017 oder
15. Nov. / 29. Nov. / 13. Dez. 2017

«Migration und Interkulturalität»

Migration, Integration und Interkulturalität in der Erwachsenenbildung. In Kombination mit dem «SVEB/EUROLTA-Zertifikat mit Fremdsprachendidaktik» und dem fide-Modul «Szenariobasierter Unterricht» führt dieses Modul zum fide-Zertifikat «Sprachkursleiter/-in im Integrationsbereich».

3 Kurstage, total 18 Std., CHF 620.-

Zürich: 26. Okt. / 2. Nov. / 16. Nov. 2017



Flying Teaching® in Ihrer Firma, bei uns oder wo immer Sie wollen.

Flying Teachers® Universitätstrasse 86 8006 Zürich T 044 350 33 44 www.flyingteachers.ch/sveb



EFMD EQUIS

AMBA ACCREDITED

EFMD EQUIS

EUROLTA

CCI PARIS

telc

CTAS



DEPARTMENT OF BUSINESS EDUCATION

LCCI

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

FH Zentralschweiz

20 Jahre

Machen Sie Ihren Weg

Entdeckungsfreudig?

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



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

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

Soziales
Stadt- und Regionalentwicklung
Technik und Engineering
Tourismus und Mobilität



**Les transitions personnelles
et professionnelles s'imposent
souvent à nous dans un monde
en mutation.**

**L'université de Genève,
avec plus de 300 formations
continues, vous accompagne
pour choisir votre futur.**

unige.ch/formcont

+41 (0)22 379 78 33
@UNIGEformcont



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**