I+D-Fachleute – kompetent in der Gegenwart, unverzichtbar in der Zukunft

Les personnels I+D – une compétence actuelle indispensable pour l'avenir

I professionisti I+D – competenti oggi indispensabili domani

Ausgabe 1 1. März 2007

[arbido]

VSA Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare AAS Association des Archivistes Suisses AAS Associazione degli Archivisti Svizzeri – BBS Verband der Bibliothekarinnen/Bibliothekare der Schweiz BBS Association des Bibliothèques et Bibliothécaires Suisses BBS Associazione delle Biblioteche e delle Bibliotecarie e dei Bibliotecari Svizzeri – SVD Schweizerische Vereinigung für Dokumentation ASD Association Suisse de Documentation ASD Associazione Svizzera di Documentazione

scopeArchiv™ ist die wirtschaftliche Lösung für Archive aller Grössen.

scopeArchiv verwaltet Bilder, Audio, Video, analoge und digitale Texte in einer einzigen Datenbank. Es unterstützt den gesamten Geschäftsprozess eines Archivs von der Übernahme von Ablieferungen über die Erschliessung bis zur Recherche und Bestellung über das Internet. **www.scope.ch**

scope solutions ag
Clarastrasse 6
CH-4058 Basel

+41 61 690 97 50
info@scope.ch
www.scope.ch

Informatiklösungen für das Archivmanagement. Beratung im Records Management

scope

Inhalt / Sommaire
arbido print 1/07

03 **Editorial von Andrea Betschart**

05 **Editorial par Andrea Betschart**

1. Kosten und Nutzen der Berufsbildung
Coût et utilité de la formation professionnelle

08 **Dani Duttweiler** (Stellvertretender Leiter Ressort Grundsatzfragen + Politik, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie [BBT]): Berufsbildung: Königsweg mit Zukunft – Neues Berufsbildungsgesetz steigert Attraktivität der Berufsbildung

12 **Dani Duttweiler** (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie [OFFT], responsable suppléant du secteur Questions de fond et politique): Formation professionnelle: la voie royale vers l'avenir – La formation professionnelle est plus attrayante grâce à la nouvelle loi sur la formation professionnelle

16 **Jürg Schweri** (Leiter Bildungsökonomische Studien, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung [EHB]): Warum Unternehmen Lehrlinge ausbilden – Die Lehrlingsausbildung lohnt sich

21 **Jürg Schweri** (Directeur des études sur l'économie de l'éducation, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle): Pourquoi les entreprises forment-elles des apprentis – La formation d'apprentis en vaut la peine

24 **Samuel Mühlemann, Jürg Schweri und Stefan C. Wolter:** Warum Betriebe keine Lehrlinge ausbilden – und was man dagegen tun könnte

30 **Samuel Mühlemann, Jürg Schweri et Stefan C. Wolter:** Pourquoi les entreprises ne forment pas d'apprentis et que faire pour y remédier

2. Mögliche Formen der Zusammenarbeit in der beruflichen Grundbildung
Formes possibles de collaboration pour la formation professionnelle initiale

35 **Pascal Margelist** (Ausbildungsverantwortlicher Mediathek Wallis – Brig) und **Anne Henzen Martin** (Formatrice en entreprise à la Médiathèque Valais – Sion): Praktika für die Lernenden I+D-AssistentInnen – Beispiel der Mediathek Wallis – Brig

37 **Pascal Margelist** (Ausbildungsverantwortlicher Mediathek Wallis – Brig) et **Anne Henzen Martin** (Formatrice en entreprise à la Médiathèque Valais – Sion): Des stages pour compléter la formation d'assistant(e) en information documentaire: L'exemple de la Médiathèque Valais-Brigue

39 **Gregor Egloff** (Staatsarchiv Luzern), **Regula Egger** (Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern), **Simon Roth** (Student, ehemaliger I+D-Assistent), **Romina Burch** (Lernende I+D-Assistentin), **Marianne Gallauer** (SUVA), **Nicole Fall** (Stadtbibliothek Luzern) und **Stefan Jäggi** (Staatsarchiv Luzern): Zusammenarbeit in der Berufsausbildung – Beispiel Ausbildungsverbund Luzern

46 **www.verbuende.ch:** Lehrbetriebsverbund – Ein innovatives Ausbildungsmodell für die Zukunft/*Les réseaux d'entreprises formatrices – Un nouveau modèle de formation pour l'avenir*

3. Hilfsmittel für Lehrbetriebe
Outils de travail pour les entreprises formatrices

47 **Barbara Studer, Paul Vogt und Thomas Neukom** (Arbeitsgruppe VSA-AAS): Checkliste für Archivpraktika von I+D-Lernenden – «Musterpraktikumsplan» als Arbeitsinstrument

51 **Ausbildungsdelegation I+D/*Délégation à la formation I+D:*** Neues Handbuch für BerufsbildnerInnen/*Nouvelle Manuel pour les responsables de la formation*

52 **Beat Wicki** (Chief Executive Officer SSTH, Schweiz. Schule für Touristik und Hotellerie AG): Qualität in der betrieblichen Berufsbildung – Umsetzung des Projekts QualiCarte

54 **Jean-Pierre Paillard** (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève): QualiCarte – Qualité dans la formation professionnelle en entreprise

4. Stimmen aus den Lernorten: Welches ist ihre Motivation, welche Fragen stellen sie sich?
L'avis des lieux de formation: leurs motivations, leurs questions ...

55 **Pia Rutishauser** (Vorstand SVD und Mitglied der Ausbildungsdelegation 2002–2006, Leiterin Stadtbibliothek Baden): JA zur Berufsbildung = JA zur Bildung – Rede anlässlich der Lehrabschlussfeier für die deutschschweizerischen I+D-AssistentInnen am 5.7.2006 in Bern

58 **Laurent Gobat** (Sous-directeur Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel): Les tribulations d'une institution formatrice –L'expérience de la Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel

60 **Iris Blum** (Wissenschaftliche Archivarin, Herisau): Spieglein, Spieglein an der Wand: Wer bildet aus im ganzen Land?

60 **Herbert Staub** (Leiter Dokumentation BildTextTon, Schweizer Fernsehen): Wer will, der kann – Plädoyer für die Ausbildung von I+D-AssistentInnen in Dokumentationen

62 **Marlis Werz** (Stellvertretende Leiterin Bibliothek Universität Sankt Gallen): Berufliche Grundbildung I+D-AssistentInnen – Erfahrungen aus Sicht einer Universitätsbibliothek

64 **Peter Clerici** (Leiter Ringier Dokumentation Bild): Schnuppern im grössten Medienhaus der Schweiz – I+D–Praktika in der Ringier Dokumentation Bild (RDB)

65 **Chantal Renevey Fry** (Archiviste du Département de l'instruction publique, Genève): Objectif archives – Des stages pour nos apprentis

67 **Christoph Döbeli** (Vorstand berufliche Bildung SVD-ASD): Erst- oder Zweitberuf? – Zur Arbeit in den Informationsberufen

5. Stimmen von Lernenden
Les apprenants ont la parole

70 **Daniel Leutenegger** (Chefredaktor *arbido*): E-Mail-Umfrage bei «Azubis» – mit Antworten von **Thomas Ditzler, Cornelia Knuchel, Matthias Zimmerli, Daniel Ott, Cornelia Steiner, Reto Buri und Ursina Anesini**

6. Alles zur Reform der beruflichen Grundbildung I+D-AssistentIn
Tout sur la réforme de la formation professionnelle initiale des assistant(e)s I+ D

74 **Andrea Betschart** (Projektleitung BiVo, Ausbildungsdelegation I+D): Überarbeitung des Ausbildungsreglements I+D-AssistentIn zu einer Bildungsverordnung Fachfrau I+D/Fachmann I+D – Vernehmlassung zum Bildungsplan I+D

81 **Andrea Betschart** (Responsable de projet ORFO/BiVo, Délégation à la formation I+D): Remaniement du règlement de formation d'assistant/e I+D en ordonnance sur la formation de gestionnaire I+D – Procédure de consultation du plan de formation I+D

7. Statement der Kerngruppe oder: die Gründe für eine gemeinsame berufliche Grundbildung
Prise de position du groupe exécutif ou
les raisons d'une formation professionnelle initiale commune

88 **Maria Hugo, Daniela Meyer, Christian Aliverti, Niklaus Bütikofer und Frédéric Sardet:** Die neue Bildungsverordnung zur I+D-Lehre: Grundlagen zum Vorgehen

90 **Maria Hugo, Daniela Meyer, Christian Aliverti, Niklaus Bütikofer et Frédéric Sardet:** La nouvelle ordonnance fédérale pour l'apprentissage I+D: Fondements d'une démarche

8. Umfrage zur beruflichen Bildung
Enquête sur la formation professionnelle

92 Qualifizierten I+D-Fachkräften gehört die Zukunft/*L'avenir appartient aux personnes qualifiées I+D*

Courrier des lecteurs
e-mail: dlb@dreamteam.ch

arbido print
arbido newsletter

Editorial
Die Bildungsverordnung I+D als Chance

Andrea Betschart
Projektleiterin BiVo und Ex-Ausbildungsdelegierte I+D

Seit Einführung der I+D-AssistentIn und der I+D-SpezialistIn, den gemeinsamen Ausbildungen der drei Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation, sind sechs Jahre vergangen. Das Fazit ist ernüchternd: Das Berufsbild der I+D-AssistentIn ist in der Praxis schlecht verankert, und die Fachhochschulausbildung steht in Konkurrenz zur Berufslehre. Im Rahmen der neuen Bildungsverordnung I+D bietet sich nun eine grosse Chance, diesem Zustand ein Ende zu setzen und neue Wege zu gehen.

Die Berufslehre zur I+D-AssistentIn stiess auf ungünstige Voraussetzungen. Als Lückenbüsserin musste sie für die bisherige verbandsinterne Diplomausbildung herhalten – eine Rolle, der sie nicht gerecht werden konnte, da das Umfeld nicht genügend vorbereitet war. Weder wurde bei der Einführung seitens der Verbände ein einheitliches Berufsbild kommuniziert noch aktiv für den neuen Beruf Werbung gemacht. In der Praxis fehlten entsprechend die Vorstellungen darüber, was I+D-AssistentInnen überhaupt können, welche Fähigkeiten und Fachkompetenzen sie mitbringen. Die Berufslehre war deshalb wenig reizvoll, da Perspektiven und Karrieremöglichkeiten weitgehend fehlten.

Wie lässt sich ein neuer Beruf in der Praxis etablieren, der bisherige Ausbildungen nicht ersetzen kann und daher auch nicht recht in bestehende Betriebsstrukturen zu passen vermag?

Um einen nachhaltigen Arbeitsmarkt für die neuen I+D-AbsolventInnen zu schaffen, müssen die ABD-Stellen ihre Strukturen und Arbeitsprozesse überdenken und auf die neuen Fachkräfte ausrichten. Ansonsten wird es den Betrieben spätestens in zehn Jahren an qualifiziertem Personal fehlen, weil dann nicht mehr in genügendem Ausmass auf Verbandsdiplomierte zurückgegriffen werden kann. Von einem Umdenken in den Betrieben profitieren folglich nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern vor allem auch die Betriebe selbst als attraktive Arbeitgeber. Dabei ist es allerdings die Aufgabe der Berufsverbände, den Betrieben die notwendige Unterstützung zu bieten und eine aktive Informationspolitik einzuschlagen. Ebenso ist es Aufgabe der Berufsverbände, zukunftsfähige Ausbildungsgänge zu entwickeln und deren Abgrenzungen untereinander intensiv zu diskutieren.

Mit der neuen Verordnung und dem neuen Bildungsplan zur Berufslehre Fachfrau I+D/Fachmann I+D (Ex-I+D-AssistentIn) liegen nun die Grundlagen für eine solche Diskussion vor. Dank der Einbindung von Fachpersonen aus Archiven, Bibliotheken und Dokumentationsstellen können die beiden Dokumente bereits jetzt auf eine breite Unterstützung in der I+D-Welt zählen. Sie werden zukünftig beim Aufbau weiterer I+D-Berufe als Basis dienen. Auf diese Weise lässt sich ein konsistentes Gesamtkonzept entwerfen, wobei die verschiedenen Ausbildungslehrgänge nicht mehr länger in Konkurrenz zueinander stehen, sondern das Potenzial jeder einzelnen Stufe voll ausgeschöpft werden kann.

Während der verbandsinternen Vernehmlassung vom 1. März bis 16. April 2007 haben Sie nun die Chance, sich mit dem neuen Bildungsplan kritisch auseinanderzusetzen und sich zu den inhaltlichen Kriterien zu äussern.

Bei der Überarbeitung der Berufslehre haben wir bestehende Kinderkrankheiten auskuriert und neue Wege gesucht. So wurde beispielsweise das Konzept der überbetrieblichen Kurse umgekrempelt. Sie sind nun praxisnaher gestaltet. Ebenfalls konnten wir dank der Triplex-Methode die Tätigkeitsfelder aus allen drei Bereichen besser mit Leistungszielen abdecken. Detaillierte Informationen rund um die Erarbeitung des Bildungsplans finden Sie ab Seite 74.

Ich möchte an dieser Stelle der Kerngruppe herzlich für ihren grossen Einsatz danken. Sie hat die Hauptarbeit zum Herzstück des Bildungsplans geleistet. Dank ihrem Engagement ist es uns gelungen, ein Dokument zu erarbeiten, das sämtliche Anliegen gleichermassen berücksichtigt und stark zukunftsorientiert ist.

Die Reformkommission behielt ihrerseits die unterschiedlichen Interessen stets im Auge und hat so zur inhaltlichen Ausgewogenheit beigetragen – auch ihr sei an dieser Stelle ganz herzlich gedankt.

contact:
a.betschart@bbs.ch

[a r b i d o]

Annonces/Inserate
– arbido newsletter
– arbido print
– arbido website

→ inserate@staempfli.com
→ 031 300 63 89

Editorial

L'ordonnance sur la formation I+D: une chance à saisir!

Andrea Betschart
Responsable de projet OrFo et ex-déléguée à la formation I+D

Voilà six ans que la formation d'assistant/e et de spécialiste I+D, commune aux trois domaines archives, bibliothèque et documentation, a été introduite. Le bilan n'est pas brillant: l'image professionnelle des assistant/es I+D ne bénéficie pas d'un ancrage très solide dans la pratique et la formation de haute école fait concurrence à l'apprentissage. La nouvelle ordonnance sur la formation I+D nous donne aujourd'hui une chance de mettre fin à cette situation mitigée et de prendre un nouveau départ.

L'apprentissage d'assistant/e I+D est né sous des auspices défavorables. Il a dû servir de bouche-trou à la formation interne des associations qui existait auparavant – un rôle qu'il n'a pas pu tenir, faute d'une préparation suffisante des associations. Au moment de son instauration, ces dernières n'ont pas su communiquer une image cohérente et homogène de la nouvelle profession ni s'engager dans une politique de publicité active. Dans la pratique, on n'a pas su donner une représentation claire de ce que les assistant/es I+D pouvaient faire exactement, et des aptitudes et compétences particulières qu'elles pouvaient apporter. De plus, l'apprentissage, dénué de perspectives et de possibilités de carrière, manquait d'attrait. Comment établir dans la pratique une nouvelle profession qui ne peut remplacer les formations précédentes et qui, par conséquent, ne s'adapte pas exactement aux structures des entreprises existantes?

Pour créer un marché du travail stable pour les nouveaux diplômés I+D, les centres ABD doivent repenser leurs structures et leurs procédures de travail et se tourner vers les nouvelles forces de travail compétentes. A défaut, dans moins de dix ans, ils manqueront de personnel qualifié, puisque les personnes diplômées par les associations ne seront plus en nombre suffisant. Partant, un changement de mentalité, s'il va naturellement profiter aux demandeurs d'emplois, sera surtout bénéfique pour les institutions elles-mêmes qui se veulent des employeurs attrayants. C'est naturellement l'une des tâches des associations que d'offrir aux institutions le soutien nécessaire dans ce processus et de s'engager dans une politique d'information active. C'est également leur tâche que de développer des filières de formation axées sur l'avenir et d'ouvrir une discussion active sur leurs spécificités.

La nouvelle ordonnance et le nouveau plan de formation pour l'apprentissage de gestionnaire I+D (ex-assistant/e I+D) posent aujourd'hui les bases de cette discussion. Grâce à l'adhésion de spécialistes des milieux des archives, des bibliothèques et des centres de documentation, les deux documents peuvent d'ores et déjà espérer un large soutien dans le monde I+D. Ils serviront dorénavant de base à la constitution d'autres professions I+D. Avec ces documents, on a esquissé un concept global solide dans lequel les différentes filières de formation, plutôt que de se faire concurrence, permettront à chaque échelon d'exprimer pleinement son potentiel.

La procédure de consultation interne, qui court du 1er mars au 16 avril 2007, vous permet de participer au débat sur le nouveau plan de formation, d'exposer vos

Impressum
arbido print
arbido newsletter
arbido website

arbido print:
© arbido ISSN 1420-102X
arbido website + arbido newsletter:

© arbido newsl. ISSN 1661-786X
www.arbido.ch

Offizielle Publikationsorgane
Organes officiels de publication

– des Vereins Schweizerischer Archivarinnen und Archivare (VSA-AAS)
– des Verbands der Bibliotheken und der Bibliothekarinnen/Bibliothekare der Schweiz (BBS)
– der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD-ASD)

– *de l'Association des archivistes suisses (AAS-VSA)*
– *de l'Association des bibliothèques et bibliothécaires suisses (BBS)*
– *de l'Association suisse de documentation (ASD-SVD)*

Websites der Verbände
Sites Internet des associations

BBS: www.bbs.ch
VSA-AAS: www.vsa-aas.org
SVD-ASD: www.svd-asd.org

Redaktion *Rédaction*

Chefredaktor *Rédacteur en chef*

Daniel Leutenegger (dlb)
büro dlb, Bulliard 95, 1792 Cordast
Tel. 026 684 16 45, Fax 026 684 36 45
E-Mail: dlb@dreamteam.ch

Redaktion BBS
Rédaction BBS

Jean-Philippe Accart (jpa)
Schweizerische Nationalbibliothek
Service de recherches – SwissInfoDesk
Hallwylstrasse 15, 3003 Bern
Tel. 031 323 58 48, Fax 031 322 84 08
E-Mail: Jean-Philippe.Accart@bn.admin.ch

Nadja Böller (nb)
Hochschule für Technik und Wirtschaft
Schweizerisches Institut
für Informationswissenschaft (SII)
Ringstrasse/Pulvermühlestrasse 57, 7000 Chur
Tel. 081 286 24 39, Fax 081 286 24 00
E-Mail: nadja.boeller@fh-thwchur.ch

Claudia Indira D'Souza (cds)
Frédéric-Ingold-Weg, 2502 Biel
Tel. 032 341 06 42, Fax 032 341 06 42
E-Mail: clouds@magnet.ch

Redaktion VSA-AAS
Rédaction AAS-VSA

Vakant

Redaktion SVD-ASD
Rédaction ASD-SVD

Stephan Holländer (sth)
Passwangstrasse 55, 4059 Basel
Tel. 061 281 24 89
E-Mail: 35stevie61@bluewin.ch

Inserate und Stellenanzeigen
Annonces et offres d'emploi

Print, Newsletter, Website
Print, newsletter, site web

Stämpfli Publikationen AG
Inseratenabteilung
Wölflistrasse 1, Postfach 8326, 3001 Bern
Tel. 031 300 63 89, Fax 031 300 63 90
E-Mail: inserate@staempfli.com
Website: www.staempfli.com

Abonnemente und Adressänderungen
Abonnements et changements d'adresses

Print

Stämpfli Publikationen AG
Administration
Wölflistrasse 1, Postfach 8326, 3001 Bern
Tel. 031 300 63 41, Fax 031 300 63 90
E-Mail: abonnemente@staempfli.com
Website: www.staempfli.com

4 Hefte/Jahr: Fr. 110.– (im Mitgliederbeitrag inbegriffen). Auslandsabonnemente: Fr. 130.– (inkl. Porto).
Kündigung arbido-print-Abo: November.
Einzelnummer: Fr. 30.– plus Porto und Verpackung.
4 cahiers/année: fr. 110.– (compris pour les adhérents). Abonnements de l'étranger: fr. 130.– (y compris l'affranchissement).
Résiliation arbido print: Novembre.
Numéro particulier: fr. 30.– plus l'affranchissement et un emballage.

Newsletter

Website: www.arbido.ch

Layout, Webdesign und Druck
Graphisme, site web et impression

Print

Stämpfli Publikationen AG
Wölflistrasse 1, Postfach 8326, 3001 Bern
Tel. 031 300 66 66, Fax 031 300 66 99
E-Mail: info@staempfli.com
Website: www.staempfli.com

Website und Newsletter
Site web et newsletter

MEDIAparx AG
Bellevue im Park
Morillonstrasse 87, 3007 Bern
Tel. 031 974 10 00, Fax 031 974 10 01
E-Mail: info@mediaparx
Website: www.mediaparx.com

Redaktions- und Inserateschlüsse, Erscheinungstermine
Délai de rédaction, délai d'insertion, dates de parution

Print

Siehe Tabelle unten an der Seite
Voir tableau en bas de la page

Newsletter

Pro Jahr erscheinen 8 bis 12 elektronische Newsletters.
Die jeweiligen Redaktionsschlüsse finden Sie auf www.arbido.ch

Parution de 8 à 12 newsletters électroniques par an. Vous trouverez les dates de parution respectives en consultant www.arbido.ch

Ausgabe *Numéro*	Redaktionsschluss *Délai de rédaction*	Inserateschluss *Délai d'insertion*	Erscheinungstermin *Date de parution*
2/07	7.5.2007	15.5.2007	22.6.2007
3/07	6.8.2007	15.8.2007	21.9.2007
4/07	30.10.2007	7.11.2007	14.12.2007

critiques et de donner votre avis sur son contenu. En remaniant l'apprentissage professionnel, nous avons traité ses maladies de jeunesse et cherché des voies nouvelles. Le concept des cours interentreprises, par exemple, a été transformé de fond en comble. Les cours interentreprises sont désormais beaucoup plus proches de la pratique. De même, grâce à une méthodologie exigeante, nous avons pu mieux couvrir les champs d'activités des trois domaines avec les objectifs évaluateurs. Vous trouverez en page 81 des informations plus précises sur l'élaboration du plan de formation.

Je souhaite remercier ici vivement le groupe exécutif pour son engagement sans faille. Le groupe exécutif a effectué l'essentiel du travail au cœur du plan de formation. C'est grâce à son engagement que nous avons pu élaborer un document à la fois tourné vers l'avenir et capable de prendre en considération les souhaits exprimés.

De son côté, la Commission de réforme a toujours su garder à l'œil des intérêts parfois divergents, contribuant ainsi à un contenu équilibré – j'en remercie ici chaleureusement ses membres.

contact:
a.betschart@bbs.ch

[a|r|b|i|d|o]

Abonnemente/Abonnements

arbido print
→ abonnemente@staempfli.com

arbido newsletter
→ www.arbido.ch

1. Kosten und Nutzen der Berufsbildung
Coût et utilité de la formation professionnelle

Berufsbildung: Königsweg mit Zukunft
Neues Berufsbildungsgesetz steigert Attraktivität der Berufsbildung

Dani Duttweiler
Stv. Leiter Ressort
Grundsatzfragen + Politik
Bundesamt für Berufsbildung
und Technologie (BBT)
Bern

Die Berufsbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für den Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften. Sie ist arbeitsmarktbezogen und Teil des Bildungssystems. Mit dem 2004 in Kraft getretenen neuen Berufsbildungsgesetz verfügt die Berufsbildung über einen Modernisierungsmotor.

Die Berufsbildung stellt den zahlenmässig grössten Bereich der nachobligatorischen Bildung dar. Für zwei Drittel der Jugendlichen oder rund 200 000 Lernende ist sie der Weg in die arbeitsmarktliche Integration auf Sekundarstufe II. Sie gibt den Jugendlichen zudem Gewissheit, in die Erwachsenenwelt aufgenommen zu werden.

Abschluss mit Anschluss

Die Ausbildung in Betrieb und Berufsfachschule ist die überwiegende Form der Berufsbildung (duales System). Über 200 Lehrberufe stehen zur Wahl. Das Spektrum reicht von praktisch orientierten Grundbildungen bis hin zu kognitiv anspruchsvollen Ausbildungen in Hightech-Berufen. Nebst der klassischen Ausbildung in einem Betrieb kann eine Berufslehre auch in einem schulischen Vollzeitangebot wie Lehrwerkstätte oder Handelsmittelschule absolviert werden.

Die Ausbildungen orientieren sich an tatsächlich nachgefragten Berufsqualifikationen und an den zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen. Dadurch ist sichergestellt, dass die Jugendlichen nach dem Abschluss Anschluss haben. Die Schweiz weist damit im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der tiefsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten auf.

Vielzahl von Berufsperspektiven

Nach der Lehre stehen vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Wahl. In der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe B) finden sich attraktive und auf dem Arbeitsmarkt gefragte Bildungsgänge. Diese vermitteln spezifische Berufsqualifikationen und bereiten auf Kaderfunktionen vor. Im Jahr 2005 stammten rund 28 000 Diplome (die Hälfte davon eidgenössisch anerkannt) aus der höheren Berufsbildung gegenüber 20 000 aus dem Hochschulbereich.

Berufsbildung liegt im eigenen Interesse der Betriebe. Sie sind auf gut ausgebildete Fachleute angewiesen.

Die Berufsmaturität öffnet den direkten Zugang zu den Fachhochschulen. Und mit Zusatzqualifikationen ist heute auch der Übertritt an eine Universität oder ETH möglich. Umgekehrt ist das Berufsbildungssystem offen für Abgängerinnen und Abgänger von allgemein bildenden Schulen. Schliesslich steht auch ein breites und ständig aktualisiertes Angebot an berufsorientierten Weiterbildungskursen zur Verfügung.

Die eidgenössische Berufsbildungspolitik hat vermehrt auf die Bedürfnisse der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu antworten.

Rückgrat der Wirtschaft

Das duale Berufsbildungssystem fusst auf einer langen Tradition. Berufsbildung liegt im eigenen Interesse der Betriebe. Sie sind auf gut ausgebildete Fachleute angewiesen. Dass die Schweiz mit ihrer Berufsbildung auch international wettbewerbsfähig ist, zeigt sich regelmässig an den Erfolgen an den Berufsweltmeisterschaften wie letztmals 2005 in Helsinki. Die Gold-, Silber- und Bronzemedaillen sind beste Visitenkarten für den Werkplatz Schweiz.

Eine gemeinsame Aufgabe

Berufsbildung ist eine partnerschaftliche Verbundaufgabe: Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt teilen sich die Verantwortung. Der

Bund ist für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems verantwortlich. Er sorgt für die Vergleichbarkeit und Transparenz der verschiedenen Bildungsangebote im gesamtschweizerischen Rahmen. Weiter erlässt er die über 200 Verordnungen über die berufliche Grundbildung (die früheren Berufsreglemente) und anerkennt die Bildungsgänge und Prüfungsordnungen im Bereich der höheren Berufsbildung. Ausserdem übernimmt er gemäss Berufsbildungsgesetz einen Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand. Auch fördert er Innovationen und unterstützt besondere Leistungen im öffentlichen Interesse.

Die Förderung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, selbstgesteuerten Lernprozessen sowie die Vorbereitung auf das lebenslange Lernen bedingen neue Formen der Qualifikationsverfahren (Prüfungen).

Den Kantonen obliegt die Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes und die Aufsicht. Die Fäden laufen bei den kantonalen Berufsbildungsämtern zusammen. Sie koordinieren die Angebote an den Berufsfachschulen, stellen bei Bedarf schulische Vollzeitangebote bereit und üben die Lehraufsicht aus. Die Kantone sind auch für die Berufsinformations- und Berufsberatungsstellen zuständig. In den kantonalen Verantwortungsbereich fällt weiter das Lehrstellenmarketing. Auch die Kantone beteiligen sich an der Weiterentwicklung und Steuerung der Berufsbildung.

Die Organisationen der Arbeitswelt (ein Sammelbegriff im neuen Berufsbildungsgesetz für Berufsverbände, Sozialpartner, andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung) definieren die Bildungsinhalte und entwickeln neue Bildungsangebote. Sache der Betriebe ist es, Ausbildungsplätze bereitzustellen und die praktischen Berufsqualifikationen zu vermitteln.

Herausforderungen in den nächsten Jahren

In den letzten Jahren und Jahrzehnten hat sich ein enormer Wandel in der Wirtschaft vollzogen: Die eidgenössische Berufsbildungspolitik hat vermehrt auf die Bedürfnisse der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu antworten.

Der strukturelle Wandel in der Wirtschaft hat zur Folge, dass Arbeitsplätze ins Ausland verlagert werden. Dies wirkt sich auf das Lehrstellenangebot aus. Auswirkungen haben auch die zunehmende Technologisierung und die Automatisierung. Die Anforderungen in den Ausbildungen nehmen zu, Lehrstellen mit niedrigeren Anforderungen werden knapper.

Viele Unternehmungen weisen heute einen derart hohen Spezialisierungsgrad auf, dass es ihnen nicht mehr möglich ist, vollumfänglich ausbilden zu können. Hier braucht es neue Ausbildungsformen, um auch in Zukunft die bewährte duale Ausbildung weiterführen zu können.

Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen wird in den nächsten Jahren einen Abschluss auf der Sekundarstufe II vorweisen können. Allerdings benötigen schätzungsweise bis zu zwanzig Prozent der Jugendlichen ergänzende Massnahmen, damit sie eine ihren Möglichkeiten entsprechende nachobligatorische Ausbildung abschliessen können. Für diese Jugendlichen (vornehmlich schulisch und sozial Schwächere) braucht es einen verstärkten Einsatz.

Der Stellenwert der höheren Berufsbildung wird heute zum Teil verkannt. Die Folge davon ist, dass eine «Verakademisierung» der Berufsbildung droht

Die Eckpunkte der neuen zweijährigen Grundbildung

Die zweijährige Grundbildung verfügt gegenüber den früheren Anlehren über ein eigenständiges Profil und führt zu einem vollwertigen Beruf. Sie bietet vorwiegend praktisch begabten Jugendlichen sowie Erwachsenen die Möglichkeit, einen eidgenössisch anerkannten Titel zu erreichen, und gewährt ihnen Zugang zum lebenslangen Lernen. Analog wie bei drei- und vierjährigen Grundbildungen findet die Ausbildung an den drei Lernorten Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse statt. Zielgruppengerechte Ausbildungsmethoden, Didaktik, Pädagogik und Qualifikationsverfahren sind Basis für einen erfolgreichen Bildungsverlauf.

Die zweijährige Grundbildung (Art. 17 BBG) ist ein eigenständiges Bildungsangebot mit Berufskompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Wie in der Berufsbildung üblich, bestimmen die Organisationen der Arbeitswelt in ihrem Berufsfeld, ob es zweijährige Grundbildungen geben soll. Bund und Kantone wirken im Rahmen der Verbundpartnerschaft mit und bringen ihre Anliegen zur Sicherstellung eines ausreichenden Bildungsangebotes ein.

Möglichkeiten der Berufsbildung

Damit möglichst viele in Frage kommende Jugendliche einen eidgenössischen Abschluss erreichen können, stehen flankierende Massnahmen zur Verfügung: Stütz- und Förderkurse sowie die Möglichkeit der Verlängerung der beruflichen Grundbildung. Zusätzlich besteht bei der zweijährigen Grundbildung die Möglichkeit der fachkundigen individuellen Begleitung. Für andere Anliegen – namentlich für soziale und solche im Integrationsbereich – müssen besondere Lösungen gesucht werden; auch ausserhalb der Berufsbildung.

Nachholbildung

Die zweijährige Grundbildung steht auch Erwachsenen offen. Sie können das eidgenössische Berufsattest zudem über die Anrechnung von Bildungsleistungen erreichen. Dabei sind die in der Verordnung über die zweijährige berufliche Grundbildung definierten Kompetenzen massgebend.

Zielgruppengerechte Formen

Die zweijährige Grundbildung richtet sich vornehmlich an praktisch Begabte. Bei der Ausgestaltung sind daher zielgruppengerechte Formen für die Ausbildung und das Qualifikationsverfahren zu wählen. Solche Formen sind zum Teil bereits bekannt und erprobt.

Kein Abschluss ohne Anschluss

Die zweijährige Grundbildung ist Teil des Berufsbildungssystems. Die Durchlässigkeit ist gewährleistet: Es besteht anschliessend die Möglichkeit, Angebote der berufsorientierten Weiterbildung sowie drei- oder vierjährige Grundbildungen zu besuchen. Die Durchlässigkeit wird in den jeweiligen Verordnungen über die berufliche Grundbildung entsprechend geregelt.

Rückgang der Anlehren

Ist eine Verordnung über die berufliche Grundbildung für eine zweijährige berufliche Grundbildung in Kraft, werden im betreffenden Berufsfeld auf eidgenössischer Ebene keine neuen Anlehrverhältnisse mehr bewilligt.

und das duale System schleichend verschult wird. Schliesslich gilt es, die schweizerische Berufsbildung international stärker zu verankern. Vor allem muss die Akzeptanz des dualen Systems gegenüber den angelsächsischen (Training on the job) und romanischen Kulturen (Länder mit schulischen Ausbildungstraditionen) gesichert werden. Der Wert der praxisbezogenen Ausbildung muss in den internationalen Klassifikationssystemen entsprechend zum Ausdruck kommen.

Stärkung der Berufsbildung

2004 trat das neue Berufsbildungsgesetz (BBG) in Kraft. Es arbeitet die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen auf, die seit dem Inkrafttreten des vorangegangenen Gesetzes im Jahr 1980 eingetreten sind.

Erstmals werden mit dem neuen Berufsbildungsgesetz sämtliche Berufe ausserhalb der Hochschulen einem einheitlichen System unterstellt und damit untereinander vergleichbar. Das BBG hat die in anderen Bundeserlassen geregelten Berufe der Land- und Forstwirtschaft aufgenommen. Neu sind auch die bisher kantonal geregelten Berufsbereiche Gesundheit, Soziales und Kunst (GSK) Teil der eidgenössischen Berufsbildungspolitik.

Insgesamt trägt das neue Berufsbildungsgesetz zur Stärkung der Berufsbildung bei. Es bietet neue, differenzierte Wege der beruflichen Bildung und fördert die Durchlässigkeiten im (Berufs-)Bildungssystem. Es lässt Raum neben der traditionellen Lehre für Grundbildungen mit hohem Schulanteil und praktisch ausgerichtete Bildungen mit eigenem Qualifikationsprofil für schulisch Schwächere. Weiter definiert es die höhere Berufsbildung im Nichthochschulbereich. Auch führt es eine leistungsorientierte Finanzierung ein und teilt den Akteuren vor Ort mehr Verantwortung zu.

Offenes Rahmengesetz

Das neue Berufsbildungsgesetz hat den bewährten Grundsatz der Verbundpartnerschaft in Artikel 1 aufgenommen und zum Programm erklärt. Die Verbundpartnerschaft ermöglicht es, Problemstellungen umfassender, differenzierter und letztlich auch qualitativ besser zu erarbeiten. Verbundpartnerschaft lässt sich jedoch nicht einseitig verordnen, sondern muss partnerschaftlich gelebt und entwickelt werden. Sie kommt richtig in Schwung, wenn die einzelnen Akteure ihre Handlungsspielräume ausloten, Chancen wahrnehmen und bereit sind, gegenseitig voneinander zu lernen.

Die Regelung der Verbundpartnerschaft ist ein Beispiel dafür, dass das neue Berufsbildungsgesetz als offenes Gesetz konzipiert ist. Es definiert die Strukturen und legt die Regeln der Organisation und Zusammenarbeit fest. Innerhalb dieses Rahmens liegt es an den verschiedenen Akteuren, die allgemein gehaltenen Vorgaben mit konkreten Inhalten zu füllen und bedarfsgerechte Lösungen für ihre Bedürfnisse zu finden.

Zum einen kann dadurch Bewährtes in zeitgemässer Form weitergeführt werden. Zum andern bietet sich mit dem neuen Berufsbildungsgesetz die Gelegenheit, Bestehendes kritisch zu hinterfragen und Innovationen umzusetzen.

Aus Lehren werden berufliche Grundbildungen

In der Umsetzungsphase des neuen Berufsbildungsgesetzes müssen unter anderem sämtliche früheren Berufsreglemente revidiert werden. Diese Stufe der Erlasse heisst künftig «Verordnung über die berufliche Grundbildung». Die heute gültigen Reglemente bleiben in Kraft, bis sie durch eine entsprechende Neuregelung abgelöst sind. Zu den über 200 unter dem alten Berufsbildungs- sowie dem Land- und Forstwirtschaftsgesetz reglementierten Berufen kommen die Berufe der neu unter Bundeskompetenz stehenden GSK-Bil-

Die Berufsbildung hat stets davon gelebt, dass sich auf allen Stufen Persönlichkeiten engagiert haben.

Berufsbildungsfonds als neues Instrument

Das BBG sieht in Art. 60 die Möglichkeit vor, dass der Bundesrat Berufsbildungsfonds von Organisationen der Arbeitswelt auf deren Antrag für eine Branche allgemein verbindlich erklären kann.

Berufsbildungsfonds gemäss BBG sind branchenmässig ausgerichtet. Die Gelder werden innerhalb einer Branche erhoben und für die Förderung der Berufsbildung branchenbezogen eingesetzt (Entwicklung von Bildungsangeboten, Organisation von Kursen und Qualifikationsverfahren, Berufswerbung usw.).

Abgeltung gemeinwirtschaftlicher Leistungen für eine Branche

Durch allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds werden auch Betriebe in die Verantwortung genommen, die sich bisher nicht an den allgemeinen Berufsbildungskosten einer Branche beteiligt und von den Leistungen der Verbandsmitglieder profitiert haben. Diese Nicht-Verbandsmitglieder werden zu angemessenen Solidaritätsbeiträgen verpflichtet (gleich lange Spiesse innerhalb einer Branche schaffen).

Bedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung

Der Bundesrat kann Berufsbildungsfonds auf Antrag für die gesamte Branche als allgemein verbindlich erklären. Die Voraussetzungen sind in Art. 60 Abs. 4 BBG festgehalten:

- **Einhaltung der Quoren (mind. 30 Prozent der Betriebe der Branche mit mind. 30 Prozent der Arbeitnehmenden beteiligen sich bereits finanziell am Berufsbildungsfonds);**
- **eigene Bildungsinstitution;**
- **Beiträge müssen den branchentypischen Berufen zugutekommen;**
- **Beiträge müssen allen Betrieben der Branche zugutekommen.**

Weitere Arten von Berufsbildungsfonds

Neben den branchenmässig ausgerichteten Berufsbildungsfonds gemäss Art. 60 BBG existieren weitere Arten von Berufsbildungsfonds:

- **nicht allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds: Die Beiträge sind freiwillig und richten sich nach privatrechtlichen Bestimmungen;**
- **kantonale branchenübergreifende Berufsbildungsfonds: Die Beitragsregelung richtet sich nach kantonalem Recht;**
- **Beiträge für die Berufsbildung im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV): Die Beitragsregelung geht aus dem jeweiligen GAV hervor.**

dungsbereiche. Und zu den Fähigkeitszeugnissen kommen neu die ebenfalls gesamtschweizerisch geregelten zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest.

Aufgrund der Komplexität, der knappen Personalressourcen sowie der finanziellen Konsequenzen allfälliger Innovationen, kann eine Berufsrevision nicht einseitig von einem Verbundpartner festgelegt werden. Nicht nur der Inhalt, auch der Revisionsprozess muss unter den Verbundpartnern ausgehandelt werden. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben sich deshalb auf einen Masterplan Berufsbildung geeinigt, um den Prozess zu steuern.

Bei den einzelnen beruflichen Grundbildungen können die Berufsbildungsmodelle künftig stark variieren. Die frühere Regelung, dass maximal zwei Schultage möglich sind, gilt nicht mehr. Es bestehen mehrere Möglichkeiten, wie der Verlauf einer beruflichen Grundbildung organisiert werden kann, zum Beispiel:

- klassische Organisationsform mit ein bis zwei Tagen Schule und drei bis vier Tagen Betriebsphase über die ganze Dauer der beruflichen Grundbildung;
- degressives Schulmodell, d. h. zu Beginn der Lehre mehr Schultage mit abnehmendem Schulanteil im Verlauf der beruflichen Grundbildung, sodass die Lernenden dem Betrieb vor allem im letzten Lehrjahr, also mit höherer Qualifikation, länger zur Verfügung stehen;
- integriertes Basislehrjahr mit unterschiedlichen Modellen.

Schliesslich gilt es, bei den Reformen stets die Auswirkungen für die Betriebe zu berücksichtigen. Betriebe bilden Lernende aus, weil es sich für sie lohnt. Aus diesem Grunde werden sämtliche Berufsreformen auch aus ökonomischer Sicht betrachtet (vgl. dazu den Artikel von Jürg Schweri, S. 16).

Kopenhagen-Prozess

Die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen ist eine der Grundvoraussetzungen zur Errichtung eines europäischen Arbeitsmarktes. Im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses haben sich die EU-Mitglieder geeinigt, einen einheitlichen Qualifikationsrahmen zu schaffen. Der Kopenhagen-Prozess ist für die Weiterentwicklung der Berufsbildung von grosser Bedeutung. Die Schweiz, vertreten durch das BBT, beteiligt sich als Beobachterin.

Die einzelnen europäischen Staaten erarbeiten zurzeit einen nationalen Qualifikationsrahmen. Dieser ist in Kompetenzfelder und Niveaus unterteilt. Parallel dazu erarbeitet jede Branche ein Kompetenzen-Referenzmodell. Darin sind die beruflichen Tätigkeiten, Funktionen und Prozesse beschrieben, die dem jeweiligen Berufssektor eigen sind, sowie die Kompetenzen, die benötigt werden, um die entsprechenden Berufe auszuüben. In der Folge werden diese Kompetenzen mit Punkten versehen und in das entsprechende Niveau und Kompetenzfeld des nationalen Qualifikationsrahmens eingefüllt.

Damit die einzelnen nationalen Qualifikationsrahmen untereinander vergleichbar werden, dient der europäische Qualifikationsrahmen als Referenz. Durch die Vergleichbarkeit der Systeme wird die gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen international möglich.

Qualifikationsverfahren: Förderung der Durchlässigkeit

Die Förderung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, selbstgesteuerten Lernprozessen sowie die Vorbereitung auf das lebenslange Lernen bedingen neue Formen der Qualifikationsverfahren (Prüfungen). Dem trägt das neue Berufsbildungsgesetz Rechnung, indem neben herkömmlichen Prüfungen auch andere Arten des Nachweises einer Qualifikation in einem Abschlusszeugnis ermöglicht werden.

Davon profitieren Erwachsene. Sie können den Abschluss einer beruflichen Grundbildung nachholen, ohne hierfür eine formale Bildung durchlaufen zu müssen. Das Berufsbildungsgesetz lässt für den Nachweis von Kompetenzen mehrere Möglichkeiten offen: Das Spektrum reicht von reglementierten, strukturierten Verfahren für Berufsgruppen oder Teilen davon bis hin zu anderen Qualifikationsverfahren. Zu Letzteren zählen Verfahren, bei denen Bildungsleistungen individuell angerechnet werden.

Sofern es standardisierbare Verfahren gibt, wird die Nachholbildung berufsspezifisch in der Verordnung über die berufliche Grundbildung des jeweiligen Berufs geregelt. Die Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller müssen ihre berufliche Praxis und die bisherigen Bildungsleistungen dokumentieren. Zuständig für die Zulassung zu einem Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung ist das Berufsbildungsamt des Wohnkantons.

Umstellung auf die Pauschalfinanzierung

Das BBG ersetzt die bisherige, am Aufwand orientierte Subventionierung durch leistungsorientierte Pauschalen an die Kantone. Ausserdem sind zehn Prozent der Bundesmittel für die gezielte Förderung von Entwicklungsprojekten und besonderen Leistungen im öffentlichen Interesse reserviert. Das System erhöht dank der eindeutigen Zuschreibung der Mittelverwendung die Wirksamkeit und Transparenz der eingesetzten Gelder.

Der Anteil des Bundes an den Kosten der öffentlichen Hand wird von heute weniger als einem Fünftel auf einen Viertel erhöht. Das entspricht einerseits der erweiterten Zuständigkeit des Bundes und anderseits dem Willen, einen grösseren Teil der Kosten für die Berufsbildungsreform zu übernehmen.

Berufsbildungsforschung

Im Rahmen der Erarbeitung des neuen BBG reifte die Erkenntnis, dass das für die Steuerung des Bildungssystems notwendige Wissen nicht genügt. Deshalb hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) mit einem wissenschaftlichen Begleitgremium zentrale Schwerpunktthemen definiert. Diese werden nun von Leading Houses (Lehrstuhl an einer Universität bzw. Verbund von Lehrstühlen) wissenschaftlich bearbeitet. Die Umsetzung dieses Förderkonzepts ist langfristig ausgelegt. Themen der Leading Houses sind: Qualität der beruflichen Bildung, Sozialkompetenzen, Lernstrategien, Technologien für die berufliche Bildung, Berufsbildungsökonomie, Berufsbildungssysteme und Verlaufsprozesse. In den Leading Houses wird eine wissenschaftliche Grundlage für die Berufsbildung gelegt und Steuerungswissen für die Berufsbildungspolitik generiert. Teil dieses Konzepts ist auch die Nachwuchsförderung.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz verfügt die Berufsbildung über

gute Rahmenbedingungen. Dies ist jedoch nicht alles. Die Berufsbildung hat stets davon gelebt, dass sich auf allen Stufen Persönlichkeiten engagiert haben. Sie sind es, die das komplexe System Berufsbildung weiterhin in Schwung halten. Sie sind es, die letztlich dazu beitragen, dass die Jugend auch in Zukunft in die Arbeitswelt einsteigen kann und die Betriebe über qualifizierte Berufsleute verfügen.

contact:
dani.duttweiler@bbt.admin.ch
Weitere Informationen:
www.bbt.admin.ch

Formation professionnelle: la voie royale vers l'avenir

La formation professionnelle est plus attrayante grâce à la nouvelle loi sur la formation professionnelle

Dani Duttweiler
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Responsable suppléant du secteur Questions de fond et politique
Berne

La formation professionnelle permet aux jeunes de prendre pied dans le monde du travail et assure la relève en formant de la main-d'œuvre qualifiée. Elle est orientée vers le marché du travail et intégrée au système éducatif. La nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), entrée en vigueur en 2004, lui donne un élan de modernisation.

La formation professionnelle représente quantitativement le domaine le plus important de la formation postobligatoire. Pour les deux tiers des jeunes, soit 200 000 personnes en formation, elle constitue la voie vers l'intégration socioprofessionnelle au degré secondaire II. De plus, elle donne aux jeunes l'assurance de pouvoir entrer dans la vie adulte.

Des diplômes qui ouvrent bien des portes

La formation duale, en entreprise et à l'école professionnelle, est le type de formation professionnelle le plus répandu. Les jeunes ont le choix entre plus de 200 formations en apprentissage, qui vont des formations professionnelles initiales orientées vers la pratique aux formations dans le domaine de la haute technologie faisant plutôt appel à des compétences cognitives. Outre la formation duale classique, il existe également la formation en école à temps complet dispensée notamment dans les écoles de métiers ou dans les écoles de commerce.

Les formations offertes sont axées sur des qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur des places de travail existantes, ce qui permet d'assurer des débouchés aux jeunes diplômés. La Suisse peut dès lors se flatter d'avoir l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas d'Europe.

De nombreuses perspectives professionnelles

Après la formation, les jeunes ont le choix entre de nombreuses possibilités de carrière et de développement. La formation professionnelle supérieure (degré tertiaire B) offre des filières attrayantes et demandées sur le marché du travail, qui dispensent des qualifications professionnelles spécifiques et

La formation professionnelle est dans l'intérêt des entreprises, car celles-ci ont besoin de spécialistes bien formés.

préparent à l'exercice de fonctions de cadre. En 2005, environ 28 000 diplômes (dont la moitié de diplômes fédéraux) ont été décernés dans le domaine de la formation professionnelle supérieure contre 20 000 dans celui des hautes écoles.

La maturité professionnelle permet d'accéder directement aux hautes écoles spécialisées et les étudiants ayant acquis une qualification supplémentaire peuvent aujourd'hui également entrer à l'université ou à une école polytechnique fédérale (EPF). De son côté, le système de la formation professionnelle

La politique fédérale de la formation professionnelle doit aujourd'hui davantage répondre aux besoins d'une société de services et du savoir.

reste accessible aux personnes issues des écoles de culture générale. Finalement, il existe aussi une offre large et constamment actualisée de formation continue à des fins professionnelles.

L'épine dorsale de l'économie

Le système dual de la formation professionnelle a une longue tradition. La formation professionnelle est dans l'intérêt des entreprises, car celles-ci ont besoin de spécialistes bien formés. Les succès réguliers obtenus lors des Concours mondiaux des Métiers, comme la dernière fois en 2005 à Helsinki, montrent bien que dans le domaine de la formation professionnelle la Suisse est également compétitive sur le plan international. Les médailles d'or, d'argent et de bronze représentent la meilleure carte de visite pour la Suisse en tant que pôle économique.

Une tâche commune

La formation professionnelle est une tâche assumée en commun par les par-

tenaires que sont la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. La Confédération est compétente pour l'assurance de la qualité et le développement du système dans son ensemble. Elle veille à la comparabilité et à la transparence des différentes offres de formation à l'échelle nationale. De plus, elle édicte les ordonnances sur la formation professionnelle initiale amenées à remplacer plus de 200 anciens règlements d'apprentissage et reconnaît les filières de formation et les règlements d'examen dans le domaine de la formation professionnelle supérieure. Elle prend en charge un quart des dépenses publiques, conformément à la LFPr et, en fin de compte, elle promeut l'innovation et soutient des prestations particulières d'intérêt public.

La mise en œuvre de la LFPr et sa surveillance relève des cantons. Au centre des opérations se trouvent les offices cantonaux de la formation professionnelle: ils coordonnent les offres des écoles professionnelles, préparent si nécessaire des offres de formation scolaire à plein temps et surveillent les apprentissages. Les cantons sont également responsables des services d'information professionnelle et des offices d'orientation professionnelle. Ils s'occupent en outre du marketing des places d'apprentissage et participent au développement et au pilotage de la formation professionnelle.

La promotion des compétences sociales et personnelles et des processus d'apprentissage autonomes ainsi que la préparation à l'apprentissage tout au long de la vie nécessitent de nouvelles formes de procédures de qualification (examens).

Les organisations du monde du travail (terme générique utilisé dans la nouvelle LFPr englobant les associations professionnelles, les partenaires sociaux et les autres organisations et fournisseurs de la formation professionnelle) définissent le contenu des formations et développent de nouvelles offres. Les entreprises, quant à elles, assurent les places de formation et les qualifications professionnelles.

Les défis des prochaines années

L'économie a connu une mutation considérable au cours des dernières années et décennies. De ce fait, la politique fédérale de la formation professionnelle doit aujourd'hui davantage répondre aux besoins d'une société de services et du savoir.

La mutation structurelle de l'économie entraîne la délocalisation des places de travail à l'étranger, ce qui a également un effet sur l'offre de places d'apprentissage. L'intervention croissante de la technologie et l'automatisation des processus ont également des conséquences: les exigences augmentent et les places d'apprentissage peu exigeantes se font de plus en plus rares.

Beaucoup d'entreprises ont aujourd'hui atteint un degré de spécialisation tel qu'elles ne sont plus en mesure d'offrir une formation intégrale. De nouveaux types de formation sont donc nécessaires pour pouvoir maintenir, à l'avenir, le système de formation dual qui a fait ses preuves.

Dans les prochaines années, la grande majorité des jeunes sera titu-

Les fondements de la nouvelle formation professionnelle initiale de deux ans

Contrairement aux formations élémentaires anciennes, la formation professionnelle initiale de deux ans constitue une offre de formation autonome et débouche sur une profession à part entière. Elle représente une solution pour les jeunes et les adultes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques, car elle leur permet d'acquérir un titre reconnu et d'entrer de plain-pied dans l'apprentissage tout au long de la vie. Comme les formations professionnelles initiales de trois et de quatre ans, la formation professionnelle initiale de deux ans est dispensée dans trois lieux de formation: l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les cours interentreprises. Le bon déroulement de la formation dépend du choix de méthodes de formation, d'une didactique, d'une pédagogie et de procédures de qualification adaptées aux groupes cibles.

La formation professionnelle initiale de deux ans (art. 17 LFPr) représente une offre de formation autonome débouchant sur l'acquisition de compétences professionnelles recherchées sur le marché du travail. Comme de coutume dans le monde de la formation professionnelle, ce sont les organisations du monde travail qui décident de la création d'une formation professionnelle initiale de deux ans. En tant que partenaires de la formation professionnelle, la Confédération et les cantons apportent leur contribution en élaborant des conditions-cadre propres à garantir une offre suffisante de places de formation.

Possibilités offertes par la formation professionnelle

Des mesures supplémentaires sont prévues pour permettre au plus grand nombre possible de jeunes d'obtenir un diplôme fédéral: on peut citer les cours d'appui et d'encouragement ou le rallongement de la durée de la formation professionnelle initiale. En outre, la formation professionnelle initiale de deux ans prévoit un encadrement individuel spécialisé. Dans d'autres cas, notamment en cas de difficultés sociales ou d'intégration, des solutions individuelles doivent être recherchées, aussi en dehors du cadre de la formation professionnelle.

Formation complémentaire

La formation professionnelle initiale de deux ans est ouverte également aux adultes. Ceux-ci peuvent aussi obtenir l'attestation fédérale de formation professionnelle par le biais de la prise en compte des acquis. Sont déterminantes en l'occurrence les compétences définies dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de deux ans.

Formes adaptées aux groupes cibles

La formation professionnelle initiale de deux ans s'adresse en priorité aux personnes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques. Lors de l'aménagement des cours, il y a donc lieu de privilégier les formes d'enseignement et les procédures de qualification adaptées aux groupes cibles considérés. De telles formes d'enseignement sont en partie déjà connues et éprouvées.

Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations

La formation professionnelle initiale de deux ans fait partie intégrante du système de la formation professionnelle. La perméabilité est assurée de diverses manières – offres de formation continue à des fins professionnelles, formations professionnelles initiales de trois et de quatre ans – et réglée dans les ordonnances sur la formation professionnelle respectives.

Fin de la formation élémentaire

Dès qu'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale de deux ans est en vigueur, aucun nouveau contrat régissant la formation élémentaire n'est autorisé sur le plan fédéral dans le champ professionnel concerné.

laire d'un diplôme du degré secondaire II. Mais on estime que près de 20% des jeunes ont besoin de mesures complémentaires s'ils veulent réussir une formation postobligatoire correspondant à leurs capacités. Il convient dès lors de renforcer l'engagement en leur faveur, tout spécialement en faveur de ceux qui rencontrent des problèmes d'ordre scolaire ou social.

L'importance de la formation professionnelle supérieure est aujourd'hui en partie sous-estimée. Il en résulte que la formation professionnelle risque de s'«académiser» et le système dual de se rapprocher lentement du système scolaire. Ce qui importe en fin de compte c'est de donner une base solide à la formation professionnelle à l'échelle internationale. Il faut avant tout faire accepter le système dual face aux traditions anglosaxone *(training on the job)* et latine (pays aux traditions de formation scolaire). La formation orientée vers la pratique doit occuper une juste place dans le système de classification international.

Renforcement de la formation professionnelle

La nouvelle LFPr est entrée en vigueur en 2004. Elle a pris la mesure des mutations économiques, sociales et démographiques intervenues depuis l'entrée en vigueur de la loi précédente en 1980.

La nouvelle loi rassemble pour la première fois toutes les professions (à l'exception de celles du domaine des hautes écoles) au sein d'un système uniforme les rendant ainsi comparables entre elles. Elle s'applique aussi aux formations de l'agriculture et de la sylviculture, réglementées auparavant par d'autres actes législatifs. Les domaines professionnels de la santé, du social et des arts (SSA), jusque-là réglementés par les cantons, relèvent à présent également de la politique fédérale en matière de formation professionnelle.

Tout compte fait, la nouvelle loi contribue au renforcement de la formation professionnelle. Elle propose des voies nouvelles et différenciées dans ce domaine et encourage la perméabilité du système de la formation (professionnelle). À côté de l'apprentissage classique, elle laisse de la place aux formations professionnelles initiales ayant une part élevée d'enseignement scolaire et aux formations axées sur la pratique ayant un profil de qualification propre destinées aux jeunes en difficulté scolaire. De plus, elle définit la formation professionnelle supérieure qui ne fait pas partie du domaine des hautes écoles, introduit un financement axé sur les prestations et accorde davantage de responsabilité aux acteurs sur place.

Loi cadre ouverte

Le principe du partenariat, qui a fait ses preuves, est inscrit à l'art. 1 de la nouvelle LFPr et constitue le programme de cette dernière. Il permet d'avoir une approche des problèmes plus globale, plus différenciée et de meilleure qualité. Toutefois, le partenariat ne s'établit pas de manière unilatérale, mais il doit être vécu et développé conjointement. Il prend vraiment son essor lorsque chacun des acteurs évalue sa marge de manœuvre, saisit les opportunités et se tient prêt à apprendre des autres.

La réglementation du partenariat est un exemple qui montre que la nouvelle LFPr est conçue pour être une loi ouverte. Elle définit les structures et fixe les règles de l'organisation et de la collaboration. À l'intérieur de ce cadre, c'est aux différents acteurs de donner une forme concrète aux directives générales et de trouver des solutions répondant à leurs besoins. D'une part, cela permet de poursuivre ce qui est valable sous une forme moderne et, d'autre part, la nouvelle LFPr donne l'occasion d'innover et de remettre en question ce qui existe.

Les apprentissages deviennent des formations professionnelles initiales

Au cours de la phase de mise en œuvre de la nouvelle LFPr, il faut, entre autres, procéder à la révision des anciens règle-

Le fonds en faveur de la formation professionnelle: un nouvel instrument

La nouvelle LFPr prévoit à l'art. 60 que le Conseil fédéral peut, sur demande d'une organisation du monde du travail, déclarer obligatoire pour toute une branche la participation à un fonds en faveur de la formation professionnelle.

Les fonds en faveur de la formation professionnelle sont, selon cette même loi, propres à chaque branche. Les contributions sont prélevées au sein de celle-ci et servent aux mesures d'encouragement de la formation professionnelle qui lui sont spécifiques (développement d'offres de formation, organisation de cours et de procédures de qualification, promotion du domaine professionnel, etc.).

Paiement de prestations d'intérêt général pour une branche

La déclaration de force obligatoire a pour effet de placer devant leurs responsabilités les entreprises qui n'avaient jusqu'alors pas participé aux coûts généraux de la formation professionnelle au sein de la branche tout en profitant des contributions des membres de l'association professionnelle. De la sorte, les entreprises non-membres doivent se montrer solidaires et toutes les entreprises d'une branche sont logées à la même enseigne.

Conditions pour la déclaration de force obligatoire générale

Sur demande, le Conseil fédéral peut déclarer obligatoire pour toutes les entreprises d'une branche la participation à un fonds. L'art. 60, al. 4, LFPr définit les conditions de cette mesure:

- **les quorums sont respectés (au moins 30 % des entreprises de la branche avec un minimum de 30 % des employés participent financièrement au fonds en faveur de la formation professionnelle);**
- **l'association professionnelle dispose de sa propre institution de formation;**
- **les contributions doivent bénéficier aux professions spécifiques à la branche;**
- **les contributions doivent profiter à toutes les entreprises de la branche.**

Autres types de fonds en faveur de la formation professionnelle

Il existe d'autres types de fonds en faveur de la formation professionnelle outre ceux propres à chaque branche (art. 60 LFPr):

- **fonds en faveur de la formation professionnelle non obligatoires: les contributions sont volontaires et régies par des dispositions de droit privé;**
- **fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle recouvrant plusieurs branches: les contributions sont régies par des dispositions relevant du droit cantonal;**
- **contributions en faveur de la formation professionnelle dans le cadre de conventions collectives de travail (CCT): les contributions sont réglementées par les CCT respectives.**

ments d'apprentissage. Ceux-ci s'appellent désormais des ordonnances sur la formation professionnelle. Les règlements utilisés à l'heure actuelle restent valables jusqu'à ce que les ordonnances sur la formation correspondantes entrent en vigueur. Aux professions réglementées par l'ancienne LFPr et par la loi sur l'agriculture et la sylviculture (plus de 200 professions) viennent s'ajouter celles des domaines de la santé, du social et des arts (SSA), qui relèvent dorénavant de la compétence de la Confédération. De nouvelles formations professionnelles initiales de deux ans, sanctionnées par une attestation fédérale, sont créées pour compléter celles sanctionnées par un certificat de capacité.

Compte tenu de la complexité, de la précarité des ressources en personnel et des conséquences financières d'éventuelles innovations, un partenaire ne peut pas décider seul la révision d'une profession. Les partenaires doivent en effet s'accorder non seulement sur le contenu de la révision, mais aussi sur le processus. Pour contrôler ce dernier, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail se sont entendus sur un «Masterplan Formation professionnelle».

Les modèles de formation peuvent à l'avenir varier considérablement d'une formation professionnelle initiale à l'autre. L'ancien règlement autorisant deux jours d'école au maximum n'est plus valable. Il existe plusieurs possibilités de moduler le déroulement d'une formation professionnelle initiale, par exemple:

- la forme d'organisation classique avec un ou deux jours d'école et trois ou quatre jours de travail en entreprise sur toute la durée de la formation professionnelle initiale;
- le modèle dégressif, avec un plus grand nombre de jours d'école au début de la formation. Ce nombre diminue par la suite de manière à ce que les personnes en formation passent plus de temps dans l'entreprise en dernière année de formation, au moment où ils sont mieux qualifiés;
- l'année initiale d'apprentissage intégrée (différents modèles possibles).

Finalement, en effectuant les réformes, il convient de tenir toujours compte de leurs répercussions pour les entreprises. Celles-ci forment des personnes pour des raisons économiques, d'où la nécessité de considérer les réformes également sous cet angle (voir l'article de Jürg Schweri, pp. 21).

Processus de Copenhague

La création d'un marché du travail européen passe inconditionnellement par la reconnaissance réciproque des qualifications. Dans le contexte du processus de Copenhague, les membres de l'Union européenne se sont mis d'accord sur un cadre de certification uniforme. Le processus de Copenhague revêt une grande importance pour le développement futur de la formation professionnelle. La Suisse, représentée par l'OFFT, y participe en tant qu'observatrice.

Les États européens élaborent chacun en ce moment un cadre national de certifications, subdivisé en domaines de compétences et en niveaux. Parallèlement, chaque branche établit un référentiel de compétences, qui décrit les activités professionnelles, les fonctions et les processus relatifs à chaque secteur professionnel, ainsi que les compétences requises pour l'exercice d'une profession dans ledit secteur. Par la suite, ces compétences sont dotées de points et introduites dans le niveau et le domaine de compétences correspondants du cadre national de certifications.

Le cadre européen de certifications est la référence qui permet de comparer les cadres nationaux de certifications entre eux. À son tour, la comparabilité des systèmes permet d'obtenir la reconnaissance réciproque des diplômes au niveau international.

Procédure de qualification: promotion de la perméabilité

La promotion des compétences sociales et personnelles et des processus d'apprentissage autonomes ainsi que la préparation à l'apprentissage tout au long de la vie nécessitent de nouvelles formes de procédures de qualification (examens). La nouvelle LFPr en tient compte en prévoyant la possibilité d'introduire, outre les examens classiques, également d'autres façons d'attester une qualification dans le cadre d'un certificat de fin d'études.

Les adultes en sont les principaux bénéficiaires. Ils peuvent en effet obtenir un certificat de la formation professionnelle initiale sans devoir suivre une formation dans un cadre formel. La LFPr prévoit diverses possibilités pour attester les compétences: cela va des procédures réglementées et structurées, destinées à des groupes professionnels ou à des parties d'entre eux, jusqu'aux *autres procédures de qualification,* qui permettent de prendre en compte les acquis de manière individuelle.

Dans la mesure où les procédures peuvent être standardisées, l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de chaque profession règle la formation complémentaire de manière spécifique. Les requérants sont tenus de documenter leur expérience professionnelle et leurs acquis. L'office de la formation professionnelle du canton de domicile est compétent pour l'admission à une procédure de qualification de la formation professionnelle initiale.

La formation professionnelle a toujours pu compter sur l'engagement de personnalités à tous les niveaux. C'est grâce à elles que le système complexe de la formation professionnelle garde son élan.

Passage au financement forfaitaire

La LFPr remplace le système de subventionnement axé sur les dépenses par des montants forfaitaires axés sur les prestations versés aux cantons. Par ailleurs, 10 % des fonds fédéraux sont réservés à la promotion de projets de développement et à des prestations particulières d'intérêt public. Le nouveau système rend l'emploi des moyens financiers alloués plus efficace et plus transparent grâce à la définition claire de leur utilisation.

La part de la Confédération aux dépenses des pouvoirs publics passera de moins d'un cinquième à un quart. Cela correspond, d'une part, à l'élargissement de la compétence de la Confédération et, d'autre part, à la volonté d'assumer une plus grande part des coûts de la réforme de la formation professionnelle.

Recherche en formation professionnelle

Dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle LFPr, il est devenu clair que l'on

ne dispose pas du savoir nécessaire au pilotage du système de la formation. C'est pourquoi, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), appuyé par un organe formé de scientifiques, a défini des thèmes principaux qui sont actuellement traités de manière scientifique par des Leading Houses (composées d'une ou plusieurs chaires universitaires). La mise en œuvre du concept d'encouragement est prévue sur le long terme. Les thèmes traités par les Leading Houses sont la qualité de la formation professionnelle, les compétences sociales, les stratégies d'apprentissage, les technologies appliquées à la formation professionnelle, l'économie de la formation professionnelle, les systèmes de formation professionnelle et les processus de déroulement. Les Leading Houses sont appelées à créer l'assise scientifique requise pour la formation professionnelle et à générer le savoir en matière de pilotage de la politique de la formation professionnelle. L'encouragement de la relève fait également partie du concept.

La nouvelle LFPr crée de bonnes conditions-cadre à la formation professionnelle. Mais cela n'est pas tout. La formation professionnelle a toujours pu compter sur l'engagement de personnalités à tous les niveaux. C'est grâce à elles que le système complexe de la formation professionnelle garde son élan. Elles contribuent à ce que les jeunes puissent continuer à intégrer le marché du travail et les entreprises à disposer de professionnels qualifiés.

contact:
dani.duttweiler@bbt.admin.ch
Pour de plus amples informations:
www.bbt.admin.ch

Warum Unternehmen Lehrlinge ausbilden
Die Lehrlingsausbildung lohnt sich

Jürg Schweri
Leiter Bildungsökonomische Studien
Eidgenössisches Hochschulinstitut
für Berufsbildung (EHB)
Zollikofen

Vor wenigen Jahren konnte erstmals mit einer Kosten-Nutzen-Studie bei Schweizer Betrieben gezeigt werden: Die Lehrlingsausbildung lohnt sich. Doch wie ist dieser Befund zu verstehen? Und darf die Ausbildung von Jugendlichen überhaupt mit ökonomischen Motiven begründet werden? Ein Koautor der Studie nimmt Stellung.

Die Erhebung[1] aus dem Jahr 2000/01 der Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern brachte zutage: Berufslernende kosten einen Betrieb im Schnitt pro Jahr rund 26 000 Franken (vor allem Lehrlingslöhne und Löhne für AusbilderInnen). Dem steht jedoch ein durchschnittlicher Wert von 28 000 Franken gegenüber, den die Lernenden durch ihre produktive Arbeit im Betrieb beisteuern. Es resultiert also im Schnitt ein geringer Nettoertrag von rund 2000 Franken. Hochgerechnet auf alle ausbildenden Schweizer Betriebe ergeben sich eindrückliche Zahlen: Die gesamthaft anfallenden Bruttokosten belaufen sich auf 4,8 Milliarden Franken, die produktiven Erträge gar auf fast 5,2 Milliarden Franken. Es verbleibt den ausbildenden Betrieben ein Nettoertrag von 386 Millionen Franken pro Jahr.

Diese Nachricht freute bei der Publikation im Jahre 2003 die Partner der Berufsbildung und alle politischen Lager gleichermassen, wenn auch teilweise aus unterschiedlichen Gründen. Die Wirtschaftsverbände freuten sich über eine offensichtlich funktionierende duale Berufsbildung, warnten aber (etwa in einer Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes) zugleich davor, die Ausbildung nur unter ökonomischen Gesichtspunkten zu betrachten. Für die Gewerkschaften war das Ergebnis ein Fingerzeig für die Wirtschaft, neue Lehrstellen zu schaffen. Zudem wurden die Erträge als Hinweis darauf verstanden, dass ein Spielraum für höhere Lehrlingslöhne vorhanden sei.

Aus den Augen geriet sehr rasch das zweite wichtige Ergebnis der Studie, dass sich nämlich die Ausbildung in den Betrieben äusserst heterogen präsentiert und die Durchschnittswerte alleine wenig aussagekräftig sind.

Zum einen zeigen sich zwischen den Berufen grosse Unterschiede in den Nettoerträgen beziehungsweise Nettokosten. Während die Ausbildung von Elektromonteuren und -monteurinnen hoch rentabel ist, müssen die Firmen für die Ausbildung von Polymechanikern und -mechanikerinnen Nettokosten in Kauf nehmen.

Diese Beispiele zeigen, dass es grundsätzlich zwei verschiedene Arten gibt, ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung sicherzustellen: Entweder können die Lernenden während der Lehre so produktiv eingesetzt werden, dass sich alle Kosten decken lassen, oder es verbleiben am Ende der Lehre ungedeckte Nettokosten, die durch Nutzen nach der Lehre gedeckt werden können.

Dieser Nutzen nach der Lehre wurde von der Studie ebenfalls teilweise ermittelt. Die Grundidee dahinter: Muss ein Betrieb Fachkräfte über den externen Arbeitsmarkt einstellen, so entstehen ihm verschiedene Kosten, die sich durch das Weiterbeschäftigen selbst ausgebildeter Fachkräfte vermeiden lassen. Für die externe Rekrutierung

1 Schweri, J., Mühlemann S., Pescio Y., Walther B., Wolter S., & Zürcher, L. (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Chur/Zürich: Rüegger.

fallen konkret Such- und Inserierungskosten sowie Kosten für die Bearbeitung von Bewerbungsdossiers und für Bewerbungsgespräche an. Eigene Lernende am Ende ihrer Lehrzeit dagegen müssen nicht gesucht und auch nicht intensiv geprüft werden – ihre Fähigkeiten und ihre Arbeitsweise konnten im Betrieb drei bis vier Jahre lang eins zu eins beobachtet werden.

Extern rekrutierte Fachkräfte müssen des Weiteren eingearbeitet werden, da sie in der Regel die Abläufe im Betrieb nicht kennen und häufig auch mit den Produkten, den Kunden beziehungsweise Märkten sowie mit den Lieferanten nicht bekannt sind. Auch hier haben selbst ausgebildete Fachkräfte den Vorteil, dass sie mit dem Betrieb und seinem Umfeld vertraut sind und keine spezielle Betreuung oder Einarbeitungszeit mehr brauchen.

In der Studie wurde erhoben, wie teuer den Betrieben Such- und Einarbeitungskosten zu stehen kommen, die für Einstellungen über den externen Arbeitsmarkt anfallen. Dieser Betrag lässt sich durch das Weiterbeschäftigen von Lernenden einsparen. Der Betrag wurde daher mit dem Anteil der Lernenden multipliziert, die nach der Lehre mindestens ein Jahr lang im Betrieb verblieben, um die sogenannten Opportunitätserträge pro Lehrling zu erhalten. Bei den Polymechanikern und -mechanikerinnen handelt es sich im Schnitt um 22 000 Franken, bei den Elektromonteuren und -monteurinnen dagegen um rund 8000 Franken. Es zeigt sich deutlich: Bei der «teuren» Polymechaniker-Ausbildung investiert der Betrieb während der Lehrzeit, um den eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden und mit der Weiterbeschäftigung der Lernenden einen Nutzen nach der Lehre zu erzielen. Bei der Elektromonteur-Ausbildung steht die Weiterbeschäftigung jedoch nicht im Vordergrund. Es ist sogar rentabler, die fertig ausgebildeten Fachkräfte ziehen zu lassen und neue Lernende einzustellen.

Entweder können die Lernenden während der Lehre so produktiv eingesetzt werden, dass sich alle Kosten decken lassen, oder es verbleiben am Ende der Lehre ungedeckte Nettokosten, die durch Nutzen nach der Lehre gedeckt werden können.

Doch auch innerhalb der Berufe zeigen sich grosse Unterschiede in den Kosten und Nutzen der Ausbildung. Grossbetriebe weisen in manchen Berufen ganz andere Zahlen auf als Kleinbetriebe (während dies in anderen Berufen wiederum nicht zutrifft). Ein heterogener Beruf wie die Ausbildung zur Kauffrau respektive zum Kaufmann lässt sich mit einem Durchschnitt besonders schlecht erfassen. Die Streuung der Kosten-Nutzen-Zahlen rund um den Durchschnitt ist sehr gross.

So positiv also die Nachricht von der im Schnitt lohnenden Berufsausbildung war, sie war doch mit der Warnung ver-

Ihr Partner für Mikroverfilmung, Scannen und Archivierung.

Wir haben Lösungen für Bibliotheken, Archive und Zeitungsverlage.
Die Digitalisierung und Dokumentarchivierung ist unsere Stärke.
OCR Schrifterkennung (Frakturschrift).
Web-Archivierung.

Dienstleistungen:
Archivierungslösungen: verfilmen und/oder scannen von Büchern, Zeitungen, und aller Art von Dokumenten, Dias, Fotos, etc.
inkl. Digitalisierung von Mikrofilmen.

ALOS
Document Management

ALOS AG, Loostrasse 17 Telefon +41-(0) 43-388 10 88 e-mail info@alos.ch
CH-8803 Rüschlikon Telefax +41-(0) 43-388 10 89 www.alos.ch

Konservierungslösungen aus Papier und Karton ISO 9706

- 250 Standardprodukte für verschiedenste Bestände:
  von Manuskripten bis Plakate und Karten,
  von Broschüren bis Bücher,
  von Glasplatten und Negativen bis Abzüge,
  von Mikrofilmen bis CDs,
  von Urkunden mit Siegeln bis Textilien
- jegliche Anfertigung auf Kundenwunsch möglich
- 30 Papier- und Kartonsorten in 150 verschiedenen Formaten an Lager

Solutions de conservation en papier et carton ISO 9706

- 250 produits standard pour des fonds divers:
  de manuscrits aux affiches,
  de brochures aux livres,
  de plaques de verre et négatifs aux tirages,
  de microfilms aux CDs,
  de parchemins scellés aux textiles
- toute fabrication sur mesure possible
- 30 sortes de papier et carton en 150 formats différents en stock

Oekopack AG, Lattigen, 3700 Spiez
Fon +41 33 655 90 55, Fax +41 33 655 90 51
www.oekopack.ch, info@oekopack.ch

sehen, dass für konkrete Schlussfolgerungen immer die Heterogenität der Berufsbildung zu beachten sei. Basislehrjahre beispielsweise erscheinen für die Polymechaniker-Ausbildung sinnvoll (und sind dort auch seit längerem bekannt), um die Lernenden rasch auf ein Niveau zu führen, welches ihren produktiven Einsatz erlaubt; in der Elektromonteur-Ausbildung würden sie hingegen zu hohen Ertragseinbussen führen, weil der produktive Einsatz der Lernenden zu Beginn der Lehre wegfiele.

Schliesslich erfuhren die Aussagen zur Rentabilität der Berufsausbildung noch eine weitere Einschränkung: In der

So positiv die Nachricht von der im Schnitt lohnenden Berufsausbildung war, sie war doch mit der Warnung versehen, dass für konkrete Schlussfolgerungen immer die Heterogenität der Berufsbildung zu beachten sei.

Studie waren nicht nur ausbildende, sondern auch nicht ausbildende Betriebe befragt worden. Die Analyse der Unterschiede zwischen diesen beiden Arten von Betrieben zeigte, dass die Kosten und Nutzen der Ausbildung eine wichtige Rolle spielten dafür, ob ein Betrieb ausbildete oder nicht. Anders gesagt: Die meisten der nicht ausbildenden Betriebe bildeten gerade deswegen nicht aus, weil ihr Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Ausbildung weniger günstig wäre als jenes bei den ausbildenden Betrieben. Dieses Resultat hat weitreichende Folgen für die Bildungspolitik und ist Gegenstand eines weiteren, in diesem Heft abgedruckten Artikels (vgl. S. 24).

Bilden Betriebe aus ökonomischen Gründen aus?

Der Kunde von der lohnenden Lehrlingsausbildung taten die zuvor diskutierten Einschränkungen keinen Abbruch. Hingegen führte das an sich erfreuliche Resultat zu einem merkwürdigen Spagat der Argumente. Als Werbeargument für die Schaffung von Lehrstellen war das Resultat allerorten hoch willkommen. Zugleich schien es aber unanständig zu unterstellen, dass die Betriebe Lernende aus ökonomischen Motiven ausbildeten. Gewerkschaften wie Wirtschaftsverbände waren sich einig, dass die Berufsausbildung eine gesellschaftliche Verantwortung darstelle und die Arbeitgeber somit einer sozialen Pflicht nachkamen beziehungsweise der Gesellschaft einen Dienst erwiesen. Wie aber passte das dazu, die Rentabilität der Ausbildung als Ausbildungsargument zu verwenden?

Die Meinung der Autoren der Kosten-Nutzen-Studien war und ist eindeutig: Ökonomische Motive spielen eine wichtige Rolle in der Berufsbildung (aufseiten der Betriebe wie aufseiten der Lernenden), und es ist nichts Unanständiges daran. Im Gegensatz zu vollschulisch ausgerichteten Teilen unseres Bildungswesens, die vom Staat alleine reguliert werden, bestimmen ökonomische Motive unmittelbar und spürbar die Form und das Ausmass der Lehrlingsausbildung in der Schweiz. Viele Jugendliche könnten keine Berufslehre in Angriff nehmen, wenn nicht auch die Wirtschaft dieser Ausbildungsform verpflichtet wäre und dementsprechend Lehrplätze zur Verfügung stellen würde.

Obwohl die Berufslehre als System ein Zusammenspiel zwischen Wirtschaft, Staat und den Auszubildenden

Ziel des Berufsbildungssystems ist es, dass alle Beteiligten (Jugendliche, Wirtschaft, Staat) sich zum gegenseitigen Vorteil engagieren.

darstellt, ist die Grundvoraussetzung für eine Lehrlingsausbildung schweizerischen Zuschnitts die Bereitschaft der Wirtschaft, für Schulabgängerinnen und -abgänger Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu schaffen. Diese Bereitschaft hängt nicht nur davon ab, ob sich ein Unternehmen mit dieser Form der (Aus-)Bildung identifiziert. Die wirtschaftlichen Aussichten der Branche, des Betriebes oder des auszubildenden Berufes sind gleichermassen ausschlaggebend.

Auf einen kurzen Nenner gebracht kann man davon ausgehen, dass, falls die Ausbildung von Lehrlingen ökonomisch keinen Sinn machen würde, diese in ihrer heutigen Form schwerlich überleben könnte.
Bei der Entscheidung für die Ausbildung spielt zweifellos auch der Wunsch eine Rolle, jungen Menschen eine Ausbildung zu bieten; doch gibt es gute Gründe anzunehmen, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung für die Entscheidung der Firmen insgesamt wichtiger ist:

– Soziale Verantwortung kann und muss eine Firma auf vielerlei Art und Weise wahrnehmen: Indem sie Arbeitsplätze schafft, auch Arbeitsplätze für Benachteiligte, indem sie den Umweltschutz in der Produktion beachtet, faire Löhne zahlt usw. Zugleich bewegt sie sich jedoch in einem Wettbewerbsumfeld, d.h., die Kunden werden ihre Produkte oder Dienstleistungen nur nachfragen, wenn sie bei gleicher Qualität nicht teurer sind als die der Konkurrenz. Der Wettbewerb führt dazu, dass sich die profitabelsten Firmen, also jene, welche die (in den Augen der Abnehmer) beste Leistung zu den geringsten Kosten erbringen, auf dem Markt durchsetzen. Entsprechend kann die Firma die genannten sozialen Ziele nur soweit verfolgen, als sie nicht zu stark mit den betriebswirtschaftlichen Interessen kollidieren. Eine Firma kann es sich etwa in der Regel nicht leisten, langfristig bei ungünstigem Kosten-Nutzen-Verhältnis auszubilden. Die betriebliche Ausbildung muss innerhalb der Schranken operieren, welche von den Absatzmärkten gesetzt werden, auf denen die jeweilige Firma tätig ist. Die Ausbildung von Jugendlichen, für die keine Arbeit vorhanden ist, könnte beispielsweise in einem Kleinstbetrieb durchaus das Fortbestehen des Betriebes gefährden.

– Das Argument der sozialen Verantwortung als treibende Kraft hinter der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hat wenig empirische Erklärungskraft. Lassen sich die Schwankungen auf dem Lehrstellenmarkt, wo sich in den vergangenen Jahrzehnten Phasen von Lernenden-

Knappheit und solche von Lehrstellen-Knappheit abgewechselt haben, mit Ausschlägen und Wellenbewegungen in der sozialen Verantwortung der Betriebe erklären? Dienstleistungsbetriebe bilden im Durchschnitt weniger häufig aus als Betriebe des Baugewerbes. Liegt die Begründung dafür in einer höheren sozialen Verantwortung des Baugewerbes? Abgesehen davon, dass sich soziale Verantwortung schwer messen lässt, gibt es wenig Hinweise darauf, dass sich die Vorgänge auf dem Lehrstellenmarkt auf starke Veränderungen in der sozialen Verantwortung der Arbeitgeber zurückführen liessen.

Hingegen ist es offensichtlich, dass sich die betrieblichen Voraussetzungen für die Ausbildung in unterschiedlichen Branchen oder in Betrieben unterschiedlicher Grösse stark unterscheiden: Es fallen jeweils andere Tätigkeiten an, der Arbeitsablauf ist anders organisiert, und das beeinflusst sowohl die Kosten wie die Erträge, die bei der Ausbildung von Berufslernenden anfallen. Es lassen sich beispielsweise die Hypothesen aufstellen, dass in einem Grossbetrieb mehr Arbeiten anfallen, welche sinnvoll von Lernenden erledigt werden können und dass er mehr Möglichkeiten hat, gute Lernende nach der Ausbildung weiterzubeschäftigen. Beide Hypothesen postulieren, dass in Grossbetrieben mehr Erträge aus der Ausbildung anfallen, was zur weiteren Hypothese führt, dass Grossbetriebe eher ausbilden als Kleinbetriebe. Das Kosten-Nutzen-Modell ist also nützlich in dem Sinne, dass sich mit Daten überprüfbare Hypothesen ableiten lassen. Gleichzeitig dient das Modell auch dazu – wenn es empirisch bestätigt werden kann –, die Resultate der Analysen zu interpretieren.

– Die beste Art, über den Einfluss verschiedener Faktoren etwas auszusagen, liegt in direkten empirischen Untersuchungen. Bisher liegen für die Schweiz nur wenige Untersuchungen vor, welche das unterschiedliche Ausbildungsverhalten der Betriebe direkt analysieren. Mühlemann et al. (2005)[2] etwa weisen nach, dass die erwarteten Nettokosten während der Ausbildung einen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit eines Betriebes haben. Sind alle anderen Umstände gleich, wird derjenige Betrieb eher ausbilden, der niedrige Nettokosten beziehungsweise höhere Nettoerträge aus der Ausbildung erwartet.

Darf ein Betrieb aus ökonomischen Gründen ausbilden?

Die bisher angeführten Argumente waren positiver und nicht normativer Natur, das heisst, es wurde (theoretisch) begründet, warum für die Betriebe die Kosten-Nutzen-Folgen bei der Entscheidung für oder gegen eine eigene Ausbildung entscheidend sind und dass Forschung und Politik diesem Faktor entsprechend grosse Beachtung schenken müssen.

Ökonomische Motive spielen eine wichtige Rolle in der Berufsbildung (aufseiten der Betriebe wie aufseiten der Lernenden), und es ist nichts Unanständiges daran.

Eine ganz andere Frage als die, wie die Entscheidung tatsächlich getroffen wird, ist die Frage, wie sie getroffen werden sollte. Ist es aus sozialer oder ethischer Perspektive richtig, wenn die Betriebe ihre Ausbildungsentscheidung einem Kosten-Nutzen-Kalkül unterwerfen? Diese Frage liegt ausserhalb der positiven Wissenschaft, da sie Werthaltungen beinhaltet. Was die Wissenschaft zu dieser Frage jedoch beitragen kann, ist, Überlegungen anzustellen, ob das Ergebnis dieses Handelns für die Betroffenen – gemessen an bestimmten Kriterien – besser oder schlechter ausfällt, als wenn sich das Handeln auf andere Entscheidungskriterien stützen würde. Eine umfassende Diskussion dieses Punktes würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, weil Grundfragen der marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung in Gegenüberstellung zu anderen Systemen angesprochen sind.

Es lässt sich aber in aller Kürze argumentieren, warum das Handeln der Betriebe die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt fördern und durchaus auch im Interesse der Jugendlichen liegen kann: Wenn sich die Betriebe gemäss ihrem Kosten-Nutzen-Kalkül für eine Ausbildungstätigkeit entscheiden, werden in der Wirtschaft jene Betriebe ausbilden, bei denen sich die Ausbildung am meisten auszahlt. Das bedeutet für die Jugendlichen, dass sie an ihrer Lehrstelle für wirtschaftlich relevante, d.h. produktive, Tätigkeiten gebraucht werden und ernsthaft in den Produktionsprozess eingebunden werden. Diese Praxiserfahrung macht viel vom Erfolg des dualen Ausbildungssystems (z. B. niedrige Jugendarbeitslosigkeit) im Vergleich zu vollschulischen Systemen aus, wie sie in anderen Ländern existieren. Würden die Firmen dagegen aus anderen als ökonomischen Motiven in grosser Zahl Lehrstellen anbieten, wäre die Gefahr gross, dass für die Jugendlichen zu wenig sinnvolle Arbeit vorhanden ist, die sie auf dem Weg zur Fachperson im jeweiligen Beruf weiterbringt. Da beim Kosten-Nutzen-Kalkül der Firmen auch ein allfälliger Nutzen durch die Weiterbeschäftigung der selbst ausgebildeten Berufsleute einfliesst, ist zudem sichergestellt, dass auch in jenen Branchen und Berufen ausgebildet wird, bei denen es in Zukunft Arbeitskräftebedarf und somit gute Arbeitsplatzchancen für die Jugendlichen gibt. Diese Gründe sprechen dafür, dass dank dem Kosten-Nutzen-Kalkül der Betriebe die Lehrstellen dort geschaffen werden, wo sie – auch aus Sicht der Jugendlichen und der Gesamtgesellschaft – am sinnvollsten angesiedelt sind.

Ein weiterer Aspekt der Diskussion um ökonomische versus soziale Motive ist die negative Konnotation, die ökonomischen Begriffen wie «Profit», «rentabel» oder «Nutzen» anhaftet. Diese Begriffe sagen jedoch in der ökonomischen Theorie nichts über den Charakter der Menschen aus, die beispielsweise «ihren Nutzen maximieren». Es handelt sich um abstrakte Konzepte,

2 **Mühlemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., & Wolter, S. C. (2005). A Structural Model of Demand for Apprentices. CESifo Working Paper No. 1417.**

welche die Entscheidungssituation von Personen und Firmen beschreiben sollen. Ziel des Berufsbildungssystems ist es, dass alle Beteiligten (Jugendliche, Wirtschaft, Staat) sich zum gegenseitigen Vorteil engagieren. Wenn sich in ökonomischer Terminologie die Jugendlichen im Nutzenmaximum und die Betriebe im Profitmaximum befinden, mag dies weniger ansprechend formuliert sein, meint aber letztlich dasselbe.

Fazit

In diesem Artikel wurden die Hauptergebnisse einer breit angelegten Kosten-Nutzen-Untersuchung der beruflichen Bildung dargestellt. Im Schnitt erzielen die ausbildenden Betriebe in der Schweiz geringe Nettoerträge aus ihrer Lehrlingsausbildung, und zwar noch ohne Berücksichtigung von Nutzenelementen, die durch Weiterbeschäftigung der ausgebildeten Lernenden entstehen. Zugleich hat sich aber eine grosse Heterogenität in den Ergebnissen gezeigt. Die Realität der Ausbildung in verschiedenen Berufen und Betrieben muss berücksichtigt werden – politische Massnahmen und Instrumente sollten stets gezielt eingesetzt werden, da es kaum möglich ist, der Vielfalt der Berufsbildung mit einer generellen Massnahme gerecht zu werden.

Bei aller wahrgenommenen Freude über das gute Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Ausbildungen stiessen die Autoren der Studie auch häufig auf Zurückhaltung, sobald die Kosten und Nutzen der Ausbildung als Ausbildungsmotiv thematisiert wurden. Im Artikel wurde dargestellt, dass viele Gründe dafür sprechen, dass ökonomische Motive eine zentrale Rolle spielen und dass es ebenso gute Gründe gibt, warum eine ökonomisch motivierte Entscheidung für oder gegen die Lehrlingsausbildung in den Betrieben sogar im Interesse aller Beteiligten liegt, die Jugendlichen eingeschlossen.

Noch nicht ausbildende Betriebe sind daher mit Recht dazu aufzufordern, sich mit der Berufsbildung zu beschäftigen und eine eigene Ausbildungstätigkeit ernsthaft zu prüfen. Wenn sie zum Schluss kommen, dass die Ausbildung zu hohem Aufwand führen würde, es jedoch zu wenig Arbeit gibt, die sinnvollerweise von Lernenden ausgeübt werden kann und die ihnen auch einen Lernfortschritt ermöglicht, dann ist es richtig, auf eine Ausbildungstätigkeit zu verzichten.

Sobald jedoch geeignete Arbeit vorhanden ist, dann belegen die Resultate der Kosten-Nutzen-Studie, dass eine rentable Organisation der Ausbildung möglich ist. Auch dank verschiedener staatlicher Anlaufstellen sowie der Existenz von Lehrbetriebsverbünden, welche den Einstieg in die Ausbildung erleichtern, steht einer erfolgreichen Ausbildungstätigkeit nichts mehr im Wege.

contact:
Juerg.Schweri@ehb-schweiz.ch

ZEITSCHRIFTENAGENTUR

Fachbücher • Medien • Zeitschriften

HUBER & LANG

Pourquoi les entreprises forment-elles des apprentis
La formation d'apprentis en vaut la peine

Jürg Schweri
Directeur des études sur l'économie de l'éducation
Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
Zollikofen

Il y a quelques années, une étude de coût-efficacité a pu montrer pour la première fois que la formation d'apprenti est rentable pour les entreprises suisses. Mais, comment faut-il interpréter ce résultat? La formation des jeunes peut-elle effectivement être justifiée par des motifs économiques? Un co-auteur de l'étude prend position.

L'enquête de l'année 2000/01 du centre de recherche des sciences économiques de l'éducation à l'université de Berne[1] a démontré: les apprentissages coûtent en moyenne 26 000 francs par an à une entreprise (ce montant comprend principalement les salaires des apprentis et salaires des instructeurs). Toutefois, la valeur moyenne de 28 000 francs y est opposée, c'est la somme que les apprentis par leur travail productif apportent à l'entreprise. Il en résulte ainsi en moyenne un faible produit net d'environ 2000 francs. En extrapolant cette somme pour toutes les entreprises formatrices suisses on obtient des chiffres impressionnants: la totalité des frais bruts s'élèvent à 4,8 milliards de francs, et les rendements productifs s'élèvent à presque 5,2 milliards de francs. Il reste alors aux entreprises formatrices un produit net de 386 millions de francs par an.

Cette information a réjoui lors de sa publication en 2003, tant les partenaires de la formation professionnelle que les représentants politiques, mêmes si les raisons invoquées n'étaient pas les mêmes. Les associations économiques ont apprécié le fait qu'une formation professionnelle duale fonctionne visiblement bien, elles mettaient, toutefois, en garde le fait de ne considérer la formation que sous des aspects économiques (cet avis, par exemple, a été émis par une organisation patronale). Pour les syndicats, le résultat était une indication permettant à l'économie de créer de nouvelles places de formation. En outre, le revenu du travail des apprentis a été considéré comme une indication du fait qu'il existe une marge pour une augmentation des salaires des apprentis.

On a très vite perdu de vue le deuxième résultat très important de l'étude; la formation dans les entreprises est très hétérogène. Il est donc peu pertinent de considérer seulement les moyennes. De plus, il existe de grandes différences de produits et frais nets au sein des différentes professions. La formation des monteurs électricien est hautement rentable, les entreprises doivent accepter des frais nets pour la formation de polymécanicien. Ces exemples montrent qu'il y a, en principe, deux différentes façons de garantir un bon rapport coût-efficacité de la formation: soit les apprentis peuvent être utilisés de façon productive pendant l'apprentissage afin que tous les frais soient couverts, soit il reste à la fin de l'apprentissage des frais nets non couverts, qui peuvent être couverts par un emploi après l'apprentissage. Cette utilisation après l'apprentissage a en partie été évaluée par l'étude.

Ces exemples montrent qu'il y a, en principe, deux différentes façons de garantir un bon rapport coût-efficacité de la formation: soit les apprentis peuvent être utilisés de façon productive pendant l'apprentissage afin que tous les frais soient couverts, soit il reste à la fin de l'apprentissage des frais nets non couverts, qui peuvent être couverts par un emploi après l'apprentissage.

La philosophie étant: si une entreprise doit engager du personnel qualifié sur le marché de l'emploi externe, différents frais en résultent, qui pourraient être évités par l'occupation de personnel qualifié formé par l'entreprise. Pour le recrutement externe, des frais d'insertion et de recherche ainsi que des frais pour le traitement des dossiers de candidature et pour les entretiens sont à prendre en compte. Les apprentis formés au sein de l'entreprise ne doivent pas être recherchés ni évalués de manière intensive – leurs capacités et leur mode de travail ont pu être observés dans l'entreprise durant trois à quatre ans. Le personnel qualifié recruté à l'extérieur doit être formé, puisqu'il ne connaît généralement pas les procédures propres à l'entreprise. En règle générale, il n'est pas familiarisé avec les produits, ni avec les clients, ni avec les marchés, ni avec les fournisseurs. Le personnel qualifié formé à l'interne a ici aussi l'avantage d'être familiarisé avec l'entreprise et son environnement et il ne nécessite plus d'encadrement ni de temps de formation spécifique. On a relevé dans l'étude, à quel point les frais de recherche et d'insertion, pour le recrutement de personnel externe, coûtaient aux entreprises. Ce montant peut être économisé par l'engagement d'apprentis. Le montant a donc été multiplié avec la part d'apprentis qui restent dans l'entreprise pendant au moins une année après l'apprentissage, pour obtenir les bénéfices d'opportunité par apprenti. Avec les polymécaniciens on obtient en moyenne 22 000 francs, pour les monteurs électricien en revanche environ

1 Schweri, J., Mühlemann S., Pescio Y., Walther B., Wolter S., & Zürcher, L. (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Chur/Zürich: Rüegger.

8000 francs. Il s'avère clairement que lors d'un apprentissage «coûteux» de polymécanicien, l'entreprise investit pendant l'apprentissage, afin de former sa propre relève de personnel qualifié et afin d'obtenir un bénéfice avec l'emploi ultérieur des apprentis après l'apprentissage. Cependant lors de l'apprentissage de monteur électricien l'emploi ultérieur n'est pas au premier plan. Il est même plus rentable de laisser partir le personnel qualifié formé et d'engager de nouveaux apprentis.

Mais de grandes différences de frais et de bénéfices de l'apprentissage apparaissent même au sein d'une profession. Dans certaines professions, les grandes entreprises ont des données tout à fait différentes que les petites entreprises (cet élément est variable selon les professions). Une profession hétérogène comme la formation d'employé de commerce peut particulièrement mal être caractérisée avec une moyenne. La dispersion des nombres de coûts-bénéfices autour de la moyenne étant très grande.

Bien que l'évaluation, concernant les rendements positifs en moyenne de la formation professionnelle, soit une bonne nouvelle, elle a quand même été communiquée avec précaution. Il faut toujours considérer l'hétérogénéité de la formation professionnelle. Les années d'instruction de base semblent prépondérantes, par exemple pour les apprentissages de polymécanicien, afin que les apprentis atteignent rapidement un niveau permettant un engagement productif; pour l'apprentissage de monteur électricien, ils conduiraient toutefois à des pertes de revenu élevées, parce que l'emploi productif des apprentis au début de l'apprentissage serait supprimé.

Enfin, les déclarations concernant la rentabilité de la formation professionnelle ont été encore plus restreintes: dans l'étude, non seulement des entreprises formatrices, mais également des entreprises non formatrices ont été interrogées. L'analyse des différences entre ces deux types d'entreprises a montré que les frais et les bénéfices de la formation ont joué un rôle important pour savoir si une entreprise a formé ou pas. Autrement dit: la plupart des entreprises non formatrices n'ont justement pas formé, parce que leur rapport coût-efficacité était moins favorable lors de la formation que celui des entreprises formatrices. Ce résultat a des conséquences étendues pour la politique de formation et fait l'objet d'un autre article se trouvant dans ce cahier (voir page 30).

Les entreprises forment-elles pour des raisons économiques?

Les limitations discutées ci-dessus n'ont pas amené les partisans de l'apprentissage rentable à revoir leurs positions.

Le résultat réjouissant a en réalité amené à des arguments opposés. Ce résultat était partout bien accueilli comme un argument publicitaire pour la création de places de formation. En même temps, il semblait toutefois indécent de dire que les entreprises forment des apprentis pour des motifs économiques. Autant les syndicats que les groupements professionnels étaient d'accord pour dire que la formation professionnelle représente une responsabilité sociale et que les employeurs ont ainsi un devoir social. Comment cependant n'est-il plus possible d'utiliser la rentabilité de la formation comme argument de formation? L'avis des auteurs des études de coût-efficacité était et reste clair: les motifs économiques jouent un rôle important dans la formation professionnelle (du côté des entreprises comme du côté des apprentis), et ceci n'a rien d'indécent. Contrairement au système de formation obligatoire qui est géré par l'État, des motifs économiques déterminent directement et de manière tangible la forme et l'ampleur de la formation d'apprenti en Suisse. Beaucoup de jeunes ne pourraient pas entreprendre un apprentissage, si l'économie ne tenait pas à cette forme de formation et donc ne mettait pas de places d'apprentissage à disposition. Bien que l'apprentissage en tant que système représente une coopération entre l'économie, l'État et l'apprentis, la condition de base pour une formation d'apprenti de niveau suisse est la disposition de l'économie à créer des emplois et des places de formation pour les jeunes ayant fini leur scolarité. Cette disposition ne dépend pas seulement du fait de savoir si une entreprise s'identifie avec cette forme de formation. Les perspectives économiques du secteur, de l'entreprise ou de la profession à former sont décisives. En règle générale, on peut considérer que, si la formation d'apprentis ne faisait économiquement aucun sens, celle-ci pourrait à peine survivre sous sa forme actuelle.

En règle générale, on peut considérer que, si la formation d'apprentis ne faisait économiquement aucun sens, celle-ci pourrait à peine survivre sous sa forme actuelle.

Quand une entreprise décide de former, le souhait d'offrir une formation à de jeunes gens joue sans aucun doute aussi un rôle; mais il y a de bonnes raisons de supposer que le rapport coût-efficacité de la formation est dans l'ensemble le critère le plus important pour la décision des entreprises.

– Une entreprise peut et doit percevoir une responsabilité sociale de différentes manières: en créant des postes de travail, aussi pour une population plus désavantagée, en considérant la protection de l'environnement lors de la production, en payant des salaires équitables, etc. En même temps, une entreprise se situe dans un environnement concurrenciel, les clients ne redemanderont leurs produits ou services seulement s'ils ne sont pas plus chers et s'ils ont la même qualité que ceux de la concurrence. La concurrence a pour conséquence que les entreprises les plus rentables (aux yeux des clients), donc celles qui fournissent la meilleure prestation aux plus faibles frais, s'imposent sur le marché. En conséquence, l'entreprise ne peut suivre les objectifs sociaux cités précédemment que quand ils n'entrent pas trop fortement en collision avec les intérêts économiques. Une entreprise ne peut généralement pas se permettre de former à long terme avec un rapport coût-efficacité défavorable. La formation en entreprise doit se trouver dans les limites constituées par le marché et les débouchés, dans lesquels l'entreprise travaille. La formation des jeunes, dans un domaine sans débouchés professionnels, pourrait par exemple menacer l'existence d'une petite entreprise.

– L'argument de la responsabilité sociale comme force moteur de la volonté de formation des entreprises a peu d'explications empiriques. Les fluctuations sur le marché des places d'apprentissage, (au cours des dernières décennies, des phases de manque d'apprentis et de manque de place de formation se sont alternées), cette fluctuation peut-elle être expliquée par des changements de la responsabilité sociale des entreprises? Les prestataires de services forment en moyenne moins fréquemment que les entreprises dans l'industrie du bâtiment. La justification de cet état de fait se trouve-t-elle dans une responsabilité sociale plus élevée de l'industrie du bâtiment? Outre le fait que la responsabilité sociale ne peut être mesurée que difficilement, il y a peu d'indications permettant de démontrer que les fluctuations du marché des places d'apprentissage puissent être attribuées à des modifications fortes de la responsabilité sociale des employeurs.
Il est toutefois évident que les conditions de l'entreprise pour la formation se différencient fortement selon les différentes branches ou les dimensions des entreprises: d'autres activités sont à faire, le déroulement des travaux est organisé différemment, et cela influence aussi bien les frais que les gains qui découlent de la formation d'apprentis. Il est alors possible de faire les hypothèses suivantes: dans une grande entreprise il y a plus de travaux qui peuvent être accomplis par des apprentis et plus de possibilités d'occuper de bons apprentis après la formation. Les deux hypothèses postulent que dans les grandes entreprises, plus de bénéfices sont obtenus lors de la formation ce qui conduit à l'autre hypothèse: les grandes entreprises forment plus souvent que les petites entreprises. Le modèle de coût-efficacité est ainsi utile pour arriver à des hypothèses vérifiables à l'aide des données. Le modèle – s'il peut être confirmé empiriquement – sert également à interpréter les résultats des analyses.

– La meilleure manière d'évaluer l'influence des différents facteurs, se trouve dans les études empiriques directes. Pour la Suisse, il y a actuellement peu d'études disponibles analysant directement le différent comportement de formation des entreprises. Mühlemann et al. (2005)[2] prouve par exemple que les frais nets attendus pendant l'apprentissage ont une influence significative sur la probabilité de formation d'une entreprise. Dans des circonstances identiques, l'entreprise qui formera sera celle qui aura les frais nets attendus plus faibles ou les bénéfices attendus plus élevés.

Est-ce qu'une entreprise peut former pour des raisons économiques?
Les arguments énoncés jusqu'ici étaient de nature théorique et non normative. On a justifié (théoriquement) pourquoi les conséquences de coût-efficacité sont cruciales pour les entreprises dans leur décision de former un apprenti. De ce fait, la recherche et la politique doivent considérer grandement ce facteur. Il faut également se demander comment cette décision devrait être prise. Est-il socialement et éthiquement correct, de soumettre la décision de formation des entreprises à un calcul de coût-efficacité? Cette question est normative, les arguments scientifiques ne peuvent pas apporter une réponse.

Un objectif du système de formation professionnelle est que tous les participants (jeunes, économie, État) s'engagent à un avantage mutuel.

Ce qui peut concourir, donc, la science à cette question, est mettre des réflexions si le résultat de cette action se trouve meilleur ou plus mauvais pour les concernés – de manière mesurée aux critères déterminés –, comme si l'action s'appuyait sur les autres critères de décision.

Ce que la science peut toutefois amener, c'est de mesurer les actions par rapport à des critères déterminés afin de voir si le résultat de ces actions est positif ou négatif pour les personnes concernées ou de voir si l'action est fondée sur d'autres critères de décision. Une discussion de ce point dépasserait le cadre de cet article, car des questions fondamentales du point de vue du système économique de l'économie de marché devraient être abordées.

On peut toutefois argumenter brièvement, pourquoi la façon d'agir des entreprises peut soutenir la société et est également dans l'intérêt des jeunes. Si les entreprises choisissent conformément à leur calcul de coût-efficacité de s'engager dans une activité de formation, on trouvera sur le marché les entreprises formatrices pour lesquelles la formation rapporte le plus. Cela implique que les jeunes sont engagés dans leur place d'apprentissage pour des activités économiquement pertinentes, c.-à-d. productives, et ils deviennent ainsi sérieusement intégrés dans le processus de production. Cette expérience pratique constitue le grand succès du système de formation duale (p. ex. faible taux de chômage chez les jeunes) en comparaison aux systèmes entièrement scolaires existant dans d'autres pays. Si les entreprises offraient un grand nombre de places d'apprentissage pour d'autres motifs que des motifs économiques, le danger serait grand, les jeunes pourraient ne pas être engagés dans des formations demandées par le marché. Puisque dans le calcul de coût-efficacité des entreprises un bénéfice est possible, par l'emploi ultérieur des personnes formées par l'entreprise, il faut également considérer le fait qu'il faut garantir une formation dans les branches et professions, dans lesquelles à l'avenir il y aura un grand besoin de personnel. Ainsi, les jeunes auront une grande chance de trouver une place de travail. Ces raisons laissent penser que grâce au calcul de coût-efficacité des entreprises, les places de formation sont créées là où elles – du point de vue des jeunes et de la société entière – sont implantées le plus judicieusement.

Un autre aspect de la discussion des motifs sociaux vs économiques est la connotation négative des notions économiques comme «profit», «rentable» ou «bénéfice». Ces notions ne disent cependant rien dans la théorie économique sur le caractère des hommes qui par exemple «maximisent leur bénéfi-

2 **Mühlemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., & Wolter, S. C. (2005). A Structural Model of Demand for Apprentices. CESifo Working Paper No. 1417.**

ce». Il s'agit de concepts abstraits qui doivent décrire la décision des personnes et des entreprises. Un objectif du système de formation professionnelle est que tous les participants (jeunes, économie, État) s'engagent à un avantage mutuel. Si dans une terminologie économique les jeunes maximisent leurs bénéfices et les entreprises gagnent un maximum de profit, cela est peut être formulé de manière peu agréable, mais cela implique la même chose.

Bilan

Dans cet article, les résultats principaux d'une large étude de coût-efficacité de la formation professionnelle ont été présentés. En moyenne, les entreprises formatrices en Suisse obtiennent de faibles produits nets de leur formation d'apprentis, et ce, sans prendre en considération des éléments d'utilisation qui naissent lors de l'emploi des apprentis formés. En même temps, une grande hétérogénéité est toutefois apparue dans les résultats. La réalité de la formation dans les différentes professions et entreprises doit être prise en considération – on devrait toujours utiliser de façon ponctuelle et ciblée les mesures et instruments politiques, puisqu'il est impossible d'être, avec une mesure générale, adapté à la variété de la formation professionnelle.

Malgré la bonne perception du bon rapport coût-efficacité des formations par les entreprises, les auteurs de l'étude se sont aussi fréquemment heurtés à une retenue, dès que les frais et le bénéfice de la formation en tant que motifs de formation ont été thématisés. Dans l'article, on a montré que beaucoup de raisons laissent penser que les motifs économiques jouent un rôle central, et qu'il y a également de bonnes raisons, pour qu'une décision de formation motivée économiquement soit dans l'intérêt de tous les participants, y compris des jeunes.

Des entreprises qui ne forment pas doivent être sensibilisées afin qu'elles se préoccupent de la formation professionnelle. Si elles arrivent à la conclusion que la formation conduirait à une dépense élevée, qu'il y a trop peu de débouchés pour un apprenti, alors il est correct de renoncer à une activité de formation. Toutefois, les résultats de l'étude de coût-efficacité démontrent qu'une organisation profitable de la formation est possible quand il existe une demande de main-d'œuvre. Grâce à différentes organisations cantonales ainsi qu'à l'existence de réseaux d'entreprises formatrices qui facilitent l'entrée dans la formation, plus rien ne crée un obstacle à une activité de formation réussie.

contact :
Juerg.Schweri@ehb-schweiz.ch

Warum Betriebe keine Lehrlinge ausbilden – und was man dagegen tun könnte

Samuel Mühlemann
Wissenschaftlicher Assistent an der Forschungsstelle für Bildungsökonomie (FfB) an der Universität Bern

Jürg Schweri
Leiter Bildungsökonomische Studien Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Zollikofen

Stefan C. Wolter
Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF), Aarau

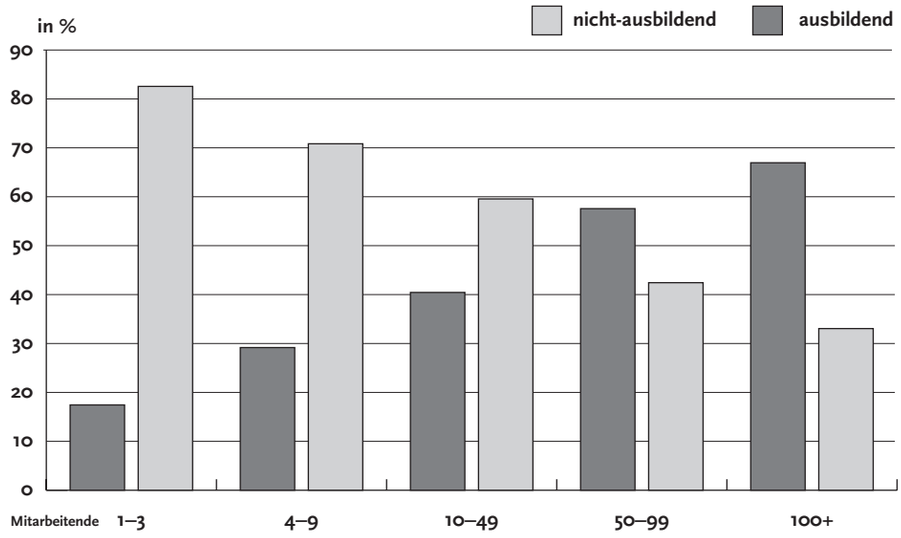
Eine bildungsökonomische Kosten-Nutzen-Analyse der dualen Lehre in Schweizer Unternehmen[1] hat gezeigt, dass bei der Mehrzahl der Lehrverhältnisse die Ausbildungskosten schon während der Lehrzeit durch die produktive Leistung des Lehrlings im Betrieb gedeckt werden können.

Angesichts dieser Resultate kann man sich schwerlich vorstellen, dass potenzielle Lehrbetriebe auf die Ausbildung von Lehrlingen verzichten würden, wenn sie dieselbe Kosten-Nutzen-Struktur aufwiesen wie die heute ausbildenden Betriebe. Weshalb bilden diese Betriebe keine Lehrlinge aus? Was könnte man dagegen tun? Diese Fragen sind Gegenstand des folgenden Artikels.

Die Wahrscheinlichkeit, dass es sich bei einem Betrieb um einen ausbildenden handelt, hängt sehr stark von seiner Grösse ab. Obwohl die Mehrheit (60%) der ausbildenden Betriebe klein ist (weniger als zehn Mitarbeitende), ist die Wahrscheinlichkeit eines Kleinstbetriebes, zu den ausbildenden Betrieben zu gehören, massiv kleiner als bei grösseren Betrieben (über 100 Mitarbeitende); vgl. hierzu *Grafik 1*. Bei einer durchschnittlichen Ausbildungsquote von 30% sind fast 70% der grösseren Betriebe in der Lehrlingsausbildung tätig. Eine «Desolidarisierung» der Grossbetriebe lässt sich somit aus der Statistik nicht ableiten; die Ausbildungs*un*tätigkeit ist vielmehr bei den Kleinstbetrieben zu orten.

Neben der Betriebsgrösse und einer Reihe anderer Variablen spielt aber auch der Landesteil – wenig überraschend – eine wichtige Rolle für die Bestimmung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Lehrlinge ausbildet. Unter gleichen Bedingungen (Unternehmens- und Kostenstruktur) ist die Ausbildungsquote der ausbildenden Betriebe in der französischen Schweiz rund ein Drittel tiefer als in der Deutschschweiz. Die stärker verbreiteten vollschulischen Angebote in der Westschweiz ziehen auf der einen Seite potenzielle Lehrlinge von den Betrieben ab und verhindern das Entstehen von Lehrstellen. Auf der anderen Seite müssen sich dann auch mehr Jugendliche für schulische Angebote entscheiden, weil das Lehrstellenangebot gar nicht

1 Vgl. Schweri et al. 2003



Grafik 1: Anteile ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen nach Unternehmensgrösse.

Quelle: Mühlemann, Schweri, Wolter/Die Volkswirtschaft

existiert. Die Frage, ob das schulische Angebot eine Reaktion auf das Fehlen von Lehrstellen ist oder Letzteres eine Folge fehlender Lehrlinge, ist an dieser Stelle schwer zu beantworten. Im Tessin, wo in einer Bruttobetrachtung noch weniger Betriebe Lehrlinge ausbilden als in der Deutsch- und Westschweiz, ist die Ausbildungsquote allerdings statistisch gesehen nicht signifikant tiefer, wenn man die Unterschiede in der Unternehmensstruktur berücksichtigt. Die stärkere Verbreitung von ausländisch beherrschten (Klein-)Betrieben erklärt hier den grössten Teil der tieferen Ausbildungsquote (vgl. *Kasten 1*).

Was würden nicht-ausbildende Betriebe tun, wenn sie Lehrlinge ausbilden würden?

Betrachtet man die Lehrberufe, in denen die nicht-ausbildenden Betriebe eine Ausbildung anzubieten hätten, so fallen zwei Unterschiede zu den heute ausbildenden Betrieben – bei einer ansonsten relativ grossen Deckungsgleichheit – auf:

– *Erstens* gibt es eine gewisse Präferenz seitens der nicht-ausbildenden Betriebe sowohl für Lehrberufe, die relativ teuer auszubilden sind (Informatiker, Polymechaniker), wie auch für Berufe, die eigentlich günstig auszubilden wären (Büro- oder Detailhandelsangestellte). Es gibt also keine eindeutigen Hinweise darauf, dass die nicht-ausbildenden Betriebe alle nur «teure» Lehrberufe ausbilden möchten und es nicht tun, weil sie von den generell höheren Kosten in diesen Wunschberufen abgeschreckt werden.
– *Zweitens* konzentrieren sich die Ausbildungswünsche nicht-ausbildender Betriebe deutlich stärker auf die Gruppe der heute schon am stärksten ausgebildeten Lehrberufe. Dies erlaubt den Schluss, dass kleinere, sehr spezifische Lehrberufe mehrheitlich durch die heute schon ausbildenden Unternehmen abgedeckt werden; dort ist also bereits eine gewisse Sättigung des Marktes erreicht.

… und weshalb tun sie es nicht?

Die gebräuchlichste Methode herauszufinden, weshalb Firmen keine Lehrstellen anbieten, ist es seit jeher, sie nach den Gründen für diese Entscheidung zu fragen. Als häufigste Antwort erhält man (wie in früheren ähnlichen Erhebungen) jeweils, es würde dazu die Zeit fehlen. Daraus abzuleiten, dass es nicht ökonomische Faktoren seien, die das Ausbildungsplatzangebot bestimmen, wäre schon deswegen falsch, weil Zeit natürlich ein wichtiger Kostenfaktor für die Betriebe darstellt. Betrachtet man die weiteren wichtigsten Gründe für die Nichtausbildung genauer (vgl. *Tabelle 1*), so sieht man, dass die meisten Gründe entweder für zu hohe Kosten (Punkte 1, 3, 5, 6, 8 in Tabelle 1) oder für einen zu geringen Nutzen (Punkte 2, 4, 7, 9 und 10) der Ausbildung sprechen. Dies legt die Vermutung nahe, dass ein ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis der Haupthinderungsgrund für einen positiven Ausbildungsentscheid darstellt.

Da aber auch ausbildende Unternehmen mit ähnlichen Restriktionen zu kämpfen haben und es trotzdem im

Kasten 1

Ausländische Unternehmen sind (teilweise) anders

Die Bruttoausbildungsquote von ausländisch beherrschten oder geführten Unternehmen ist nur etwa halb so hoch wie jene der einheimischen Betriebe. Auf den ersten Blick erhärtet sich dadurch die vorherrschende Meinung, dass ausländisch beherrschte Unternehmen viel weniger häufig in der Lehrlingsausbildung anzutreffen seien. Dies wird meist damit begründet, dass diese mit der dualen Lehre wenig vertraut seien.

Analysiert man die Unterschiede aber differenzierter, dann zeigt sich erstens, dass sich diese geringere Bruttoausbildungsquote nur auf Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitende beschränkt und zweitens, dass diese ausländischen Kleinbetriebe deutlich höhere Nettokosten bei einer Ausbildung zu erwarten hätten als entsprechende einheimische Unternehmen. Die geringere Ausbildungsquote bei den ausländisch beherrschten Firmen lässt sich deshalb dort, wo sie vorhanden ist, durch die höheren Nettokosten erklären. Berücksichtigt man diesen Tatbestand, dann lassen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Ausbildungshäufigkeit mehr feststellen.

Die höheren zu erwartenden Nettokosten hängen wahrscheinlich damit zusammen, dass es sich bei der Mehrheit der ausländischen Kleinst- und Kleinbetriebe um sehr spezifische Betriebsformen (weder Gewerbe noch eigentliche Produktionsunternehmen) handelt. Für diese Hypothese spricht auch die folgende Beobachtung: Je grösser die ausländische Firma ist, desto mehr nähert sie sich bezüglich der zu erwartenden Nettokosten der Ausbildung und der Ausbildungsquote einem einheimischen Betrieb. Einzig bei der Ausbildungsintensität (Lehrlinge pro Mitarbeitende) lässt sich eine statistisch signifikante geringere Intensität für ausländische Unternehmen feststellen: Wenn also der Ausbildungsentscheid einmal gefallen ist, dann wäre bei ausländischen Unternehmen durchaus noch Raum vorhanden, mehr Lehrlinge auszubilden; dafür wäre vermehrte Beratung und gezieltes Lehrstellenmarketing von Nutzen.

Gründe (Antwortkategorien 1 u. 2)	Anteil an grosser Zustimmung (1 = sehr wichtig; 5 = unwichtig)	Mittelwert
1. Für die Lehrlingsausbildung fehlt die nötige Zeit	50%	2.74
2. Betrieb ist zu spezialisiert, kann nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln	43%	3.03
3. Fachkräftebedarf wird durch Weiterbildung des vorhandenen Personals gedeckt	39%	3.05
4. Nutzen der eigenen Ausbildung zu gering	29%	3.38
5. Ausbildung zu komplex bzw. zu viele Vorschriften	26%	3.48
6. Kosten der Lehrlingsausbildung sind zu hoch	25%	3.53
7. Lehrlinge sind während der Ausbildung zu wenig im Betrieb	23%	3.54
8. Keine qualifizierten Lehrstellenbewerber	26%	3.59
9. Kein Bedarf an entsprechenden Fachkräften absehbar	21%	3.71
10. Ausgebildete Lehrlinge verlassen später zu oft den Betrieb	20%	3.73

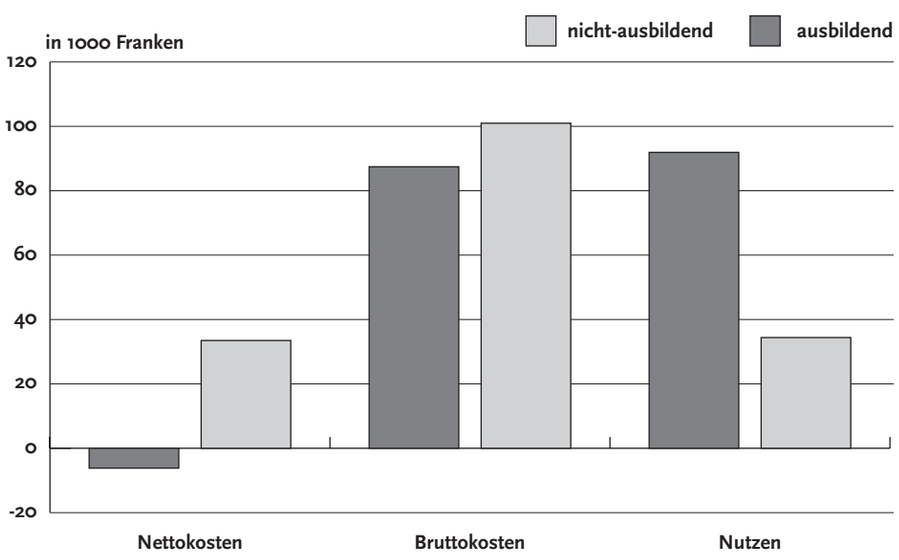
Tabelle 1: Die zehn wichtigsten Gründe, warum keine Lehrlinge ausgebildet werden

Quelle: Mühlemann, Schweri, Wolter/Die Volkswirtschaft

Durchschnitt schaffen, ihre Lehrlingsausbildung kostenneutral zu gestalten, stellt sich natürlich die Frage,weshalb diese Faktoren für die nicht-ausbildenden Unternehmen eine grössere Hürde darstellen sollen.

Was würde eine Lehre kosten?

Die quantitativen Untersuchungen, die dank des gemeinsamen Datensatzes von ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben vorgenommen werden konnten, bestätigen die Hypothese, dass die potenziellen Nettokosten einer Lehrlingsausbildung für nicht-ausbildende Betriebe deutlich (und statistisch signifikant) über den durchschnittlichen Kosten liegen würden, die heute ausbildende Betriebe verzeichnen (vgl. *Grafik 2*). Die Nettokosten sind aber nicht nur höher, sie sind auch signifikant positiv; d.h. es lassen sich in der Gruppe der nicht-ausbildenden Betriebe nur gerade knapp 2% der Betriebe finden, die keine Lehrlinge ausbilden, obwohl die geschätzten Nettokosten keinen finanziellen Verlust (über die Lehrzeit berechnet) hätten erwarten lassen. Ein nicht rationales Verhalten seitens der Betriebe in dem Sinne, dass diese auf eine Ausbildung verzichten, obwohl es sich für sie auszahlen würde, lässt sich also praktisch nicht feststellen. Ebenso wichtig wie das Ergebnis bezüglich der unterschiedlichen Nettokosten einer Ausbildung ist die Feststellung, dass der grosse Unterschied nicht etwa von einer anderen Kostenstruktur, sondern vielmehr von einem fehlenden Nutzen herrührt. Bei den in der Tabelle 1 aufgeführten Gründen halten sich Kosten- und Nutzenargumente noch in etwa die Waage; eine Quantifizierung von Bruttokosten und Nutzen zeigt aber, dass Letzteres deutlich wichtiger ist.



Grafik 2: Durchschnittliche Kosten und Nutzen eines Lehrverhältnisses bei ausbildenden Betrieben und geschätzte durchschnittliche Kosten und Nutzen bei nicht-ausbildenden Betrieben.

Quelle: Mühlemann, Schweri, Wolter/Die Volkswirtschaft

Hinweis: Die durchschnittlichen Nettokosten ergeben sich nicht direkt durch die arithmetische Verrechnung von durchschnittlichen Bruttokosten und Nutzen.

Diese Resultate lassen auch eine Neuinterpretation des Hauptgrundes gegen eine Ausbildung zu. Betriebe bilden nicht einfach aus Zeitmangel keine Lehrlinge aus (ausbildende Betriebe haben auch nicht mehr Zeit), sondern weil der zu erwartende Nutzen – gemessen am Zeitaufwand – zu gering ist. Wäre der Nutzen der Lehrlingsausbildung grösser, dann wäre auch die Zeit für die Ausbildung kein Problem. Der Nutzen der Lehrlingsausbildung liegt am produktiven Beitrag der Lehrlinge an die Unternehmensleistung des ausbildenden Betriebes. Der fehlende Nutzen bei den nicht-ausbildenden Unternehmen spricht also dafür, dass diese über zu wenig produktive Einsatzmöglichkeiten (= Arbeit) für potenzielle Lehrlinge verfügen.

Keine Arbeit = kein Nutzen

Mangel an Arbeit für Lehrlinge kann sehr unterschiedliche Ursachen haben; in unserer Untersuchung haben wir sie zumindest teilweise ermitteln können. Grundsätzlich können sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Faktoren Grund dafür sein. Die konjunkturellen Aspekte sind schlecht überprüfbar, weil die Untersuchung bisher erst einmal – im Jahre 2001 – durchgeführt worden ist. Es lässt sich aber immerhin feststellen, dass ausbildende Betriebe signifikant häufiger eine gute bis sehr gute Ertragslage meldeten als nicht-ausbildende Betriebe.

Mehr Gewicht dürfte aber den strukturellen Faktoren zukommen. Ursachen für wenig Arbeit für Lehrlinge können sowohl die Spezialisierung der Tätigkeiten in den Betrieben als auch die Grösse des Betriebes sein. Wenn sich der Betrieb auf wenige Arbeiten spezialisiert hat, können Lehrlinge we-

der vollumfänglich ausgebildet noch arbeitsmässig produktiv eingesetzt werden. Entfernt sich die Form der Spezialisierung von den berufsbildungsmässig vermittelten Tätigkeiten, verstärkt sich dieser Effekt zusätzlich. Die Grösse des Betriebes wirkt in die gleiche Richtung. Da für die Beschäftigung von Lehrlingen auch Tätigkeiten an die Auszubildenden abgetreten werden müssen, die sonst von ausgelernten Fachkräften ausgeübt werden, reduziert ein kleiner Mitarbeiterbestand automatisch die Wahrscheinlichkeit, dass in der Summe genügend Arbeit für einen Lehrling zusammenkommt.

Anzahl Mitarbeitende sität (Lehrlinge pro Mitarbeitende)	Durchschnittliche Ausbildungsinten- intensität von weniger als 7%	Anteil Betriebe mit Ausbildungs-	Anzahl Lehrlinge pro Betrieb (in Franken)	Nettokosten pro Lehrling
1–3	0.653	0%	1.398	–7114
4–9	0.312	0%	1.760	–7486
10–49	0.144	26%	2.405	–6235
50–99	0.061	75%	4.063	–2000
>100	0.031	91%	9.274	6419

Tabelle 2: Ausbildungsintensität; Anzahl Lehrlinge pro Betrieb und Nettokosten der Ausbildung (für ausbildende Betriebe; für Kommentar zu Tabelle 2 vgl. Kasten 3)

Quelle: Mühlemann, Schweri, Wolter/Die Volkswirtschaft

Berufsbildung reproduziert sich selbst

Für die erwähnten Erklärungshypothesen sprechen einige Zusatzuntersuchungen. *Erstens* steigt die Ausbildungswahrscheinlichkeit signifikant an, wenn unter den im Betrieb Mitarbeitenden ein hoher Anteil selbst eine Berufsausbildung als höchste schulische Qualifikation mitbringt. Etwas mehr als zwei Drittel aller ausbildenden Betriebe (67%) beschäftigen mehrheitlich Mitarbeitende mit einer Berufsausbildung. Bei den nicht-ausbildenden Betrieben sind es hingegen nur etwa die Hälfte der Firmen (53%), deren Mitarbeiterbestand sich mehrheitlich aus der Berufsausbildung rekrutiert. Dies deutet darauf hin, dass die Tätigkeiten von Mitarbeitenden mit einer Berufsbildung leichter durch Lehrlinge substituierbar sind und eine solche Beschäftigtenstruktur somit auch mehr Einsatzmöglichkeiten für Lehrlinge eröffnet.

Neben der Substitutionsmöglichkeit von Arbeit von Fachkräften durch Lehrlinge spielt *zweitens* aber auch die Wertschöpfung dieser Arbeit eine wichtige Rolle. Dies lässt sich daran erkennen, dass ein sehr hoher Anteil an unqualifizierten Mitarbeitern im Be-

trieb die Ausbildungswahrscheinlichkeit wieder senkt. Mit anderen Worten: Es genügt nicht, wenn man die Lehrlinge mit unqualifizierten Aufgaben beschäftigt; der Ertrag, den die Lehrlinge so abwerfen, ist zu gering. Auch widerspräche eine solche Lehre den pädagogischen Zielen einer dualen Berufsbildung ohnehin (vgl. dazu *Maag-Merki 2004*).

Einmal ausbilden, immer ausbilden?

Eher überraschend ist vielleicht der Befund, dass ausbildende und nicht-ausbildende Betriebe über die Zeit betrachtet wahrscheinlich nicht einfach in zwei stabile Gruppen unterteilt werden können.Von den nicht-ausbildenden Betrieben gab rund ein Drittel an, entweder früher einmal ausgebildet zu haben und/oder in Zukunft eine Ausbildung zu planen. Diese immerhin beträchtliche Anzahl von Firmen, die zwischen Ausbildung und Nicht-Ausbildung schwanken, stellt sicherlich ein Potenzial für mehr Lehrstellen dar. Zudem lassen sich aus dem Vergleich dieser Firmen mit anderen Firmen (ausbildenden oder immer nicht-ausbildenden Betrieben) auch gewisse Bestimmungsfaktoren herauslesen, die für das Lehrstellenangebot besonders entscheidend sind.

Betriebe, die früher ausgebildet hatten und wieder planen, auszubilden, geben im Vergleich zu allen anderen nicht-ausbildenden Betrieben viel häufiger an, keinen geeigneten Bewerber gefunden zu haben (45% dieser Betriebe geben dies als sehr wichtigen Grund an, gegenüber weniger als 10% bei den nie ausbildenden Betrieben; für die Bedeutung von geeigneten Lehrlingen sprechen die Analysen in *Kasten 2*).

Im Weiteren spielen konjunkturelle Faktoren eine vergleichsweise wichtigere Rolle; der kurzfristige Nutzenaspekt darf somit bei der Ausbildung nicht ausser Acht gelassen werden. Auch Firmen, die zwar längerfristig durchaus Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden haben, können unter Umständen aus konjunkturellen Gründen auf eine eigene Ausbildung verzichten, weil der Lehrling im schlechten wirtschaftlichen Umfeld zu wenig Mehrwert für die Firma schafft. Obwohl dieses zyklische Element sowohl für die Lehrstellensuchenden wie *im Nachhinein* auch für die Firmen selbst ein Problem darstellen kann, ist das Verhalten der Firmen *zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung* als völlig rational zu bezeichnen. Dies einerseits deshalb, weil in einer durch immer kürzere Geschäfts- und Produktezyklen gekennzeichneten Umwelt die Firmen kurzfristig schwer zwischen zyklischen und permanenten Auftrags- und Umsatzrückgängen unterscheiden und deshalb keine Lehrlinge auf «Vorrat» einstellen können. Andererseits auch deswegen, weil die Ausbildung eines Lehrlings, wenn keine Arbeit vorhanden ist, entweder keinen Sinn macht oder dann durch Arbeitssimulationen ersetzt werden müsste, welche die Kosten der Ausbildung tendenziell wieder erhöhen und somit unattraktiver machen würden.

Was kann man tun?

Die Gründe, weshalb Betriebe keine Lehrlinge ausbilden, lassen sich – wie beschrieben – in strukturelle und konjunkturelle Gründe unterteilen. Letztere sind für das Berufsbildungssystem besonders störend,weil man die Ausbildungswahrscheinlichkeit eines Jugendlichen nicht von der kurzfristigen Konjunkturlage abhängig machen sollte.

Kasten 2

Schulische Vorbildung der Lehrlinge

Betriebe klagen gern und oft über die schlechten schulischen Leistungen ihrer neuen Lehrlinge. Es fragt sich indessen, ob dies wirklich ein ernst zu nehmendes Argument gegen die Lehrlingsausbildung ist, zumal dieses nur gerade bei einem Viertel der nicht-ausbildenden Unternehmen wichtig ist. Dazu ist zu sagen, dass die nicht-ausbildenden Unternehmen praktisch keine Erfahrungen mit Schülern gemacht haben. Nimmt man die ausbildenden Betriebe als Massstab, so zeigt sich, dass Betriebe, die mit der schulischen Vorbildung ihrer Lehrlinge sehr oder eher zufrieden sind (im Durchschnitt 43%) statistisch signifikant weniger Ausbildungszeit pro Lehrling aufwenden müssen als übrige vergleichbare Betriebe. Wie wichtig die schulische Vorbildung für die Kosten einer Berufslehre ist, lässt sich zahlenmässig am Beispiel der KV-Lehre zeigen. Betriebe mit schulisch gut vorgebildeten Lehrlingen (im KV sind dies 65%) wenden pro Woche rund 1,5 Stunden weniger an Betreuungszeit auf, was ihnen über die ganze Lehrzeit eine Kosteneinsparung von rund 10 800 Franken einbringt. Dies würde einer Einsparung von 13% der durchschnittlichen Bruttokosten einer KV-Lehre entsprechen. Angesichts eines durchschnittlichen Nettonutzens von 14 300 Franken bei einer KV-Lehre könnte also ein schulisch schlecht vorgebildeter Lehrling das ansonsten gute Kosten-Nutzen-Verhältnis (ceteris paribus) praktisch zum Kippen bringen.

Kasten 3

Ausbildungsplatzabgabe wie in Deutschland?

In der Schweiz wurde 2003 eine «Lehrstelleninitiative» vom Volk verworfen; auch in Deutschland liebäugelte die Regierung lange mit einer Ausbildungsplatzabgabe. Abgabepflichtig sollten alle Betriebe werden, die, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden, eine Ausbildungsintensität von weniger als 7% aufweisen.

Folgende Zahlen für die Schweiz zeigen, dass ein ähnliches Instrument hierzulande wahrscheinlich für das Ausbildungsplatzangebot eher negative Folgen hätte (diese Einschätzung wäre laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn auch für Deutschland zutreffend). Auch wenn die Mehrheit der ausbildenden Firmen in der Schweiz diese Quote heute erfüllen würden (ca. 85%), so sind es – wie Tabelle 2 zeigt – vor allem Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden bei den ausbildenden Betrieben, die dieser Quote entsprechen. Die Ausbildungsplatzabgabe würde also vorwiegend von den nicht-ausbildenden und den ausbildenden Betrieben mit positiven Nettokosten getragen werden. Letztere bilden heute schon eine zahlenmässig grosse Anzahl von Lehrlingen aus; sie würden somit durch die Abgabe in ihren Anstrengungen nicht unterstützt, sondern zusätzlich belastet. Bei den nicht-ausbildenden Betrieben wären die Nettokosten einer Ausbildung so hoch, dass viele es vorziehen würden, die Abgabe zu bezahlen, anstatt eine Ausbildung anzubieten. Da es sich dabei vornehmlich um Kleinst- und Kleinbetriebe handeln würde, käme die Abgabe zudem einer im heutigen Wirtschaftsumfeld wenig sinnvollen KMU-Steuer gleich. Gleichzeitig wäre von den Gewinnern der Abgabe – den heute ausbildenden Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden – nicht zu erwarten, dass sie viele zusätzliche Lehrstellen schaffen würden, da die jetzt schon hohe Ausbildungsintensität anzeigt, dass diese praktisch an der Ausbildungskapazitätsgrenze angelangt sind.

Wichtig ist es unseres Erachtens deshalb, dass mit ebenso kurzfristig greifenden Massnahmen (Brückenangebote usw.) solche Schwankungen ausgeglichen werden können. Dabei dürfen aber keine Parallelstrukturen zur dualen Lehre aufgebaut werden, die das System derart konkurrenzieren, dass mittelfristig generell weniger Lehrstellen angeboten werden.

Bei den strukturellen Faktoren ist das Kernelement der Nutzen der Lehrlinge während der Lehre. Aus unserer Sicht sind hier besonders drei Elemente zu berücksichtigen, wenn man den Lehrstellenmarkt langfristig im Gleichgewicht halten will. *Erstens* muss man sich folgendes Faktum vergegenwärtigen: Die durch die stark arbeitsteilige Organisation der Wirtschaft hervorgerufene Umstrukturierung in der Unternehmenslandschaft hat dazu geführt, dass immer weniger Firmen eine vollwertige Lehre anbieten können. Dies hat zur Folge, dass diese Firmen auch keine Arbeit für eine ganze Lehre haben und somit zu wenig Nutzen aus einer Ausbildung ziehen können. Ausbildungsverbünde, wie sie nun vom Bund gefördert werden, sind praktisch das einzige wirkungsvolle Mittel, um dieses noch brach liegende Potenzial an zusätzlichen Lehrstellen auszuschöpfen, da der Verbund mehr Nutzen schafft, während die Kosten der Ausbildung gleich bleiben (oder gar sinken).

Zweitens gewinnt natürlich die Organisation der Lehre (Dauer, Anteil Schule, Ausbildungsanforderungen an Betriebe usw.) durch die Betonung dieser ökonomischen Dimension der Ausbildungsentscheidung an Gewicht (vgl. *Wolter/Schweri 2004*). Dies sollte nun bei der Revision von Ausbildungsreglementen auch stärker gewichtet werden.

Drittens ist darauf hinzuweisen, dass der Qualifikationswandel in der ganzen Wirtschaft auch für die Berufsbildung nicht ohne Konsequenzen bleiben wird. Schon heute kann gezeigt werden, dass Firmen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitenden mit einer tertiären Ausbildung weniger Lehrlinge ausbilden als der Durchschnitt der Unternehmen. Das hängt damit zusammen, dass diese Mitarbeitenden Tätigkeiten ausüben, die sich in deutlich geringerem Umfang dazu eignen, teilweise oder ganz auch von Lehrlingen ausgeführt zu werden. Wenn der Qualifikationswandel aber bedeutet, dass die Firmen mittelfristig sowieso mehr Leute aus dem allgemeinbildenden Zweig des Bildungswesens (mit fortgesetzter Ausbildung auf dem tertiären Niveau) einstellen wollen, dann wäre es gar nicht ratsam, dass diese Firmen Lehrlinge ausbilden würden. Die Verschiebung von Ausbildungsanteilen auf der Sekundarstufe II von der Berufs- zur Allgemeinbildung entspräche somit in einem gewissen Sinne den veränderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Dieser Artikel ist erstmals erschienen in: *Die Volkswirtschaft* 09/2004, S. 43–48.

contact:
Samuel Mühlemann
ffb@vwi.unibe.ch
Jürg Schweri
juerg.schweri@ehb-schweiz.ch
Stefan C. Wolter
ffb@vwi.unibe.ch

Literaturhinweise

– **Maag-Merki, Katharina (2004): Überfachliche Kompetenzen als Ziele beruflicher Bildung im betrieblichen Alltag, Zeitschrift für Pädagogik, 50 Jg. (2), S. 202–222**
– **Schweri, Jürg / Mühlemann, Samuel / Pescio, Yasmina/Walther, Belinda/Wolter, Stefan/Zürcher, Lukas (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Schweizer Betriebe, Beiträge zur Bildungsökonomie, Band 2, Chur & Zürich: Rüegger Verlag**
– **Wolter, Stefan/Schweri, Jürg (2004): Ökonomische Aspekte der Organisation einer Berufslehre, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Band 100 (1), S. 13–25.**
– **Wolter, Stefan / Mühlemann, Samuel / Schweri, Jürg (2003): Why some firms train apprentices and many others do not, IZA Discussion Paper No. 916**

BUBENBERGHAUS – HUMANA – SIHL
Ihre Fachbuchhandlung in Bern & Zürich
Kompetente Beratung an zentraler Lage!
Neuer Webshop!
www.huberlang.com
Fachbücher • Medien • Zeitschriften
HUBER & LANG

Schempp®
Dienstleistungen für die Erhaltung von Archiv- und Bibliotheksgut
Schempp Buch- und Graphikrestaurierung
Buch- und Graphikrestaurierung
www.buch-und-graphikrestaurierung.de
Schempp Bestandserhaltung und Schadensanierung
Bestandserhaltung/Schadensanierung
www.bestandserhaltung.de
Schempp Schutzverpackung für Kulturgut
Schutzverpackung für Kulturgut
www.schemppbox.de
Schempp Digitalisierung und Verfilmung
Verfilmung und Digitalisierung
www.schemppscan.de
Max-Planck-Str. 12 · 70806 Kornwestheim · Tel. 0 7154/2 2233 · Fax 07154/32 98
Internet: www.schempp.de · Email: mail@schempp.de

Pourquoi les entreprises ne forment pas d'apprentis
et que faire pour y remédier

Samuel Mühlemann
Assistant au Forschungsstelle für Bildungsökonomie (FfB)
Université de Berne

Jürg Schweri
Directeur des études sur l'économie de l'éducation
Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Zollikofen

Stefan C. Wolter
Directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), Aarau

Une étude économique de l'éducation[1] sur le rapport coûts/bénéfices de l'apprentissage dual mené dans les entreprises suisses a montré que, dans la majorité des cas, les coûts de formation occasionnés peuvent déjà être couverts par l'apport productif de l'apprenti au sein de l'entreprise. Au regard de ce résultat, il est difficile d'imaginer que des entreprises formatrices potentielles renoncent à former des apprentis si elles présentent le même rapport coûts/bénéfices que les entreprises formatrices actuelles. Le présent article tente d'expliquer pourquoi ces entreprises ne forment pas d'apprentis et comment on peut remédier à ce problème.

La probabilité qu'une entreprise forme des apprentis dépend très étroitement de sa taille. Bien que la majorité (60%) des entreprises formatrices soient petites (moins de 10 employés), la probabilité d'être accepté en apprentissage est nettement plus importante s'il s'agit d'une grande entreprise (plus de 100 collaborateurs) que d'une micro-entreprise (voir *Grafik 1*, p. 25). Parmi les 30% d'entreprises formant des apprentis, on trouve presque 70% de grandes entreprises. Ainsi, il est difficile de fonder statistiquement une prétendue «désolidarisation» des grandes entreprises, l'absence d'activité de formation étant avant tout le fait des micro-entreprises.

En dehors de la taille de l'entreprise et d'une série d'autres variables, la région d'implantation a également – ce qui est peu surprenant – une incidence importante sur la probabilité qu'une entreprise forme des apprentis. A conditions semblables (au niveau de la structure de l'entreprise et des coûts), le taux d'entreprises formatrices est environ un tiers plus bas en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. D'une part, les offres de formation scolaire à plein temps, plus répandues en Suisse romande, soustraient aux entreprises des apprentis potentiels et contrarie ainsi la formation de places d'apprentissage. D'autre part – et c'est une conséquence de ce qui précède – un nombre croissant de jeunes doivent se décider pour des offres de formation scolaire, parce que l'offre de places d'apprentissage est inexistante. La question de savoir si l'offre en formations scolaires est une réaction à la pénurie de places d'apprentissage ou si cette dernière est une conséquence du manque d'apprentis est difficile à trancher ici.

Au Tessin, où l'on trouve grosso modo encore moins d'entreprises formatrices qu'en Suisse romande et en Suisse alémanique, le taux de formation n'y est toutefois pas fortement inférieur au plan statistique, si l'on tient compte des différences dans la structure des entreprises. La présence plus importante de (petites) entreprises contrôlées par des étrangers (voir *encadré 1*) constitue l'explication principale de ce faible taux.

Que proposeraient les entreprises si elles formaient des apprentis?

Deux différences apparaissent quand on examine les apprentissages que pro-

Encadré 1

Le cas des entreprises étrangères diffère (en partie)

Lorsqu'on observe le taux de formation brut des entreprises contrôlées ou dirigées par des étrangers, on remarque qu'il est pratiquement inférieur de moitié à celui des entreprises suisses. De prime abord, ce résultat confirme l'opinion répandue selon laquelle les entreprises en mains étrangères participent beaucoup moins à la formation des apprentis. On justifie cela par le fait que l'apprentissage dual leur est moins familier.

Une analyse plus subtile des différences montre premièrement que ce taux de formation brut inférieur se limite aux entreprises de moins de 50 salariés et deuxièmement, que ces petites entreprises étrangères doivent prévoir des coûts nets de formation sensiblement plus élevés que leurs homologues suisses. Le faible taux de formation constaté auprès des entreprises contrôlées par des étrangers s'explique donc par des coûts nets plus élevés. Si l'on tient compte de cette réalité, les différences statistiques significatives dans l'offre de formation s'estompent.

L'importance des coûts nets est vraisemblablement liée à la spécificité des formes d'exploitation (ni des arts et métiers, ni de production) de la majorité des petites et micro-entreprises étrangères. Cette hypothèse est également renforcée par le fait que plus l'entreprise étrangère est grande, plus elle ressemble à une société suisse en termes de coûts nets à prévoir pour la formation; il en est de même pour le taux de formation. Seule l'intensité de formation (nombre d'apprentis par rapport au nombre d'employés) est d'un point de vue statistique sensiblement inférieure dans les entreprises étrangères: celles qui ont décidé de former des apprentis n'utilisent pas toujours tout le potentiel dont elles disposent dans ce domaine. Il serait donc utile de les encadrer davantage et d'instituer un marketing des places d'apprentissage ciblé.

1 Schweri et. al., 2003

poseraient les entreprises ne formant pas d'apprentis si elles acceptaient de le faire, alors que ces entreprises ne se distinguent pratiquement pas des entreprises formatrices:

– *premièrement,* les entreprises non formatrices montrent une préférence aussi bien pour les apprentissages qui leur reviendraient relativement cher (informaticien, polymécanicien) que pour ceux qui seraient vraiment bon marché (employé de bureau ou gestionnaire de vente). Rien n'indique donc que les entreprises non formatrices ne souhaiteraient offrir que des apprentissages «chers» et qu'elles ne le font pas par crainte du coût généralement plus élevé occasionné par ces professions;
– *deuxièmement,* les souhaits des entreprises non formatrices se concentrent nettement plus sur les apprentissages les plus souvent proposés aujourd'hui déjà, ce qui permet de conclure que l'offre en apprentissages moins répandus et très spécifiques est déjà couverte dans sa plus grande partie par les entreprises formatrices actuelles. Une certaine saturation du marché est donc déjà atteinte dans ces cas-là.

. . . et pourquoi elles ne le font pas?

La méthode la plus courante pour savoir pourquoi les entreprises n'offrent pas de places d'apprentissage consiste depuis toujours à leur demander les raisons de cette décision. Confrontées à cette question, elles avancent le plus souvent, comme lors d'enquêtes antérieures comparables, le manque de temps pour former des apprentis. Il serait faux d'en déduire que ce sont des facteurs non économiques qui déterminent l'offre en places de formation, le temps représentant naturellement un facteur de coût important pour les entreprises. Si l'on examine de plus près les autres raisons les plus importantes avancées (voir *tableau 1*), on voit que la plupart de ces dernières évoquent soit des coûts trop élevés (1,3,5,6,8) soit des bénéfices trop faibles (2,4,7,9,10) par rapport à la formation dispensée. Cela laisse supposer qu'un rapport coûts/bénéfices non avantageux constitue la raison principale pour ne pas former d'apprentis.

Cependant, étant donné que la moyenne des entreprises formatrices confrontées à des restrictions semblables réussit malgré tout à neutraliser les coûts que génère la formation d'apprentis, la question se pose naturellement de savoir pourquoi ces facteurs devraient représenter un obstacle plus important pour les entreprises non formatrices.

Que coûterait la formation d'un apprenti?

Les analyses quantitatives qui ont pu être effectuées grâce aux données communes aux établissements formateurs et non formateurs confirment l'hypothèse selon laquelle les coûts nets potentiels de la formation d'apprentis qui reviendraient aux entreprises non formatrices seraient nettement plus élevés (et significatifs d'un point de vue statistique) que les coûts moyens supportés par les entreprises formant actuellement des apprentis (voir *Grafik 2*, p. 26).

En fait, les coûts nets sont non seulement plus élevés, mais nettement positifs: on trouve parmi les entreprises non formatrices seulement 2% d'entreprises environ qui ne forment pas d'apprentis, quand bien même les coûts nets estimés ne laissent entrevoir aucune perte financière (sur l'ensemble du temps de formation). On ne peut donc pas, en pratique, dire que les entreprises ont un comportement irrationnel, dans le sens où celles-ci renonceraient à former des apprentis alors qu'elles pourraient tirer profit d'une telle décision. Observer que la grande différence ne provient pas d'une structure différente des coûts mais plutôt d'une absence de bénéfices significatifs est aussi important que les conclusions relatives aux différents coûts nets d'une formation. Pour ce qui est des raisons exposées dans le tableau 1, les arguments liés aux coûts et aux bénéfices s'équilibrent plus ou moins, mais une quantification des coûts bruts et des bénéfices montre que c'est ce dernier aspect qui l'emporte nettement.

A conditions semblables (au niveau de la structure de l'entreprise et des coûts), le taux d'entreprises formatrices est environ un tiers plus bas en Suisse romande qu'en Suisse alémanique.

Les résultats permettent d'interpréter autrement la raison principale avancée pour ne pas former d'apprentis. Ce n'est pas simplement par manque de temps que les entreprises ne forment

Raisons d'adhésion (catégories de réponses 1 et 2)	Pourcentage (1 = très important; 5 = pas du tout important)	Valeur moyenne
1. L'entreprise ne dispose pas du temps nécessaire pour former des apprentis	50%	2.74
2. L'entreprise est trop spécialisée pour offrir une formation complète	43%	3.03
3. Le besoin en personnel qualifié est couvert par la formation continue du personnel disponible	39%	3.05
4. Les bénéfices découlant d'une formation d'apprentis sont trop peu élevés	29%	3.38
5. La form. d'apprentis est trop complexe, les prescriptions sont trop nombreuses	26%	3.48
6. Former des apprentis coûte trop cher	25%	3.53
7. Les apprentis sont trop peu souvent présents au sein de l'entreprise pendant leur formation	23%	3.54
8. On manque de candidats appropriés pour les places d'apprentissage offertes	26%	3.59
9. Il n'y a pas besoin dans un avenir proche de personnel qualifié correspondant	21%	3.71
10. Les apprentis quittent trop souvent l'entreprise une fois formés	20%	3.73

Tableau 1: Les dix raisons les plus importantes invoquées pour ne pas former d'apprentis

Source: Mühlemann, Schweri, Wolter/La Vie économique

pas d'apprentis (les entreprises formatrices ne disposent pas de plus de temps), mais parce que le bénéfice attendu est trop faible par rapport au temps à consacrer. Si ce bénéfice était plus substantiel, le temps accordé à la formation ne serait pas un problème.
Le bénéfice découlant de la formation d'apprentis réside dans la contribution de ces derniers à la production totale de l'entreprise formatrice. Le manque de bénéfices pour les entreprises non formatrices porte donc à croire que ces dernières disposent de possibilités d'affectation (travail) trop réduites pour des apprentis potentiels.

Pas de travail = pas de bénéfices

Le manque de travail à confier à des apprentis peut avoir des causes très diverses. Dans notre étude, nous en avons découvert quelques-unes. En principe, aussi bien des facteurs conjoncturels que structurels peuvent expliquer cette situation. Les aspects conjoncturels sont difficilement vérifiables, étant donné que l'enquête n'a été menée qu'une seule fois, en 2001. On peut toutefois constater que les entreprises formatrices indiquent de bons, voire de très bons revenus, nettement plus fréquemment que les entreprises qui ne forment pas d'apprentis.

Il faudrait cependant reconnaître davantage d'importance aux raisons structurelles. La faible quantité de travail à confier à des apprentis peut aussi bien s'expliquer par la spécialisation des entreprises que par leur taille. Si une entreprise s'est spécialisée dans un nombre restreint d'activités, les apprentis ne peuvent ni recevoir une formation complète, ni être engagés dans un travail productif. Lorsque la forme de spécialisation s'éloigne des activités transmises dans le cadre de la formation professionnelle, cet effet se révèle encore plus marqué. La taille de l'entreprise a des répercussions du même ordre. Étant donné que l'engagement d'apprentis exige également qu'on leur attribue des activités normalement exercées par des professionnels qualifiés, la présence d'un effectif réduit de collaborateurs diminue automatiquement la probabilité qu'une quantité suffisante de travail puisse être réunie pour un apprenti.

La formation professionnelle: une dynamique qui se répète

Quelques analyses complémentaires viennent appuyer les hypothèses explicatives cidessus. *Premièrement,* la probabilité que l'entreprise forme des apprentis augmente de manière significative si une grande partie des collaborateurs de l'entreprise dispose, pour titre le plus élevé, d'une formation professionnelle. Un peu plus des deux tiers (67%) des entreprises formatrices emploient une majorité de collaborateurs jouissant d'une telle formation. À l'inverse, seule la moitié (53% exactement) des entreprises non formatrices en font autant. Cela montre que les activités de collaborateurs disposant d'une formation professionnelle peuvent plus facilement être assumées par des apprentis et qu'une telle situation ouvre également davantage de possibilités d'engagement pour des apprentis.

En plus du fait que le travail du personnel qualifié puisse aussi être assuré par des apprentis, la valeur ajoutée inhérente à ce travail joue *également* un rôle important. Cela se voit dans le fait qu'une proportion très élevée de travailleurs non qualifiés au sein d'une entreprise abaisse de nouveau la probabilité que celle-ci forme des apprentis. En d'autres termes, il ne suffit pas d'occuper les apprentis à des tâches non qualifiées, le bénéfice qu'ils rapportent est trop petit. De toute façon, une telle formation entrerait également en contradiction avec les objectifs pédagogiques d'une formation professionnelle duale (voir également à ce sujet *Maag-Merki, 2004*).

Former un jour, former toujours?

Ce qui est plutôt surprenant est peut-être que les entreprises formatrices et non formatrices ne constituent proba-

Nombre de collaborateurs (nombre d'apprentis par collaborateur)	Intensité moyenne de formation de formation est inférieure à 7%	Proportion d'entreprises dont l'intensité par entreprise	Nombre d'apprentis (en francs)	Coûts nets par apprenti
1–3	0.653	0%	1.398	–7114
4–9	0.312	0%	1.760	–7486
10–49	0.144	26%	2.405	–6235
50–99	0.061	75%	4.063	–2000
>100	0.031	91%	9.274	6419

Tableau 2: Intensité de formation, nombre d'apprentis par entreprise et coûts nets de la formation (pour les entreprises formatrices; voir l'encadré 3 pour les commentaires.

Source: Mühlemann, Schweri, Wolter/La Vie économique

Encadré 2

La formation scolaire préalable des apprentis

Les entreprises se plaignent fréquemment volontiers des performances scolaires médiocres de leurs nouveaux apprentis. On peut bien sûr se demander s'il s'agit d'un argument réellement crédible contre la formation des apprentis, d'autant plus qu'il concerne seulement un quart des entreprises non formatrices. Il faut dire que ces dernières n'ont pratiquement pas eu d'expérience avec des élèves ayant terminé la scolarité obligatoire. Si l'on prend comme référence les entreprises formatrices, on constate que statistiquement, celles qui sont très satisfaites ou plutôt satisfaites du bagage scolaire de leurs apprentis (43% en moyenne) ont besoin de consacrer beaucoup moins de temps à la formation de chaque apprentis que d'autres entreprises comparables. L'exemple des apprentissages de commerce montre, chiffres à l'appui, l'importance de la formation scolaire préalable dans les coûts d'un apprentissage. Pour les entreprises dont les apprentis ont une bonne formation scolaire (65% dans le commerce), le temps consacré à l'encadrement représente en moyenne 1 heure et demie de moins par semaine. Ceci correspond à une économie d'environ 10 800 francs pour l'ensemble de l'apprentissage, soit 13% d'économie sur les coûts bruts moyens d'un apprentissage de commerce. Sachant que les bénéfices nets moyens d'un tel apprentissage s'élèvent à 14 300 francs, un apprenti mal formé sur le plan scolaire peut, toutes choses étant égales par ailleurs, pratiquement réduire à néant l'équilibre ordinaire entre les coûts et les bénéfices.

blement pas deux groupes figés à long terme. Près d'un tiers des entreprises non formatrices indiquent avoir formé des apprentis par le passé ou avoir prévu de le faire à l'avenir. Ce nombre, que l'on peut estimer considérable, d'entreprises qui hésitent entre former et ne pas former des apprentis constitue assurément un potentiel pour de nouvelles places d'apprentissage. Par ailleurs, certains facteurs déterminants pour l'offre en places d'apprentissage ressortent aussi de la comparaison de ces entreprises avec d'autres entreprises (formatrices ou encore non formatrices).

Ainsi, les entreprises qui ont précédemment formé des apprentis et qui prévoient de reconduire cette expérience déclarent beaucoup plus souvent que les entreprises non formatrices n'avoir trouvé aucun candidat approprié (45% de ces entreprises considèrent cette raison comme très importante, contre moins de 10% des entreprises ne formant jamais d'apprentis; les analyses présentées dans l'*encadré 2* soulignent l'importance de trouver des apprentis appropriés).

Il faut, en outre, noter une importance plus marquée des facteurs conjoncturels, ce qui explique que l'aspect bénéfices à court terme lors de la formation n'est pas à négliger. Dans le même ordre d'idées, cela signifie que les entreprises tributaires de collaborateurs qualifiés à long terme renoncent pour des raisons conjoncturelles à former elles-mêmes des apprentis, parce que ces derniers engendrent une valeur ajoutée trop peu importante pour l'entreprise lorsque la situation économique s'assombrit. Bien que cet élément cyclique puisse représenter un problème, aussi bien pour les personnes à la recherche d'une place d'apprentissage *qu'après coup*, pour les entreprises elles-mêmes, le comportement des entreprises *au moment où elles prennent leur décision* doit être considéré comme pleinement rationnel. En effet d'une part, les entreprises font difficilement la différence, en raison des cycles d'activité économique et de vie des produits toujours plus courts, entre des reculs de mandats et de chiffre d'affaires cycliques ou permanents, et ne peuvent par conséquent pas engager d'apprentis en «réserve». D'autre part, en l'absence de travail à confier à un apprenti, la formation perd de son sens, ou devrait alors être remplacée par des simulations de travail qui ont tendance à accroître les coûts de la formation, lui faisant encore perdre de son attrait.

Que faire?

Les raisons pour lesquelles des entreprises ne forment pas d'apprentis se divisent, comme on l'a dit plus haut, en raisons structurelles et conjoncturelles. Ces dernières se révèlent particulièrement perturbatrices pour le système de la formation professionnelle, parce que la probabilité de former un jeune ne devrait jamais dépendre de la situation conjoncturelle à court terme. Il nous paraît donc important que ces fluctuations puissent être contrebalancées par des mesures débouchant sur des effets à court terme (offres transitoires, etc.), sans que cela n'entraîne la mise en place immédiate de structures parallèles qui concurrenceraient l'apprentissage dual, réduisant ainsi l'offre de places d'apprentissage à moyen terme.

En ce qui concerne les facteurs structurels, le bénéfice rapporté par les apprentis pendant leur formation est au cœur de la question. À notre avis, trois éléments doivent faire l'objet d'une attention particulière si l'on veut maintenir l'équilibre à long terme du marché des places d'apprentissage. *Premièrement*, on doit se rappeler que la restructuration du paysage entrepreneurial, provoquée par une organisation de l'économie fortement basée sur la division du travail, conduit à ce que de moins en moins d'entreprises peuvent offrir un apprentissage présentant toutes les qualités requises. Les entreprises concernées par cette situation n'ont donc pas assez de travail pour offrir un apprentissage complet, ce qui réduit d'autant plus le bénéfice qu'elles pourraient retirer de la formation. Des structures communes de formation telles que celles actuellement soutenues par la Confédération sont pratiquement le seul moyen efficace de tirer parti du potentiel que représentent les places d'apprentissage non encore exploitées; ces structures génèrent davantage de bénéfices pour des coûts de formation identiques, voire plus bas.

Deuxièmement, l'organisation de l'apprentissage (durée, part de la formation scolaire, exigences de la formation

On peut déjà voir que les entreprises qui présentent une proportion élevée de collaborateurs bénéficiant d'une formation de niveau tertiaire forment moins d'apprentis que la moyenne.

Encadré 3

Un impôt sur les places de formation comme en Allemage?

En Suisse, le peuple a rejeté une «initiative sur les places d'apprentissage» en 2003. En Allemagne, le gouvernement a également longtemps été attiré par l'idée d'une imposition liée aux places de formation, à laquelle seraient assujetties toutes les entreprises dont l'intensité de formation, ramenée au nombre de salariés, est inférieure à 7%.

Les chiffres pour la Suisse montrent qu'un tel instrument aurait vraisemblablement des conséquences plutôt négatives pour l'offre de places d'apprentissage. Un point de vue que partage le Bundesinstitut für Berufsbildung de Bonn (Institut fédéral pour la formation professionnelle) pour l'Allemagne. Même si la majorité des entreprises formatrices (environ 85%) pourrait aujourd'hui satisfaire ce taux, il s'agirait surtout de sociétés de moins de 50 salariés, comme le montre le tableau 2. L'impôt sur les places de formation serait alors supporté principalement par les entreprises non formatrices et par les entreprises formatrices dont les coûts nets sont positifs. Aujourd'hui, ces dernières forment déjà un nombre élevé d'apprentis et l'impôt représenterait une charge supplémentaire au lieu de les soutenir dans leurs efforts. Au niveau des entreprises non formatrices, les coûts nets d'une formation seraient si élevés que beaucoup préféreraient payer l'impôt plutôt que d'offrir un apprentissage. Comme il s'agirait de petites et très petites entreprises, l'impôt équivaudrait à une imposition sur les PME, peu judicieuse dans l'environnement économique actuel. Dans le même temps, il ne faudrait pas s'attendre à la création de places d'apprentissage supplémentaires de la part des sociétés épargnées par l'impôt, les entreprises de moins de 50 salariés aujourd'hui formatrices. L'intensité de formation déjà importante montre en effet qu'elles sont pratiquement arrivées à la limite de leur capacité dans ce domaine.

posées à l'entreprise, etc.) prend évidemment de l'importance par l'accent mis, lors de la décision de former des apprentis, sur cette dimension économique (voir également *Wolter et Schweri, 2004*). Cet aspect devrait être largement pris en considération lors de la révision des règlements d'apprentissage.

Troisièmement, il faut souligner que les changements relatifs aux qualifications qui s'opèrent dans l'ensemble de l'économie ne resteront pas sans conséquence pour la formation professionnelle. On peut déjà voir que les entreprises qui présentent une proportion élevée de collaborateurs bénéficiant d'une formation de niveau tertiaire forment moins d'apprentis que la moyenne. Cela tient au fait que ces collaborateurs effectuent des travaux pour lesquels des apprentis auraient nettement plus de difficultés, que ce soit en partie ou totalement. Si le changement relatif aux qualifications signifie toutefois aussi que les entreprises veulent de toute façon engager à moyen terme davantage de personnes issues de filières de culture générale (suivie d'une formation au niveau tertiaire), il ne serait alors pas indiqué non plus que ces entreprises forment elle aussi des apprentis. Le report des choix de formation au niveau du secondaire II répondrait ainsi en un certain sens aux nouvelles exigences régnant sur le marché du travail.

Première publication de cet article dans:
***La Vie économique* 09/2004, p. 43–48.**
Les grafiques ont été supprimées dans la version française à cause de limitation de place; de suite, la rédaction a adapté le texte pour permettre la compréhension.

contact: voir p. 29

Encadré 4
Indications bibliographiques

– **Maag-Merki Katharina, «Überfachliche Kompetenzen als Ziele beruflicher Bildung im betrieblichen Alltag», Zeitschrift für Pädagogik, 50e année (2), 2004, pp. 202–222.**
– **Schweri Jürg, Samuel Mühlemann, Yasmina Pescio, Belinda Walther, Stefan Wolter et Lukas Zürcher, «Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Schweizer Betriebe», Beiträge zur Bildungsökonomie, vol. 2, Coire et Zurich, 2003, Rüegger Verlag.**
– **Wolter Stefan et Jürg Schweri, «Ökonomische Aspekte der Organisation einer Berufslehre», Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, tome 100 (1), 2004, pp.13–25.**
– **Wolter Stefan, Samuel Mühlemann et Jürg Schweri, «Why some firms train apprentices and many others do not», IZA Discussion Paper n°916, 2003.**

ArchPlus ® 1.1

Klar in der Struktur
Übersichtlich in der Darstellung
Effizient in der Verwaltung der Daten

Die Archivsoftware ArchPlus ® 1.1 arbeitet mit einer SQL-Datenbank. Wichtige Features sind:

- Einrichtung einer unbeschränkten Zahl von virtuellen Abteilungen mit je eigenen Archivplänen oder Klassifikationssystemen.
- Kreuzrecherchen über alle Felder und Abteilungen
- Export von Auswertungen und Verzeichnissen in verschiedene Formate (RTF, XLS, PDF, HTML).
- Einbindung von Abbildungen und elektronischen Dokumenten
- Zuweisung und Verwaltung von individuellen Anwenderrechten.

Das Basismodul ArchPlus ® 1.1 ist ab Ende August 2005 lieferbar. Bestellen Sie jetzt eine Testversion!

EBERLE AG, Strälgasse 2, CH-9533 Kirchberg
Tel: 0041(0)719312221 Fax: 0041(0)719313030
E-Mail: info@ebarch.ch Homepage: www.ebarch.ch

TRIALOG

Dokumentations- und Organisationsberatung

In der Unternehmensberatung die Spezialisten für Dokumentation, Bibliothek, Archiv/Records Management

Wissen speichern und nutzen.

Wir wissen wie.

Trialog AG, Holbeinstr. 34, 8008 Zürich
Tel. 044 261 33 44, Fax 044 261 33 77
E-Mail: trialog@trialog.ch - Homepage: http://www.trialog.ch

2. Mögliche Formen der Zusammenarbeit in der beruflichen Grundbildung
Formes possibles de collaboration pour la formation professionnelle initiale

Praktika für die Lernenden I+D-AssistentInnen
Beispiel der Mediathek Wallis-Brig

Pascal Margelist
Ausbildungsverantwortlicher
Mediathek Wallis-Brig

Anne Henzen Martin
Formatrice en entreprise
Médiathèque Valais-Sion

Die Mediathek Wallis unterstützt die Ausbildung von I+D-AssistentInnen und fördert damit die Bildung von gutem, qualifiziertem Personal. Sie besitzt vier Standorte, die über den ganzen Kanton verteilt sind. Die Hauptstelle befindet sich in Sitten, dazu gibts jeweils Zweigstellen in St. Maurice, Martinach und in Brig für den deutschsprachigen Kantonsteil. Hauptstelle und dazugehörige Zweigstellen haben verschiedene Aufgaben, was vom Personal auch unterschiedliche Kompetenzen verlangt.

Da sich I+D-AssistentInnen während ihrer Ausbildung Kenntnisse im Bibliotheks-, Dokumentations- und Archivbereich aneignen müssen, sind Praktika gemäss dem Reglement über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung zwingend[1], falls der Betrieb nicht alle Ausbildungsinhalte anbieten kann. Diesem Reglement entsprechend verlangt die Mediathek Wallis Praktika, die im Lehrvertrag festgelegt sind: Die Lernenden der Mediathek Wallis müssen ein dreimonatiges Praktikum absolvieren und können zusätzlich ein fakultatives, zweimonatiges Fremdsprachenpraktikum wählen. Die Wahl der Praktikumsorte wird den Lernenden überlassen. Die Organisationsstruktur und die teils unterschiedlichen Aufgabenbereiche der verschiedenen Zweigstellen der Mediathek Wallis erleichtern es den I+D-AssistentInnen sehr, innerhalb des Betriebes Praktika zu belegen.

Ein Gewinn für alle Beteiligten

Die Lernenden können während des Praktikums zusätzliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben; sie werden in eine andere Betriebskultur versetzt, erleben Situationen und Schwierigkeiten, welche besprochen werden und dadurch einen Lerneffekt haben.

Für die Mediathek Wallis-Brig sind die Praktikanten jeweils eine Bereicherung. Die Lernenden bringen zusätzliche Erfahrungen mit, welche es erlauben, die Abläufe im Betrieb zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Zudem entsprechen sie als Jugendliche einem Zielpublikum der Mediathek Wallis-Brig; dadurch können sie bei der Auswahl der Medien und in der Animation eingesetzt werden.

Ablauf des Praktikums

Ein Praktikum wird hauptsächlich während des zweiten Lehrjahres angesetzt. Anhand des Ausbildungsstandes des Lernenden bespricht der Ausbildungsverantwortliche der Mediathek Wallis-Brig mit dem Lernenden Zeitpunkt und inhaltliche Schwerpunkte. Dabei wird beachtet, dass die schulischen sowie die betrieblichen Inhalte der Ausbildung sich decken. Nach einer kurzen Einarbeitungszeit und der Gewöhnung an einen anderen Kultur- und Sprachkreis kann der Lernende direkt praktische Arbeiten übernehmen, zum Beispiel den Ausleihdienst. Da in der Mediathek Wallis-Brig Deutsch und Dialekt gesprochen wird, können die Praktikantinnen und Praktikanten im Publikumskontakt ihre Sprachkenntnisse vor Ort oder im Selbststudium vertiefen.

Anpassung des Praktikums und Abschluss

In regelmässigen, kurzen Gesprächen mit dem Berufsbildner wird der Stand des Praktikums besprochen, werden Arbeiten reflektiert und das Programm wird gegebenenfalls angepasst. Am Ende des Praktikums wird ein Bildungsbericht verfasst.

Praktikum für I+D-AssistentInnen

Ein Praktikum ist für alle Beteiligten gewinnbringend. Der/die Lernende kann die persönlichen Kompetenzen erweitern und in den verschiedenen Bereichen des Archiv-, Bibliotheks- und Dokumentationswesens praktische Erfahrungen sammeln. Für Betriebe, die

1 **Informations- und Dokumentationsassistent, Informations- und Dokumentationsassistentin: Reglement über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung vom 15. Juli 1997/ Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement**

Praktika anbieten, steht der Austausch mit den angehenden Berufsleuten im Vordergrund. Die Mediathek Wallis-Brig ist bereit, I+D-AssistentInnen ein Praktikum anzubieten.

Erfahrungen von PraktikantInnen

Wieso hast du dich entschlossen, an der Mediathek Wallis-Brig ein Praktikum zu belegen?
Claudine Jordan: J'ai fait un stage linguistique à la Médiathèque Valais-Brigue, parce que j'en avais la possibilité durant ma formation d'AID. Et pratiquer la langue allemande afin de m'améliorer, m'intéressait.

Delphine Bory: Le Valais est un canton bilingue, il est important d'avoir de solides bases en allemand. C'est une des raisons principales qui m'a motivée à faire un stage à Brigue. Je voulais aussi découvrir d'autres méthodes de travail, un autre environnement et un autre public.

Romina Farina: Si j'ai choisi de faire un stage à la Médiathèque Valais-Brigue c'était dans le but de voir le fonctionnement d'un autre site que celui où je travaille et de mettre en pratique la théorie apprise dans un nouveau cadre. C'était aussi l'occassion d'être en contact avec l'autre langue du canton.

Welchen Nutzen konntest du aus deinem Praktikum in Brig ziehen?
Claudine Jordan: Ce stage m'a permis d'être confrontée au quotidien à la pratique de l'allemand dans le milieu professionnel. Ceci a contribué à la mémorisation et à la consolidation du vocabulaire professionnel dans une autre langue.

Delphine Bory: Ce stage m'a permis de faire de gros progrès en allemand, j'ai dû me débrouiller pour essayer de comprendre les attentes, envies des lecteurs, mais aussi pour me faire comprendre (ce qui n'était pas facile les premières semaines). Sur le plan personnel j'ai gagné en autonomie, en confiance en moi et une certaine assurance aussi.

Romina Farina: Grâce au stage, j'ai pu connaître de près le fonctionnement d'une bibliothèque plus petite que celle de Sion et effectuer des tâches nouvelles comme par exemple l'envoi du courrier, le désherbage, l'équipement ...

Le fait que le stage ait eu lieu dans le même canton, mais dans une zone linguistique autre que celle où je travaille et habite, m'a fait voir la richesse culturelle que possède le Valais. J'étais étonnée de constater le grand écart en ce qui concerne les façons de penser et de percevoir les choses quotidiennes que provoque le fait de parler des langues différentes.

In welchen Bereichen oder wie hat das Praktikum deine Ausbildung bereichert?
Claudine Jordan: Durant ce stage, j'ai pu participer à des travaux concernant différents secteurs (documentation pédagogique, différents travaux sur des ouvrages de bibliomédia,...), que je n'avais pas eu la possibilité de mieux connaître auparavant.

J'ai pu découvrir d'autres manières de travailler à l'interne: classement des documents, prêt, bulletinage,...

Ce stage m'a aussi permis de mieux prendre connaissance des institutions et bibliothèques de Suisse allemande avec lesquelles le Haut-Valais travaille plus étroitement de part la langue. Enfin, j'ai pu prendre plus de temps pour consulter des documents professionnels tels que «J'organise ma bibliothèque» du CLP.

Die Lernenden bringen zusätzliche Erfahrungen mit, welche es erlauben, die Abläufe im Betrieb zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen.

Delphine Bory: Ce stage m'a beaucoup enrichie dans le domaine de la documentation pédagogique mais aussi dans celui de la documentation destinée aux enfants et aux adolescents.

Romina Farina: J'ai pu me rendre compte que si à la base le travail est le même, il y a une multitude de façons différentes de mener à bout une tâche. C'est très intéressant de constater que les connaissances acquises peuvent nous servir dans des domaines aussi divers que sont la Médiathèque-Valais de Brigue et celle de Sion.

Was hat dir an dem Praktikum gefallen? Was hat dir nicht gefallen?
Claudine Jordan: J'ai particulièrement apprécié que mes tâches aient été diversifiées et que j'aie pu facilement m'intégrer dans l'équipe: les collègues de Brigue ont fait preuve de confiance et de patience.

Delphine Bory: L'ambiance de travail, le personnel que j'aime beaucoup, la variété des tâches quotidiennes ainsi que celle du public. Aucun point négatif!

Romina Farina: J'ai pris beaucoup de plaisir à travailler dans un autre environnement et à collaborer avec de nouveaux collègues. Ce qui m'a le moins plu c'est la grande différence linguistique entre l'allemand et le haut valaisan.

Aus welchen Gründen würdest du nochmals ein Praktikum machen?
Claudine Jordan: Je ferais à nouveau volontiers un tel stage pour l'expérience et la formation linguistique, culturelle et humaine qu'il m'a permis de vivre. Et aussi afin de mieux connaître les différents sites d'information et de documentation en Suisse allemande.

Delphine Bory: Me perfectionner.

Romina Farina: Pour connaître et m'enrichir de nouvelles expériences, pour m'étonner de la diversité qu'offre ma profession.

contact:
pascal.margelist@mediatheque.ch
anne.henzen@mediatheque.ch

I+D-Assistentinnen:
claudine.jordan@mediatheque.ch
delphine.bory@mediatheque.ch
romina.farina@mediatheque.ch

Des stages pour compléter la formation d'assistant(e) en information documentaire:
L'exemple de la Médiathèque Valais-Brigue

Pascal Margelist
Ausbildungsverantwortlicher
Mediathek Wallis-Brig

Anne Henzen Martin
Formatrice en entreprise à la Médiathèque Valais-Sion

La Médiathèque Valais soutient la formation d'assistant(e) en information documentaire et encourage ainsi la formation de personnel bien qualifié. La Médiathèque Valais comporte 4 lieux répartis sur tout le canton du Valais. Le site principal se trouve à Sion, auquel s'ajoutent deux antennes régionales à St-Maurice, à Martigny, ainsi qu'une antenne régionale à Brigue pour la partie germanophone du canton. Le site principal, ainsi que les antennes régionales qui en font partie, ont des missions distinctes, et de ce fait on attend également des compétences distinctes de la part du personnel.

Les assistant(e)s en information documentaire doivent acquérir au cours de leur formation des connaissances dans le domaine des bibliothèques, des archives et des centres de documentation. Des stages sont exigés par le règlement de formation si l'entreprise formatrice n'est pas en mesure d'offrir à l'apprenant(e) l'acquisition de connaissances propres aux trois types de services d'information documentaire[1]. Pour être en accord avec ce règlement, la Médiathèque Valais énonce clairement dans les contrats d'apprentissage l'obligation d'accomplir un stage d'une durée minimale également prédéfinie. Les apprenant(e)s doivent effectuer un stage d'une durée de trois mois, et peuvent également y ajouter un stage linguistique (allemand) facultatif d'une durée de deux mois. Le choix du lieu de stage est laissé à l'apprenant(e). Néanmoins, la structure organisationnelle de la Médiathèque Valais se prête particulièrement bien pour que l'apprenant(e) puisse mener à bien ses stages à l'intérieur de la même institution.

Une bonne opération pour les deux protagonistes

Au cours de leur stage, les apprenant(e)s acquièrent des compétences et des capacités nouvelles; déplacés dans une culture d'entreprise différente, la possibilité leur est donnée de faire l'expérience de situations et de problèmes autres qui seront ensuite discutés. De ce processus résulte l'assimilation de connaissances nouvelles.

Pour la Médiathèque Valais-Brigue, les stagiaires bénéficient toujours d'une bonne expérience. Les apprenant(e)s stagiaires portent sur l'institution un regard différent, ce qui donne l'occasion de repenser les procédures propres à l'organisation interne. En outre, étant donné leur âge, les stagiaires correspondent à un public-cible de la Médiathèque Valais-Brigue et peuvent de cette façon collaborer au choix des documents ou donner leur avis lors d'animations.

Déroulement du stage

Un stage est prévu de préférence au cours de la deuxième année d'apprentissage. Se basant sur le stade de formation de l'apprenant(e), le responsable de formation de Brigue discute avec lui de la planification du stage et de ses points forts. On vérifie également que les contenus des cours et de la formation en entreprise coïncident. Après une courte période de mise au courant, d'adaptation à une nouvelle culture d'entreprise et quelques jours pour absorber le choc de l'immersion linguistique, l'apprenant(e) est apte à assumer quelques tâches pratiques, comme notamment le travail au service du prêt.

Comme à Brigue on parle l'allemand et le dialecte, les apprenant(e)s sont en mesure d'approfondir leurs connaissances de la langue allemande soit directement au contact du public, soit pendant leurs heures d'étude.

Adaptation et validation

Au cours de brefs entretiens réguliers avec le responsable de la formation, on discute de la situation, on repense les tâches et on adapte le programme du stage. À la fin du stage, le responsable établit un rapport de formation.

Stages pour assistant(e)s en information documentaire

En résumé, un stage se révèle bénéfique pour les deux parties. L'apprenant peut élargir ses compétences et acquérir des expériences pratiques dans les différents domaines des archives, des bibliothèques et de la documentation. L'échange de futurs professionnels est particulièrement intéressant pour les entreprises qui offrent des places de stages. La Médiathèque Valais-Brigue est prête à accueillir des apprenant(e)s assistant(e)s en information documentaire pour un stage.

Témoignages d'anciens stagiaires

Pourquoi as-tu pris la décision de faire un stage à la Médiathèque Valais-Brigue?

Claudine Jordan: J'ai fait un stage linguistique à la Médiathèque Valais-Brigue, parce que j'en avais la possibilité durant ma formation d'AID. Et prati-

1 **Assistant en information documentaire, assistante en information documentaire: règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage du 15 juillet 1997/ (Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail)**

quer la langue allemande afin de m'améliorer, m'intéressait.

Delphine Bory: Le Valais est un canton bilingue, il est important d'avoir de solides bases en allemand. C'est une des raisons principales qui m'a motivée à faire un stage à Brigue. Je voulais aussi découvrir d'autres méthodes de travail, un autre environnement et un autre public.

Romina Farina: Si j'ai choisi de faire un stage à la Médiathèque Valais-Brigue c'était dans le but de voir le fonctionnement d'un autre site que celui où je travaille et de mettre en pratique la théorie apprise dans un nouveau cadre. C'était aussi l'occasion d'être en contact avec l'autre langue du canton.

Quels ont été pour toi les bénéfices du stage à Brigue?
Claudine Jordan: Ce stage m'a permis d'être confrontée au quotidien à la pratique de l'allemand dans le milieu professionnel. Ceci a contribué à la mémorisation et à la consolidation du vocabulaire professionnel dans une autre langue.

Etant donné leur âge, les stagiaires correspondent à un public-cible de la Médiathèque Valais-Brigue et peuvent de cette façon collaborer au choix des documents ou donner leur avis lors d'animations.

Delphine Bory: Ce stage m'a permis de faire de gros progrès en allemand, j'ai dû me débrouiller pour essayer de comprendre les attentes, envies des lecteurs, mais aussi pour me faire comprendre (ce qui n'était pas facile les premières semaines). Sur le plan personnel j'ai gagné en autonomie, en confiance en moi et une certaine assurance aussi.

Romina Farina: Grâce au stage, j'ai pu connaître de près le fonctionnement d'une bibliothèque plus petite que celle de Sion et effectuer des tâches nouvelles comme par exemple l'envoi du courrier, le désherbage, l'équipement ...

Le fait que le stage ait eu lieu dans le même canton, mais dans une zone linguistique autre que celle où je travaille et habite, m'a fait voir la richesse culturelle que possède le Valais. J'étais étonnée de constater le grand écart en ce qui concerne les façons de penser et de percevoir les choses quotidiennes que provoque le fait de parler des langues différentes.

Dans quels domaines ou de quelle façon le stage a-t-il enrichi ta formation?
Claudine Jordan: Durant ce stage, j'ai pu participer à des travaux concernant différents secteurs (documentation pédagogique, différents travaux sur des ouvrages de bibliomédia,...), que je n'avais pas eu la possibilité de mieux connaître auparavant.

J'ai pu découvrir d'autres manières de travailler à l'interne: classement des documents, prêt, bulletinage,...

Ce stage m'a aussi permis de mieux prendre connaissance des institutions et bibliothèques de Suisse allemande avec lesquelles le Haut-Valais travaille plus étroitement de part la langue. Enfin, j'ai pu prendre plus de temps pour consulter des documents professionnels tels que «J'organise ma bibliothèque» du CLP.

Delphine Bory: Ce stage m'a beaucoup enrichie dans le domaine de la documentation pédagogique mais aussi dans celui de la documentation destinée aux enfants et aux adolescents.

Romina Farina: J'ai pu me rendre compte que si à la base le travail est le même, il y a une multitude de façons différentes de mener à bout une tâche. C'est très intéressant de constater que les connaissances acquises peuvent nous servir dans des domaines aussi divers que sont la Médiathèque-Valais de Brigue et celle de Sion.

Qu'est-ce que t'a plu au cours de ce stage? Qu'est-ce que ne t'a pas plu?
Claudine Jordan: J'ai particulièrement apprécié que mes tâches aient été diversifiées et que j'aie pu facilement m'intégrer dans l'équipe: les collègues de Brigue ont fait preuve de confiance et de patience.

Delphine Bory: L'ambiance de travail, le personnel que j'aime beaucoup, la variété des tâches quotidiennes ainsi que celle du public. Aucun point négatif!

Romina Farina: J'ai pris beaucoup de plaisir à travailler dans un autre environnement et à collaborer avec de nouveaux collègues. Ce qui m'a le moins plu c'est la grande différence linguistique entre l'allemand et le haut valaisan.

Pour quelles raisons ferais-tu encore une fois un stage?
Claudine Jordan: Je ferais à nouveau volontiers un tel stage pour l'expérience et la formation linguistique, culturelle et humaine qu'il m'a permis de vivre. Et aussi afin de mieux connaître les différents sites d'information et de documentation en Suisse allemande.

Delphine Bory: Me perfectionner.

Romina Farina: Pour connaître et m'enrichir de nouvelles expériences, pour m'étonner de la diversité qu'offre ma profession.

contact:
pascal.margelist@mediatheque.ch
anne.henzen@mediatheque.ch

claudine.jordan@mediatheque.ch
delphine.bory@mediatheque.ch
romina.farina@mediatheque.ch

Zusammenarbeit in der Berufsausbildung
Beispiel Ausbildungsverbund Luzern

Auf dem Platz Luzern arbeiten Institutionen aus dem Archiv-, Bibliotheks- und Dokumentationsbereich seit der Schöpfung der I+D-Berufsausbildung zusammen. Sie tun dies nicht als vertraglich geregelter Ausbildungsverbund, sondern in pragmatischer Zusammenarbeit. Die Praktika der Lernenden ausserhalb ihres Ausbildungsbetriebs werden als Einzelfälle vertraglich geregelt. Grundlage dieser Zusammenarbeit ist gegenseitige Wertschätzung, eine Kultur kurzer Wege ohne bürokratische Hindernisse und der gemeinsame Wille, die Lernenden nicht nur als billige Arbeitskräfte anzusehen. Über die Jahre hat sich so ein Netzwerk herausgebildet, das flexibel auf Angebote und Nachfrage eingehen kann.

Dieses Netzwerk beschreiben nachfolgend sechs Autorinnen und Autoren aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln: aus der Sicht von vier Institutionen aus dem Gebiet der Stadt Luzern; und nicht zuletzt schildern eine gegenwärtig Lernende und ein Ehemaliger ihre persönlichen Erfahrungen.

Gregor Egloff, Staatsarchiv Luzern

contact:
gregor.egloff@lu.ch

Fremdpraktika gestern und heute

Regula Egger
Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern

Fremdpraktikum – das Wort war in der ZHB Luzern bereits zu Ausbildungszeiten der DiplombibliothekarInnen sehr geläufig. Speziell die enge Zusammenarbeit mit der Stadtbibliothek Luzern ist eine jahrzehntealte Tradition. Gegenseitige Einblicke und Kurzpraktika sowie gemeinsame Prüfungsvorbereitungen sind bewährte Gepflogenheiten. Mit der neuen Berufslehre der I+D-AssistentInnen sah sich die ZHB in diesem Usus bestätigt. Allerdings: Waren die früheren Fremdpraktika primär auf Bibliotheken eines anderen Typs ausgerichtet, galt es jetzt, Einblicke in die Bereiche Archiv und Dokumentation zu ermöglichen.

Archivbereich

Bei der Auswahl der Praktikumsorte im Archivbereich klopfte die ZHB erfolgreich beim Staatsarchiv und beim Stadtarchiv Luzern an. Während das Staatsarchiv seit Beginn regelmässig an der I+D-Ausbildung beteiligt ist, steigt das Stadtarchiv nach einem längeren Unterbruch demnächst wieder ein.

Als weiterer Archivpraktikumsort hat sich die Denkmalpflege des Kantons Luzern etabliert, wo inzwischen eine in der ZHB ausgebildete I+D-Assistentin arbeitet.

Ein spezielles Fremdpraktikum fand zudem im Museum im Bellpark in Kriens statt. Eine Lernende aus dieser Vorortsgemeinde konnte im Rahmen ihres Einsatzes einen fotografischen Nachlass heimatkundlichen Inhalts erschliessen, bei dem Ortskenntnisse unabdingbar waren. Ebenfalls aufgrund der geografischen Nähe zum Wohnort kam ein Fremdpraktikum im Docuteam Baden zustande.

Dokumentationsbereich

Die Berufsberatungsstellen mit ihren Informationszentren sind eine gute Gelegenheit, eine spezialisierte Dokumentationsstelle kennen zu lernen, die zudem mit einer gesamtschweizerisch einheitlichen Systematik arbeitet.

Die SUVA und das Verkehrshaus sind ebenfalls mehrfach als Fremdpraktikumsorte in Erscheinung getreten. Bei beiden Betrieben ist typisch, dass sowohl die Bereiche Dokumentation als auch Archiv eine wichtige Rolle spielen und natürlich auch eine fachspezifische Bibliothek vorhanden ist. Als mögliche spätere Einsatzorte für I+D-AssistentInnen sind solche Institutionen gerade deshalb besonders spannend. Dies gilt natürlich auch für zwei andere erprobte Fremdpraktikumsorte, nämlich das Schweizer Radio DRS (Abteilung Dokumentation und Archive, Studio Zürich) und die Fachstelle für Suchtprävention in Luzern.

Bibliotheksbereich

Abgesehen von den Praktika im Archiv- und Dokumentationsbereich kommen je nach Interesse und Möglichkeit auch Einsätze in anderen Bibliotheken in Frage. Bereits erwähnt wurde die Zusammenarbeit mit der Stadtbibliothek. Ebenso selbstverständlich sind Einblicke in Bibliothekseinrichtungen der Universität Luzern. Auch mit anderen Bibliotheken innerhalb des IDS Luzern konnten in der Vergangenheit verschiedene Praktika durchgeführt werden, namentlich mit der Musikhochschule und der Hochschule für Gestaltung und Kunst.

Im Rahmen des Machbaren bietet umgekehrt auch die ZHB Praktika für Lernende und Praxisjahrleute aus anderen I+D-Betrieben an. Oft geht es dabei um schwerpunktmässige Einblicke in bestimmte Bereiche, z. B. die Fernleihe oder das Magazin.

Organisation Fremdpraktika

Im Lehrvertrag hält die ZHB fest, dass Praktika von je vier bis sechs Monaten in einem Archiv und einer Doku-

mentationsstelle im zweiten Lehrjahr organisiert werden. Es kommt ausnahmsweise vor, dass ein Fremdpraktikum erst im dritten Lehrjahr stattfindet oder bereits während des ersten Ausbildungsjahres startet. Wird ein bestimmter Betrieb ins Auge gefasst, der auch für die auszubildende Person in Frage kommt, nimmt die Berufsbildnerin den ersten Kontakt auf. Nach einem zustimmenden Echo folgt ein gemeinsamer Besuch. Die beteiligten Personen lernen sich so kennen, und es wird ein Einblick in Aufgaben und Tätigkeiten der Institution möglich. Wenn diese Eindrücke allseits positiv sind, geht es um die Absprache von Praktikumsdauer, Ausbildungszielen, Arbeitszeit usw., die in einer schriftlichen Ausbildungsvereinbarung festgehalten werden. Dort steht z.B. auch, dass der Lernendenlohn während des Praktikums durch die ZHB ausgerichtet wird und der Fremdbetrieb seinerseits auf eine Vergütung der Ausbildungsaufwendungen verzichtet. Zudem wird festgelegt, dass vom Fremdbetrieb ein Praktikumsbericht und von der auszubildenden Person ein Lernjournal zu verfassen sind. Die Ausführlichkeit des Praktikumsberichtes kann von der einfachen Auflistung der ausgeführten Arbeiten bis zum umfassenden Arbeitszeugnis reichen und stellt ein wichtiges Dokument für spätere Bewerbungen dar. Das Lernjournal andererseits ist Teil des Arbeitsbuches, welches die Lernenden für sich selber führen.

Die ausgehandelte Praktikumsvereinbarung wird von beiden Betrieben sowie von der auszubildenden Person unterzeichnet. Zusätzlich muss gewährleistet sein, dass der Fremdbetrieb wichtige Informationen wie Schultage, Ferien, Termine von Einführkungskursen usw. mitgeteilt bekommt.

Praktikumsinhalt

In der Ausbildungsvereinbarung wird festgehalten, dass die im Modell-Lehrgang definierten Arbeitsbereiche am Fremdpraktikumsort durch aktive Mitarbeit kennen gelernt werden sollen. Dies geschieht durch den Einsatz bei alltäglichen sowie projektbezogenen Aufgabenstellungen. Es hat sich bewährt, dass die Lernenden zu Beginn des Praktikums in eine zuvor abgesprochene Arbeit eingeführt werden und diese dann als «Sockelarbeit» möglichst selbstständig während der ganzen Einsatzzeit ausführen können. Beispiele: die Revision eines bestimmten Bereiches oder die Erschliessung eines (Teil-)Bestandes oder die Überführung von analog vorhandenen Informationen in eine elektronische Datenbank.

Daneben sollen auch die Kernaufgaben und Sammelbereiche sowie die wichtigsten Arbeitsabläufe des I+D-Betriebes anschaulich vermittelt werden. Je nach Gebiet sind dazu auch mehr oder weniger ausführliche Theorieblöcke notwendig. Die Themen können dabei vom Entziffern alter Schriften bis zum Gebrauch einer neu installierten Datenbank gehen.

Terminkoordination

Die terminliche Fixierung eines Fremdpraktikums hängt – innerhalb des vorgegebenen Rahmens – häufig primär vom Fremdbetrieb ab und bedingt zwangsläufig eine gewisse Flexibilität seitens des Lehrbetriebes. Eine Koordination mit dem Zeitpunkt der entsprechenden Schulstoffvermittlung würde den Aufwand unverhältnismässig erhöhen. Die Tatsache, dass die Praxis so manchmal vor der Theorie erlernt wird, hat sich bislang nicht als Problem erwiesen.

Betreuung

Die Ausmasse des Betreuungsaufwandes während eines Fremdpraktikums sind nie genau vorhersehbar. Unsicher ist auch, wie sich die «Chemie» zwischen den fremden AusbildnerInnen und der auszubildenden Person entwickelt. Die Position als alleinige Auszubildende ohne ratgebenden «Oberstift» oder unterschiedliche Ansichten betreffend Outfit können zu Verunsicherungen und Diskussionen führen. Bei auftauchenden Problemen ist es wichtig, dass die direkt beteiligten Personen miteinander reden können und gegebenenfalls auch die Berufsbildnerin rechtzeitig beigezogen wird. Diese muss ihrerseits sicherstellen, dass der Informationsfaden zum Lehrbetrieb auch während des Fremdpraktikums nie abreisst.

Feedback

Plötzlich Dokumente entsorgen zu müssen, stellt für Lernende aus einer Archivbibliothek eine ganz neue Erfahrung dar. Die entrüstete Rückmeldung, dass ohne schriftlich vorliegendes Regelwerk erschlossen wird, lässt erkennen, dass ein berechtigter Berufsstolz und entsprechende Qualitätsansprüche am Wachsen sind.

Grundsätzlich überwiegen allseits die positiven Rückmeldungen. Ein Arbeitsangebot nach Lehrabschluss im ehemaligen Fremdpraktikumsbetrieb ist der bislang offenkundigste Beweis der gegenseitigen Wertschätzung.

Fazit

Das Kennenlernen der anderen I+D-Bereiche und die Verknüpfung von (schulischer) Theorie mit erlebter Arbeitspraxis sind die wichtigsten Ziele der Fremdpraktika. So kann 1:1 erkundet werden, in welche Richtung das spätere Berufsleben gehen soll.

Und schliesslich: Nebst den Fachkompetenzen (Know-how), die in einem Fremdpraktikum vermittelt werden, geht es für die Lernenden auch darum, erste eigene Kontakte im Netzwerk der I+D-Welt (Know-who) knüpfen zu können.

contact:
regula.egger@zhbluzern.ch

Grundsätzlich war es eine sehr lehrreiche Zeit

Simon Roth
Student
Ehemaliger I+D-Assistent

Die Lehre zum I+D-Assistenten absolvierte ich von 1999 bis 2002, und ich gehörte somit zum zweiten «Jahrgang» der I+D-Assistenten überhaupt. Vieles war noch nicht so, wie man sich dies wohl vorstellte, insbesondere die Schule war auf einem eher bescheidenen Niveau. Umso wichtiger war es deshalb für mich, durch den Betrieb (in meinem Fall die ZHB Luzern) umfassend ausgebildet zu werden. Dies wurde meiner Meinung nach besonders dadurch erreicht, dass ich insgesamt während beinahe einem Jahr in verschiedenen Betrieben ausserhalb der ZHB arbeitete.

Ich absolvierte je ein Praktikum im Staatsarchiv Luzern (3 Monate), im Bildungsinformationszentrum (6 Monate) und in der Stadtbibliothek Luzern (2 Monate). Durch diese Kombination von wissenschaftlicher Bibliothek, allgemein öffentlicher Bibliothek, Archiv und Dokumentation war es überhaupt erst möglich, die gesamte Breite des Berufsbildes I+D-Assistent zu erfassen, die durch die Schule ansonsten nur höchst mangelhaft vermittelt worden wäre.

In sämtlichen Betrieben wurde ich sehr gut aufgenommen und fühlte mich auch immer sehr wohl. Es war auch nie so, dass ich als einfacher Praktikant die Arbeit bekam, die sonst niemand machen wollte, auch wenn es natürlich ab und zu und wie überall Arbeiten gab, die nicht gerade zu den Spannendsten gehörten. Grundsätzlich war es aber eine sehr lehrreiche Zeit.

Im Berufsinformationszentrum lernte ich neben der dokumentationsspezifischen Informationsverwaltung beispielsweise auch die im Vergleich zu einer Bibliothek wesentlich stärker in Richtung Beratung gehenden Kundenkontakte kennen. Das Staatsarchiv war wiederum etwas völlig Neues. Ich ging mit auf Aktentransporte, an eine vorarchivische Besprechung, erschloss Akten der Fremdenpolizei und einiges mehr. In der Stadtbibliothek lernte ich das Funktionieren einer Gemeindebibliothek kennen, welche Anforderungen hier an das Katalogisieren gestellt werden, nach welchen Kriterien Bücher angeschafft werden und so weiter. Diese Beispiele sind nicht abschliessend, sondern sollen zeigen, weshalb ich die Fremdpraktika sowohl wichtig wie auch interessant fand und immer noch finde.

Für die Abschlussprüfung allerdings konnte ich nicht allzu viel des in den Praktika Gelernten verwenden, da sich die Prüfung eher dem Niveau der Schule anpasste.

In sämtlichen Betrieben erhielt ich am Ende des Praktikums ein Arbeitszeugnis. Diese Zeugnisse waren teilweise ziemlich ausführlich und können wohl auch bei der Arbeitssuche recht nützlich sein. Für die Arbeitssuche ist wohl auch hilfreich, dass nicht nur der oder die PraktikantIn verschiedene Betriebe kennen gelernt hat, sondern dass auch das Umgekehrte der Fall ist. So ist es mir heute wohl nicht zuletzt dank des Praktikums während meiner Lehre möglich, neben meinem Studium noch im Staatsarchiv zu arbeiten.

Insgesamt bin ich der Meinung, dass es wohl keinen Betrieb gibt, der sämtliche Aspekte der I+D-Lehre abdecken kann. Deswegen sind mehrere Praktika von genügend langer Dauer unbedingt nötig, und diese Vielfalt macht auch einen Teil der Attraktivität der Lehre aus. Es ist zudem wohl weder möglich noch sinnvoll, fehlende praktische Ausbildungsteile von den Betrieben an die Schule zu delegieren – auch wenn diese, so hoffe ich zumindest, seit meiner Zeit gewisse Fortschritte gemacht hat.

contact:
simon.roth@lu.ch

FACHHOCHSCHULE
ZENTRALSCHWEIZ

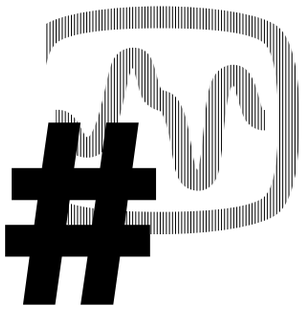
HSLU

HOCHSCHULE FÜR
WIRTSCHAFT
LUZERN

IWI INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSINFORMATIK

Zentralstrasse 9
Postfach 3140
CH–6002 Luzern

T: 041–228–41–70
F: 041–228–41–71
E: iwi@hsw.fhz.ch
W: www.hsw.fhz.ch/iwi



CAS Certificate of Advanced Studies Information and Documentation

Module:

Informationsmanagement – Professionelle Techniken
Bestand, Recherche und Informationsvermittlung, Informatik und Informationsverwaltung, Archivistik

Organisation, Verwaltung von Ressourcen
Human Resource Management, Administration, rechtliche Aspekte, Projektmanagement

Marketing und Public Relations
Dienstleistungsmarketing, Orientierung und Benutzung

Kursdauer: Oktober 2007 bis Juni 2008
25 Unterrichtstage (jeweils Donnerstag),
100 Stunden Praxisarbeit, Prüfungen

Kursort: Hochschule für Wirtschaft Luzern

Anmeldeschluss: August 2007

Es motiviert einen, wenn man bei den richtigen Arbeiten dabei sein darf

Romina Burch
Lernende I+D-Assistentin

Die Möglichkeit, während der Lehre verschiedene Praktika absolvieren zu können, ist eine gute Sache. Man sammelt Erfahrungen für die Zukunft und wirft einen Blick in andere I+D-Stellen. Auch in unserem Betrieb gehören mehrmonatige Praktika in je einer Dokumentationsstelle und einem Archiv zur Ausbildung. Meistens werden diese Praktika im zweiten Lehrjahr durchgeführt, was bedeutet, dass man die meiste Zeit dieses Jahres ausserhalb des Lehrbetriebes verbringt. Bei uns dauern die Praktika teilweise bis zu einem halben Jahr, was ich als sehr sinnvoll empfinde. Denn je länger das Praktikum geht, desto mehr Erfahrungen kann man sammeln.

Dass ein längeres Praktikum aber nicht immer unbedingt besser sein muss, habe ich selbst spüren müssen/dürfen. Man hatte in dem Praktikumsbetrieb Probleme mit meinem Äusseren, d.h. mit meinem Piercing und dem Tattoo. Da kann einem ein halbes Jahr sehr lange vorkommen. Trotzdem habe ich das Praktikum abgeschlossen und bin sehr froh um die Erfahrungen, die ich dort machen konnte. Schliesslich kann einem das immer wieder passieren, und es ist gut, wenn man eine solche Situation schon so früh in der Ausbildung erleben kann.

Ich finde jedoch, man sollte, wenn man im Sinn hat, Praktikanten bei sich aufzunehmen, von Anfang an klarstellen, was akzeptiert wird und was nicht – gerade auf Äusserlichkeiten bezogen. Sowieso ist eine gute Kommunikation zwischen dem Praktikanten und der Betreuungsperson sehr wichtig, habe ich gemerkt, denn sonst könnten vielleicht nach und nach Probleme auftauchen.

Abgesehen davon habe ich bisher jedoch sehr gute Erfahrungen in meinen Praktika gemacht. Ich wurde stets von Anfang an in die Teams und die Arbeitsabläufe eingespannt, und das ist auch richtig so. Es motiviert einen, wenn man eben nicht wie ein/e Praktikant/in behandelt wird, sondern bei den richtigen Arbeiten dabei sein darf.

Um einen Rundumeinblick in den Betrieb werfen zu können, ist es gut, wenn man die Arbeiten verschiedener Abteilungen oder Bereiche erledigen kann. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass auch die Theorie (z.B. Einführungen in die verschiedenen Abteilungen) nicht zu kurz kommen darf und ausserdem eine willkommene Abwechslung ist. Für mich sind solche Führungen sehr interessant, denn ganz abgesehen von den Arbeiten der jeweiligen Bereiche erfährt man dabei auch andere spannende Hintergründe zum Betrieb.

Leider werden solche Fremdpraktika nicht in allen I+D-Stellen als so wichtig gewertet, wie ich von meinen Klassenkameraden erfahren habe. Teilweise bestanden diese Praktika aus einer Zeitspanne von vielleicht einer Woche, wobei man das eher als Schnuppern bezeichnen könnte. Andere berichteten, dass sie während ihres Aufenthaltes in einem fremden Betrieb keine wirklich lehrreichen Arbeiten ausführen konnten; viele waren dann die «Bimbos» und wurden als billige Arbeitskräfte genutzt, und dafür ist ein Fremdpraktikum nun wirklich nicht gedacht.

Die meisten berichten jedoch, dass sie gute Erfahrungen machen durften, und sind froh um die abgeschlossenen Praktika, welche zum Teil ein ganzes Jahr dauerten.

Trotzdem ist es sehr schade, dass es von manchen anderen Stellen als unwichtig angesehen wird, die Lernenden in andere Betriebe loszuschicken. Ich denke, auch für die Lehrbetriebe selbst ist es sehr angenehm, wenn ihre Auszubildenden mit ihrem erworbenen Knowhow auch mal aushelfen können.

Aus meinen Erfahrungen kann ich eigentlich nur Positives über die Idee der Fremdpraktika sagen. Die Chance, schon während der Ausbildung andere Zweige der I+D-Landschaft zu erkunden, sollte man nutzen können.

Ausserdem kann man sich nicht nur fachliches Wissen aneignen, sondern lernt auch, sich schnell anzupassen, umzugewöhnen und flexibel zu sein. Ich habe zum Beispiel während meines Praktikums im Archiv gemerkt, dass mir die Arbeiten dort sehr zusagen, was mir natürlich das Grübeln über meine zukünftigen beruflichen Pläne ungemein erleichtert hat.

contact:
romina.burch@zhbluzern.ch

Beispiel SUVA, Bibliothek Rösslimatt (interne Firmenbibliothek)

Marianne Gallauer, SUVA

Die SUVA stellt in der Regel jährlich einen Praktikumsplatz für eine I+D-Assistentin/einen I+D-Assistenten zur Verfügung. HauptarbeitsplatzderPraktikantInnen ist die Bibliothek Rösslimatt; daneben werden jedoch kürzere und längere «Stages» in anderen Organisationseinheiten mit andern Betreuenden absolviert. Dies hilft, das doch sehr spezielle Umfeld einer Firmenbibliothek für Aussenstehende transparenter zu machen.

Der anfänglich beachtliche Koordinationsaufwand, ein sinnvolles I+D-Praktikum in der SUVA anzubieten, hat sich mit wachsender Praxis relativiert. Das Grundkonzept steht und muss jeweils lediglich noch den aktuellen Anforderungen angepasst werden.

Nach einem «Schnupper-Besuch» von AusbildnerIn und PraktikantIn in der Bibliothek Rösslimatt erhalten beide eine detaillierte Übersicht aller geplanten Aufgaben, Einsätze und der zuständigen BetreuerInnen für das kommende Praktikum.

Dauer der Praktika, Forderungen
Das Praktikum in der SUVA dauert drei bis vier Monate und soll eine fundierte

Einsicht in die spezielle Situation einer Firmenbibliothek und deren Umfeld vermitteln.

Nebst der Erledigung allgemeiner Bibliotheksarbeiten werden die PraktikantInnen in eine zentrale Aufgabe der SUVA-Bibliothek – die Literaturbestellung für Mitarbeitende – eingearbeitet. Diese Tätigkeit beinhaltet von der Auftragsannahme über das Bestellen und Katalogisieren bis hin zur Bearbeitung der Rechnung alles und ist damit sehr komplex. Um eine korrekte Lieferung bzw. einen korrekten Katalognachweis zu gewährleisten, müssen die Bestellungen – gemäss Kundenangaben – mit standardisierten Informationen (mit/ohne Signatur, Standort beim MA/Bibliothek, Kostenstelle, Lieferadresse, usw.) erfasst werden. Als PraktikantIn gilt es dabei einerseits, viele Detailinformationen zu beachten, und andererseits, den übergeordneten Zusammenhang zu begreifen.

Der Betreuungsaufwand – vor allem in der Einführungsphase des Praktikums – ist dabei beachtlich und die PraktikantInnen werden erfahrungsgemäss stark gefordert …

Inhalt der Praktika, Spezialitäten
Allgemeine und spezielle Bibliotheksarbeiten wie:
- Literaturbestellungen für MA
- thematische Literaturrecherchen
- Normenrecherchen und -bestellungen
- elektr. Zeitschriftenverwaltung
- Pflege der Ergänzungswerke
- Katalogisieren Datensätze Medizinische Bibliothek
- Katalogisieren Datensätze Rechtsbibliothek

Technische Dokumentation:
- Mikroverfilmung
- Aktenklassierung
- Dossierpflege (versicherte Betriebe)

Zentraler Kundendienst:
- Bestell- und Vertriebsorganisation der SUVA-Infomittel
- Vertrieb Infomittel

SUVA-Archiv:
- Archivprozesse
- Anforderung/Auswahl von Archivsoftware

Rechtsabteilung:
- Aufbau einer internen Rechts-Datenbank

Profit
Einerseits werden mit der Einarbeitung einer Praktikantin/eines Praktikanten die Abläufe in der Bibliothek einer gewissen «Aussensicht» unterzogen und somit geprüft bzw. hinterfragt. Darin liegt für uns ein gewisses Verbesserungspotenzial. Andererseits profitieren wir auch vom aktuellsten I+D-Wissen der Lernenden.

Feedback durch Lernende
Die wichtigsten und zugleich erfreulichsten Rückmeldungen der PraktikantInnen waren, dass Zusammenhänge zwischen Lerninhalten der Schule und den Praktikumsarbeiten in der SUVA (z.B. Archiv) hergestellt werden konnten.

Erfahrungen, Lehren, Tipps und Verbesserungen
Wichtigste Erfahrung für uns war, dass die komplexen Vorgänge in einer Firmenbibliothek von den PraktikantInnen als interessant und bereichernd für ihre Ausbildung bewertet wurden. Bedauert wurde von den meisten der eher seltene direkte Kundenkontakt an der Ausleihtheke.

contact:
marianne.gallauer@suva.ch

Ausbildungstradition verbunden mit vielfältigem Austausch

Nicole Fall
Stadtbibliothek Luzern

Die Ausbildung hat in der Stadtbibliothek Luzern, die zugleich auch Zentralstelle des Bibliotheksverbandes Region Luzern (BVL) ist, eine lange Tradition. Bis 1998 wurde in der Stadtbibliothek eine Volontariatsstelle pro alten Ausbildungsgang angeboten, die vom Berufsverband BBS getragen wurde.

Heute kann die Stadtbibliothek Luzern mit Stolz zwei Lehrstellen der neuen Berufslehre I+D-AssistentIn vorweisen. Dies nicht zuletzt dank den Bestrebungen der Stadt Luzern, das Lehrstellenangebot für jugendliche Schulabgänger zu erhalten und auszubauen.

Da der Betreuungsaufwand für zwei Lernende in einer allgemeinen öffentlichen Bibliothek mittlerer Grösse für die Berufsbildnerin sehr zeitaufwendig und anspruchsvoll ist und sich die Suche nach geeigneten KandidatInnen für das Vorpraktikum I+D-SpezialistIn in den letzten Jahren als eher mühsam herausstellte, verzichtet die Stadtbibliothek Luzern heute auf die Planstelle dieses einjährigen Berufspraktikums.

In der Stadtbibliothek Luzern ist man bestrebt, den jungen Berufsleuten eine fundierte und interessante Ausbildung zu gewährleisten. Neben dem theoretischen Teil in der Berufsschule wird im Lehrbetrieb der praktische Teil vermittelt. Dazu gehören auch zwei integrierte Fremdpraktika in einem Archiv und in einer Dokumentationsstelle, damit alle Ausbildungsinhalte, die in der Bildungsverordnung vorgeschrieben sind, abgedeckt werden. Dies geschieht in sinnvoller Weise im zweiten Lehrjahr, wenn die Lernende schon gewisse Berufskenntnisse erworben hat und auch von schulischer Seite ein gewisses Knowhow für die Stage mitbringt.

Dank dem tollen Engagement der Praktikumsbetriebe im Archiv- und Dokumentationswesen auf dem Platz Luzern ergeben sich verschiedene Möglichkeiten. So bieten zum Beispiel das Staatsarchiv, das Stadtarchiv, die SUVA und das Bildungsinformationszentrum (BIZ) in Luzern Fremdpraktikumsplätze an.

Da bis jetzt zwischen der Berufsbildnerin der Stadtbibliothek und den anderen I+D-Stellen keine verbindlichen Abmachungen bezüglich Zeitraum und Praktikumsdauer gelten, muss das Fremdpraktikum mit jeder Lernenden neu organisiert werden. Das beansprucht viel Administration und Koordinationsaufwand.

Der Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass die Fremdpraktika flexibel den Wünschen und Bedürfnissen der jungen Berufsleute angepasst werden können.

Ein Problem bei der Praktikumsdauer stellt sich damit, dass die Lernenden

pro Praktikum maximal zwei bis drei Monate freigestellt werden können, da sie sehr stark in die Betriebsabläufe der Stadtbibliothek Luzern eingebunden sind. Diese Einschränkungen sind schon verschiedentlich von den Lernenden, aber auch von den Praktikumsanbietern bedauert worden.

Weiter negativ ins Gewicht fällt, dass der gegenwärtige Schulstoff meist nicht im Gleichklang mit der praktischen Arbeit des jeweiligen Ausbildungsortes steht. Dieser Umstand ist bedauerlich, doch leider nicht zu vermeiden.

Zum Pflichtprogramm für alle Lernenden der Stadtbibliothek Luzern gehört ein dreiwöchiges Praktikum in der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB). Hier lernen die Jugendlichen die typischen Arbeiten einer wissenschaftlichen Bibliothek kennen.

Allgemein ist zu bemerken, dass der Kontakt zwischen den BerufsbildnerInnen der einzelnen Institutionen von einem sehr guten Klima geprägt ist. Besonders reger Austausch findet zwischen der Stadtbibliothek und der Zentral- und Hochschulbibliothek statt. Die ähnlichen Betriebsstrukturen begünstigen eine Zusammenarbeit in einigen Bereichen. So werden beispielsweise die Daten für die jährlichen berufskundlichen Orientierungsveranstaltungen des Kantons Luzern koordiniert und die Vorbereitungen auf die LAP teilweise gemeinsam geplant und durchgeführt.

Die Stadtbibliothek Luzern bietet selber nur im Rahmen der Ausbildung I+D-AssistentIn Fremdpraktika an. Da die Archiv- und Dokumentationsstellen in der Region Luzern keine eigene berufliche Grundbildung anbieten, gibt es von ihrer Seite kein Bedürfnis danach. Lediglich die Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern nutzt hin und wieder das Fremdpraktikumsangebot in der Stadtbibliothek Luzern. Ausnahmen bestätigen die Regel: In jüngster Vergangenheit absolvierten eine Berlinerin und eine Lernende aus der Romandie ein kurzes Praktikum in der Stadtbibliothek Luzern.

Bei der Ausbildungsplanung eines Fremdpraktikums in der Stadtbibliothek Luzern dient der Modell-Lehrgang als Vorlage. Dabei werden die Inhalte auf die Arbeiten einer allgemeinen öffentlichen Bibliothek zugeschnitten. Das Programm für die Praktikantin wird im Vorfeld gemeinsam mit der zuständigen Berufsbildnerin besprochen und alle rechtlichen und administrativen Belange werden mit der Partnerinstitution in einer Ausbildungsvereinbarung schriftlich festgehalten.

Am Ende der Praktikumsdauer erhält die/der Lernende eine Praktikumsbestätigung. Der Betreuungsaufwand für die Fremdpraktikantin ist selbstverständlich ähnlich gross wie der für die eigene Lernende. Das Engagement lohnt sich jedoch sehr. Es ist immer bereichernd, den angehenden I+AssistentInnen aus anderen Institutionen die Welt der allgemeinen öffentlichen Bibliothek näher zu bringen.

Abschliessend ist zu bemerken, dass die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Betrieben heute schon sehr gut funktioniert. Dies wird unter anderem sichtbar durch die vielen positiven Rückmeldungen der Lernenden nach ihren Stages. Optimierungsmöglichkeiten gibt es selbstverständlich immer. Denkbar wäre auch ein Ausbildungsverbund I+D, wie er heute schon erfolgreich im Kanton Zug besteht.

contact:
nicole.fall@bvl.ch

Praktika für Lernende (I+D-AssistentIn) im Staatsarchiv

Stefan Jäggi
Staatsarchiv Luzern

Seit 1999 bietet das Staatsarchiv Luzern Praktika für auszubildende I+D-AssistentInnen an. Zunächst nur für Lernende der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern gedacht, wurde das Angebot später auf die Stadtbibliothek Luzern ausgedehnt. Prinzipiell steht aber auch anderen Institutionen des I+D-Bereichs auf dem Platz Luzern die Möglichkeit offen, ihre Lernenden für ein Archivpraktikum anzumelden.

Die Praktika für lernende I+D-AssistentInnen sind mit einem klaren Ausbildungsauftrag verbunden. Als solche stellen sie nur einen Teil des Praktikumsangebots des Staatsarchivs dar. So stehen für die Vorbereitung auf die Studiengänge an den Fachhochschulen sowie für InhaberInnen eines Hochschulabschlusses zwei volle Praktikumsstellen zur Verfügung, nach denen eine rege Nachfrage besteht. Kürzere Praktika (Betriebspraktika) werden auch von Mittelschülern und von Lehrpersonen im Rahmen einer Weiterbildung absolviert.

Organisation

Die Durchführung aller Praktika wird durch ein internes Konzeptpapier geregelt. Normalerweise kann das Staatsarchiv nur eine Lernende bzw. einen Lernenden zur selben Zeit beschäftigen (Betreuungsaufwand!). Mit dem Lehrbetrieb wird eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen, in welcher die wichtigsten Aspekte wie Dauer, Ausbildungsziele, Entschädigung, Versicherung, Arbeitszeit usw. geregelt werden. Nach Abschluss des Praktikums erhalten die Lernenden vom Staatsarchiv einen Abschlussbericht, der eine Zusammenstellung der theoretischen Einführungen und eine kurze Beschreibung der ausgeführten praktischen Arbeiten enthält.

Verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Praktika ist ein Mitglied des Leitungsteams; die verschiedenen Einführungen und die Betreuung der praktischen Arbeiten werden den für die einzelnen Bereiche zuständigen Teammitgliedern zugeteilt. Der genaue Ablauf des Praktikums wird durch einen Einsatzplan geregelt, der für jedes Praktikum individuell erstellt wird.

Dauer/Anforderungen

In Anbetracht der Tatsache, dass die Lernenden dem Betrieb neben der Berufsschule lediglich an drei Tagen der Woche zur Verfügung stehen, ist aus der Sicht des Archivs eine Praktikumsdauer von vier Monaten angemessen. So besteht die Gewähr, dass die zahlreichen theoretischen Einführungen neben den praktischen Arbeiten in der

Erschliessung ihren Platz finden. Allerdings können im Einzelfall auch kürzere Praktika (allerdings nicht unter acht Wochen) vereinbart werden, insbesondere wenn dies die Verhältnisse im Lehrbetrieb notwendig machen.

Inhalt/Spezialitäten/Kompromisse
Die Inhalte der Praktika richten sich nach den Bestimmungen des Modell-Lehrgangs. Verschiedene MitarbeiterInnen des Archivs führen in die folgenden Bereiche ein: Archivtheoretische Grundsätze (Pertinenz, Provenienz); die spezifischen Aufgaben der Archive (Übernahme, Bewertung, Erschliessung, Vermittlung); Geschichte des Staatsarchivs Luzern, Struktur seiner Bestände; Findmittel (Repertorien, Register, Datenbank); Einsatz von Informatikmitteln im Archiv; Mikroverfilmung und Reprografie; Archivrecht und Datenschutz; Bestandserhaltung (konservatorische Massnahmen, Restaurierung); Modernes Verwaltungsarchiv und Ablieferungswesen (mit Ämterbesuch); Nichtstaatliche Archivbestände (Privatarchive); Benutzerdienst und Ausleihe; Fachspezifische Literatur, Archive im Internet; Administrativer Betrieb. Dazu kommt in Form eines Lesekurses eine Einführung in die Deutsche Schrift (18.–19. Jh.).

Der Hauptteil der Arbeitszeit wird von praktischen Arbeiten v. a. im Bereich Erschliessung (mit ScopeArchiv) ausgefüllt. Dazu kommen Einsätze in den Bereichen Bestandserhaltung (v. a. Arbeiten in den Magazinen) und Reprografie, Dienststellenbesuche und die Mithilfe bei Transporten von Unterlagen aus der Verwaltung ins Archiv.

Theorie/Praxis
Die Praktika sind vorwiegend auf den Erwerb praktischer Erfahrung im Bereich archivspezifischer Erschliessung ausgerichtet. Die theoretischen Einführungen sollen daneben den Lernenden ein umfassendes Bild der archivischen Arbeit vermitteln. Ebenfalls berücksichtigt werden die «technischen» Bereiche Bestandserhaltung und Reprografie, in denen eher manuelle Fertigkeiten gefragt sind.

Feedback
Die bisherigen Rückmeldungen über Praktika waren vorwiegend positiv. Als Spezialität geschätzt wird insbesondere die Einführung in das Lesen der Deutschen Schrift.

Erfahrungen/Lehren/Tipps/ Verbesserungen
Mit den bisherigen Praktika hat das Staatsarchiv meist gute Erfahrungen gemacht. Allerdings hat sich gezeigt, dass der Einbezug manueller Arbeiten (Bestandserhaltung) nicht allen PraktikantInnen gleichermassen behagte. Als wichtig und notwendig hat sich eine gute Integration in den Praktikumsbetrieb erwiesen. Für einen möglichst reibungslosen Verlauf des Praktikums ist eine straffe Koordination zwischen den verschiedenen Verantwortlichen unabdingbar.

Verbesserungsmöglichkeiten sehe ich z. B. im Bereich Vorarchiv (Records Management); dafür müsste aber ein Einsatz in der Verwaltung vorgesehen werden können, was aus organisatorischen und zeitlichen Gründen kaum realisierbar sein dürfte.

contact:
stefan.jaeggi@lu.ch

Lehrbetriebsverbund
Ein innovatives Ausbildungsmodell für die Zukunft

Der Lehrbetriebsverbund ist ein neues innovatives Ausbildungsmodell. Er ergänzt die traditionelle Ausbildung im Betrieb. Dank der Ausbildung im Verbund wird der Einfluss von Konjunkturverlauf und Strukturwandel kompensiert. So kann der Nachwuchs an qualifizierten Arbeitskräften sichergestellt werden.

Die Ausbildung von Lernenden ist für alle Betriebe möglich: Weder Betriebsgrösse noch Spezialisierung oder Kosten sind Hinderungsgründe. Der Lehrbetriebsverbund bietet eine zentrale Lösung. Betriebe schliessen sich zusammen und bilden gemeinsam Lernende aus. Durch die Zusammenarbeit können die Kosten minimiert und der Ausbildungsaufwand optimiert werden.

Die *Vereinigung Lehrbetriebsverbünde Schweiz* bietet eine Drehscheibe für Information und Austausch für bestehende und potenzielle Lehrbetriebsverbünde sowie interessierte Kreise.

Der Bund unterstützt diese Initiative und begleitet die Arbeiten.

Lehrbetriebsverbund als Chance für Betriebe, die
- nur für einen Teil der Ausbildung produktive Tätigkeiten anbieten können;
- den Ausbildungsaufwand und die Nachwuchsförderung durch die Kooperation mit anderen Lehrbetrieben optimieren wollen;
- für einen bestimmten Lehrberuf die betrieblichen Voraussetzungen erfüllen, aber aus Gründen der Betriebsstruktur oder der Betriebsorganisation einzelne wichtige Bildungsinhalte nicht vermitteln können;
- bisher keine Ausbildungserfahrungen haben oder einen neuen Beruf ausbilden.

contact:
www.verbuende.ch

Les réseaux d'entreprises formatrices
Un nouveau modèle de formation pour l'avenir

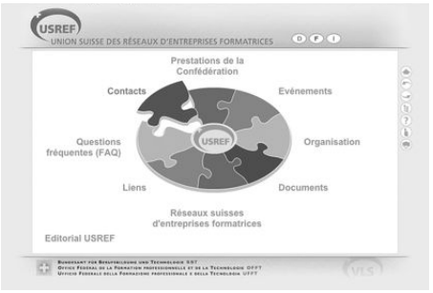
Les réseaux d'entreprises formatrices constituent un modèle de formation novateur qui complète la formation traditionnellement dispensée en entreprise. La formation professionnelle en réseau permet de compenser l'influence des évolutions conjoncturelles et structurelles. La relève de travailleurs qualifiés peut ainsi être assurée.

Toute entreprise a la possibilité de former des apprentis. En effet, ni la taille d'une entreprise, ni la spécialisation ou les coûts ne sont des raisons qui empêcheraient les entreprises de participer à la formation des apprentis. Les réseaux d'entreprises formatrices offrent une solution optimale: des entreprises conjuguent leurs efforts pour former ensemble des apprentis. Cette collaboration permet de réduire les coûts et d'optimiser l'investissement dans la formation.

L'*Union suisse des réseaux d'entreprises formatrices* met une plateforme d'échange et d'information à la disposition des réseaux d'entreprises formatrices potentiels ou existants et des milieux intéressés.

La Confédération soutient cette initiative et accompagne les travaux.

Le réseau d'entreprises formatrices est une chance pour les entreprises qui
- ne peuvent assurer qu'une partie de la formation (activités productives);
- souhaitent optimiser leur investissement dans la formation et promouvoir la relève en collaborant avec d'autres entreprises formatrices;
- remplissent les conditions pour former des apprentis dans une profession donnée mais qui, en raison de leur structure ou de leur organisation, ne peuvent dispenser que certains contenus de la formation;
- n'ont pas encore d'expérience dans la formation ou qui forment à une nouvelle profession.



3. Hilfsmittel für Lehrbetriebe
Outils de travail pour les entreprises formatrices

Checkliste für Archivpraktika von I+D-Lernenden
«Musterpraktikumsplan» als Arbeitsinstrument

Viele Archivarinnen und Archivare standen schon einmal vor der Frage: Wie baue ich ein Archivpraktikum für I+D-Lernende auf, die aus ihrem Lehrbetrieb kommen und sich in relativ kurzer Zeit in die Eigenheiten eines Archivs einarbeiten sollten? Über welche archivischen Fragen sollte ein künftiger I+D-Assistent schon einmal etwas gehört haben? Welche Arbeiten kann eine Lernende während ihres Praktikums konkret in einem Archiv erledigen?

Mit solchen Fragen Konfrontierte erkundigten sich mehrmals auch beim VSA (Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare), ob es hierzu keine Tipps oder Merkblätter gebe. Nun hat sich eine Arbeitsgruppe *(Barbara Studer, Paul Vogt und Thomas Neukom)* aus dem Bildungsausschuss des VSA dieser Aufgabe angenommen, mit dem Ziel, eine Checkliste für einen Praktikumsplan zu erstellen.

Grundlage bildeten bei verschiedenen Archiven bereits vorhandene Konzepte und Erfahrungsberichte.

Der nachfolgend präsentierte *«Musterpraktikumsplan»* ist als Arbeitsinstrument zu verstehen, aus dem die jeweiligen Verantwortlichen einzelne Bausteine herausnehmen und zu einem auf ihr Archiv angepassten Praktikum zusammenstellen können. Hierbei ist klar, dass einzelne Betriebe nicht das ganze Spektrum an archivischen Themen abdecken können. Ebenso wird es andere Archive geben, die über den vorliegenden Plan hinausgehende Angebote machen können.

Der vorgeschlagene Plan soll den Archiven helfen, ihren Ausbildungsauftrag wahrzunehmen – auch wenn die personellen Ressourcen nicht gross sind – und den Auszubildenden einen breiten praktischen Einblick in die Archivlandschaft zu ermöglichen. Er ist primär auf I+D-Lernende ausgerichtet, die ihre Lehre in einer Bibliothek oder Dokumentationsstelle absolvieren und im Archiv ein Praktikum machen müssen, er kann aber auch für andere Archivpraktika verwendet werden oder als Checkliste für die Vorstellung des archivischen Lifecycles dienen.

Aufgrund der Erfahrungen in verschiedenen Archiven soll noch folgende Empfehlung gegeben werden: Das Archivpraktikum von I+D-Lernenden sollte erst im zweiten Lehrjahr stattfinden und im Minimum 6–8 Wochen dauern!

Praktikumsplan
Die nachfolgende Tabelle stellt in sechs Blöcken, die sich am archivischen Lifecycle orientieren, jeweils in der ersten Spalte die Ausbildungsthemen dar, listet dazu in der zweiten Spalte mögliche praktische Tätigkeiten für I+D-Lernende auf und priorisiert die einzelnen Punkte in der dritten Spalte (1 = sollte in jedem Praktikum angeboten werden, Basiswissen; 2 = Erweiterung).

Anregungen, Ergänzungen und Kritik von Kolleginnen und Kollegen zu dieser ersten Fassung werden gerne entgegengenommen.

In einigen Wochen soll dieser Praktikumsplan dann in einer allenfalls revidierten Fassung auf der Website des VSA
http://www.vsa-aas.org
zur Verfügung gestellt werden.

Version française:
Dans quelques semaines ce plan sera publié en langue française sur le site du AAS
http://www.vsa-aas.org

Annonces/Inserate: inserate@staempfli.com

Grundlagen

Ausbildungsthemen	*Praktische Tätigkeiten*	
Begriff Archiv – Aufgaben – Abgrenzungen von verwandten Begriffen wie Bibliotheken, Dokumentationen, Museen	– Zweckartikel im Archivgesetz lesen – Beispiele verschiedener Archive untersuchen – Glossar für wichtige Begriffe aus dem Archivwesen anlegen	1
Archivlandschaft Schweiz/Archivtypen	– Internetrecherchen – Beispiele für bestimmte Archivtypen suchen	1
Informationen zum betreffenden Archiv – Geschichte – Organisation, Leitbild, Position in der Verwaltung	– Führung durchs Haus – Kennen lernen des Personals und der Räume – Abläufe aufzeigen (Lifecycle) – Gebäudesicherheit kennen	1
Rechtsgrundlagen – Archivgesetz – Öffentlichkeitsgesetz – Datenschutzgesetz – Urheberrecht	– Gesetzliche Grundlagen für bestimmte Fragen suchen (z.B. Anbietungspflicht, Schutzfristen) – Beurteilen, was Aussenstehende einsehen dürfen	1
Kodex ethischer Grundsätze für Archivarinnen und Archivare	– Lesen und besprechen	2
Hilfsmittel – Fachliteratur – Website VSA – Wichtige Internetseiten	– Archivportale besuchen – Fachliteratur zur Verfügung stellen und besprechen – Listen von Fachzeitschriften erstellen – Staatskalender kennen lernen	1

Vorarchiv/Übernahme

Ausbildungsthemen	*Praktische Tätigkeiten*	
Registratur kennen lernen – Organisation – Abgrenzung zum Archiv – Funktion der Registratur	– Besuch in einer aktenbildenden Stelle	1
Ordnungsprinzipien – Sachlich (Registratur-/Aktenplan)/numerisch/ chronologisch/alphabetisch – Geschäftskontrolle – Records Management	– Arbeit in der archiveigenen Registratur – verschiedene Arten von Registraturen anhand von bereits archivierten Beständen aufzeigen	1
Überlieferungssicherung – vorarchivische Beratung – Verwaltungskontakte – Spezialfall elektronische Akten	– Besuch in einer aktenbildenden Stelle	2
Makrobewertung – Kassation ganzer Serien oder Bestände	– Kriterien und Möglichkeiten beschreiben – verschiedene Arten von Sample-Bildung aufzeigen	2
Organisation und Durchführung der Ablieferung	– Mithilfe beim Transportieren – Auspacken und Aufstellen – Vergleich der abgelieferten Unterlagen mit dem Ablieferungsverzeichnis	1
Ablieferungsbericht verfassen		1
Übernahme/Kauf privater Unterlagen – Depositalverträge etc. – Bedeutung der Eigentumsrechte inkl. Copyright und entsprechender Regelungen	– Beispiele für Ablieferungen mit unterschiedlichem Status (Ablieferung, Schenkung, Depositum, Ankauf) im eigenen Archiv suchen und Unterschiede erklären	2

Erschliessung

Ausbildungsthemen	*Praktische Tätigkeiten*	
Archivtektonik aufzeigen		1
Bestand ordnen	– Platz des Bestandes im Archivplan bestimmen – Dossiers einem Bestand zuweisen – Unterlagen ordnen	1
Signaturbildung	– Bestehende Aktenzeichen ergänzen oder Signatur neu bilden	1
Mikrobewertung	– Innerhalb von gleichförmigen Geschäftsserien nach vorgegebenen Kriterien kassieren	1
Verzeichnen – Verschiedene Stufen – Verzeichnungselemente gemäss internationalen Standards und Normen – Archivinterne Regeln – Schutzfristen	– Aktenserien und Sachakten abhängig vom Ausbildungsstand selbstständig erschliessen – Geschichte eines Bestandes recherchieren und entwerfen – Geschichte einer Provenienzstelle recherchieren und entwerfen – Arbeitsprotokolle schreiben	1
Magazinierung	– Schachteln beschriften, signieren und im Magazin einlagern	1
Standortnachweis	– Standort nachweisen	2

Vermittlung/Öffentlichkeitsarbeit/Benutzung

Ausbildungsthemen	*Praktische Tätigkeiten*	
Vermittlung	– Aufzeigen, dass das Archiv ein Dienstleistungsbetrieb ist, ein «Mediator» zwischen Archivgut und Benutzern	1
Kennenlernen der Findmittel	– Mit Findmitteln Informationen suchen	1
Betreuung der Kundinnen und Kunden im Lesesaal – Registrierung – Magazindienst – Beratung – Aufsicht	– Je nach Ausbildungsstand Mithilfe bei der Beratung und Betreuung	1
Erteilung von mündlichen und schriftlichen Auskünften	– Einfache schriftliche Auskünfte erteilen (Entwurf)	2
Externe Aktenausleihe	– Ausleihzettel ausfüllen – Akten ausheben, unter Aufsicht reponieren	2
Öffentlichkeitsarbeit – Internetauftritt – Ausstellungen – Publikationen – Führungen – Digitalisierung von Archivgut	– Archivführung für bekannte Person (z.B. LehrmeisterIn)	2

Abonnements/Abonnemente
arbido *print*: abonnemente@staempfli.com
arbido *newsletter*: www.arbido.ch

Bestandeserhaltung

Ausbildungsthemen	*Praktische Tätigkeiten*	
Konservierung, Prävention – Gebäude (Klima) – Lagerung – Beschaffenheit der Materialien – Thema Massenentsäuerung	– Sensibilisieren für schädliche Materialien – Metall- und Plastikteile entfernen – Umschachteln	1
Restaurierung	– Schäden erkennen und beschreiben	2
Mikroverfilmung	– Vorbereitung von Materialien – Kontrolle der Filme	2
Erhaltung audiovisuellen Kulturgutes	– Einfachere Konservierungstätigkeiten	2
Sicherung elektronischer Unterlagen – «Elektronische Ablieferungen»	– Auf die Problematik aufmerksam machen	2

Spezielles

Ausbildungsthemen	*Praktische Tätigkeiten*	
Sammlungen – Amtsdruckschriften – Pläne – Audiovisuelle Daten – Nachlässe – Siegel – Pressearchiv – Flugblätter, Plakate – Genealogische und heraldische Sammlungen	– Mitarbeit bei der Erschliessung der Sammlungen je nach Ausbildungsstand	2
Archivbibliothek	– Abgrenzung zu einer «normalen» Bibliothek erklären	2
«Alte» Handschriften kennen lernen	– Einfache Lese- und Schreibübungen	2

PR-News

Berufsbegleitende Weiterbildung Information und Dokumentation

Der Nachdiplomkurs Information und Dokumentation an der Hochschule für Wirtschaft HSW in Luzern hat es geschafft: Er ist bolognatauglich geworden und heisst neu CAS Certificate of Advanced Studies Information and Documentation, kurz CAS I+D.
Die HSW Luzern ist nicht nur der grösste Anbieter für Nachdiplomausbildungen in der Schweiz, sondern auch ein Teil der Fachhochschule Zentralschweiz FHZ, die als einzige in der Schweiz das europäische Qualitätslabel «Committed to excellence» der EFQM trägt.
Das CAS I+D ist in drei Bereiche eingeteilt und auf neun Module aufgebaut:

1. Informationsmanagement – professionelle Techniken mit den vier Modulen Bestand, Recherche und Informationsvermittlung, Informatik und Informationsverwaltung und Archivistik.
2. Organisation, Verwaltung von Ressourcen mit den drei Modulen Human Resource Management, Administration und rechtliche Aspekte und Projektmanagement.
3. Marketing und Öffentlichkeitsarbeit mit den zwei Modulen Dienstleistungsmarketing und Orientierung und Benutzerschulung.

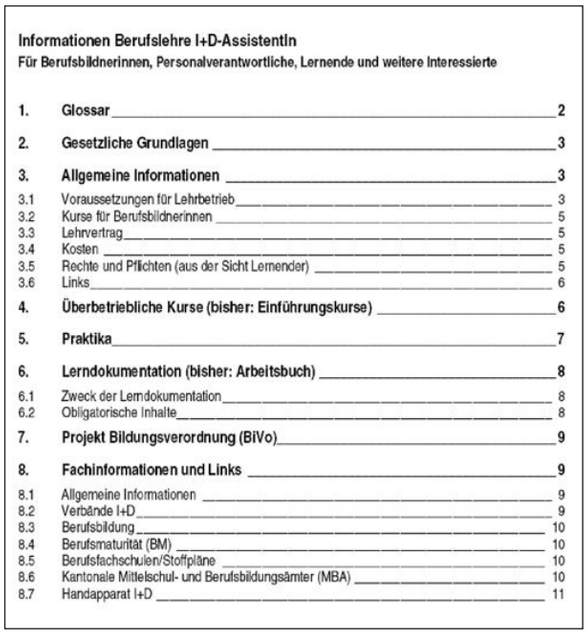
Das Studium ist berufsbegleitend und setzt sich zusammen aus Vorlesungen und Seminaren mit praktischen Übungen, aus Erfolgskontrollen und der Praxisarbeit. Die Gesamtdauer der Ausbildung umfasst 200 Lektionen Unterricht (jeweils donnerstags) und Seminare und rund 100 Stunden Prüfungen und Praxisarbeit. Die Praxisarbeiten werden als Gruppenarbeiten eingereicht. Für die zweisemestrige Ausbildung werden 15 ECTS-Punkte vergeben.

Das nächste und vermutlich letzte CAS I+D wird in der fünften Auflage im Oktober 2007 durchgeführt (siehe Inserat in dieser Ausgabe). Auf den Herbst 2008 wird die Ausschreibung eines neuen Weiterbildungsangebotes in Zusammenarbeit mit dem BBS (Verband der Bibliotheken und der Bibliothekarinnen/Bibliothekare der Schweiz) geprüft.

Peter Gyr, Kursleiter

Neues Handbuch für BerufsbildnerInnen
Nouveau Manuel pour les responsables de la formation

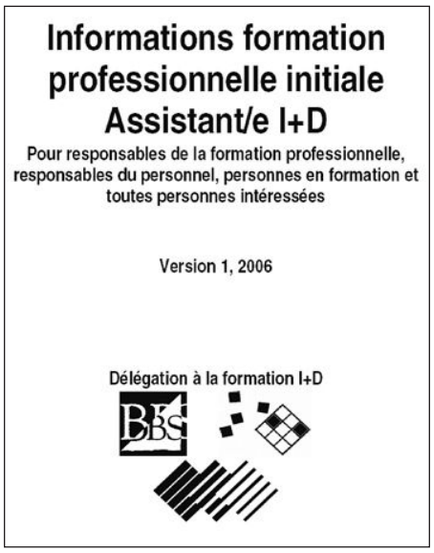
Die Zusammenstellung von Informationen rund um die Lehre I+D-AssistentIn ersetzt das bisherige Arbeitsbuch. Sie ist geeignet für Lehrbetriebe und solche, die es werden wollen, für neue Lernende sowie für alle, die Interesse am Beruf haben.

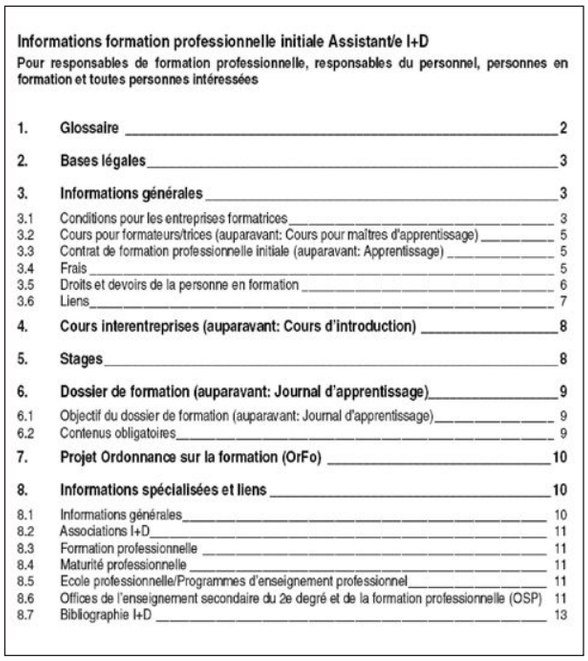


Informationen Berufslehre I+D-AssistentIn
Für Berufsbildnerinnen, Personalverantwortliche, Lernende und weitere Interessierte

1. Glossar 2
2. Gesetzliche Grundlagen 3
3. Allgemeine Informationen 3
3.1 Voraussetzungen für Lehrbetrieb 3
3.2 Kurse für Berufsbildnerinnen 5
3.3 Lehrvertrag 5
3.4 Kosten 5
3.5 Rechte und Pflichten (aus der Sicht Lernender) 5
3.6 Links 6
4. Überbetriebliche Kurse (bisher: Einführungskurse) 6
5. Praktika 7
6. Lerndokumentation (bisher: Arbeitsbuch) 8
6.1 Zweck der Lerndokumentation 8
6.2 Obligatorische Inhalte 8
7. Projekt Bildungsverordnung (BiVo) 9
8. Fachinformationen und Links 9
8.1 Allgemeine Informationen 9
8.2 Verbände I+D 9
8.3 Berufsbildung 10
8.4 Berufsmaturität (BM) 10
8.5 Berufsfachschulen/Stoffpläne 10
8.6 Kantonale Mittelschul- und Berufsbildungsämter (MBA) 10
8.7 Handapparat I+D 11

Cet ensemble d'informations concernant l'apprentissage d'assistant/e I+D remplace l'ancien journal d'apprentissage. Il concerne les entreprises formatrices et celles qui veulent le devenir, les nouveaux/nouvelles apprenant(e)s ainsi que toute personne intéressée à la profession.





Informations formation professionnelle initiale Assistant/e I+D
Pour responsables de formation professionnelle, responsables du personnel, personnes en formation et toutes personnes intéressées

1. Glossaire 2
2. Bases légales 3
3. Informations générales 3
3.1 Conditions pour les entreprises formatrices 3
3.2 Cours pour formateurs/trices (auparavant: Cours pour maîtres d'apprentissage) 5
3.3 Contrat de formation professionnelle initiale (auparavant: Apprentissage) 5
3.4 Frais 5
3.5 Droits et devoirs de la personne en formation 6
3.6 Liens 7
4. Cours interentreprises (auparavant: Cours d'introduction) 8
5. Stages 8
6. Dossier de formation (auparavant: Journal d'apprentissage) 9
6.1 Objectif du dossier de formation (auparavant: Journal d'apprentissage) 9
6.2 Contenus obligatoires 9
7. Projet Ordonnance sur la formation (OrFo) 10
8. Informations spécialisées et liens 10
8.1 Informations générales 10
8.2 Associations I+D 11
8.3 Formation professionnelle 11
8.4 Maturité professionnelle 11
8.5 Ecole professionnelle/Programmes d'enseignement professionnel 11
8.6 Offices de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle (OSP) 11
8.7 Bibliographie I+D 13

contact:
Andrea Betschart, Tel.: 031 382 49 65 – Fax: 031 382 46 48
E-Mail: a.betschart@bbs.ch – Internet: *www.bda-aid.ch*

Qualität in der betrieblichen Berufsbildung
Umsetzung des Projekts QualiCarte

Beat Wicki
Chief Executive Officer
SSTH
Schweiz. Schule für Touristik
und Hotellerie AG, Chur

Unter dem Namen QualiCarte sind im vergangenen Jahr Hilfsmittel entwickelt worden, die zur Erfassung, Bewertung und damit auch zur Steigerung der Ausbildungsqualität in Lehrbetrieben eingesetzt werden können. Braucht es denn ein weiteres «Qualitätssystem»? Kann das nicht ohne zusätzliches Papier gelöst werden?

Die kontinuierliche Verbesserung der Ausbildungsqualität muss für jeden Lehrbetrieb eine Selbstverständlichkeit sein. So wird in Artikel 8 des Berufsbildungsgesetzes gefordert, dass Anbieter von Berufsbildung die Qualitätsentwicklung sicherstellen müssen. Für Berufsfachschulen und Anbieter von überbetrieblichen Kursen gibt es bereits verschiedenste Modelle für dessen Umsetzung. Aber für die betriebliche Ausbildung, also den Teil der Ausbildung, welcher im Lehrbetrieb durchgeführt wird, war bis anhin noch sehr wenig vorhanden. Die bekannten Systeme waren entweder berufsspezifisch zu aufwendig oder nicht genügend aussagekräftig.

Innovationsprojekt lanciert

Sowohl in der Romandie als auch in der Zentralschweiz ist mit den Vorläuferprojekten SQA und QualiZense viel Pionierarbeit in diese Richtung geleistet worden. Aufbauend auf diesen Vorarbeiten ist von der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK), dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband ein vom BBT mitfinanziertes Innovationsprojekt lanciert worden. In diesem sollten geeignete Instrumente für die Qualitätsentwicklung in den Lehrbetrieben erarbeitet werden. Eine der wichtigsten Rahmenbedingungen im Projekt ist, dass keine neuen Systeme und Theorien entwickelt werden sollen. Vielmehr sollen pragmatische Ansätze entwickelt werden, welche auch in kleinen Betrieben mit wenig Aufwand realisiert werden können. Für die mittleren und grösseren Betriebe sollen die entwickelten Instrumente einfach in bestehende Qualitätssysteme integriert werden können.

Die Organisation des Innovationsprojektes ist vollständig prozessorientiert. Im Steuerungsgremium des Projektes sind sämtliche Träger vertreten, während im Projektteam verschiedene OdA, Kantone und auch Berufsbildner aus Betrieben vertreten sind. Dadurch sollen ein starker Bezug zur betrieblichen Praxis und die hohen An-

.....QualiCarte

Lehrbetrieb ..... Datum .....

Name des Berufsbildners / der Berufsbildnerin .....

Beurteilung -- Anforderung nicht erfüllt - Anforderung teilweise erfüllt + Anforderung erfüllt (Optimierungspotential vorhanden) ++ Anforderung gut erfüllt

Qualitätsanforderungen	Beurteilungen --	-	+	++	Bemerkungen
Anstellung: Der Betrieb arbeitet Anstellungsmodalitäten aus					
1. Das Anforderungsprofil an die lernende Person ist bekannt.					
2. Gespräche mit den ausgewählten Bewerber/innen finden statt und weitere Auswahlinstrumente werden eingesetzt.					
3. Es werden Schnupperlehren organisert.					
4. Die Resultate des Bewerbungsverfahrens werden klar kommuniziert.					
5. Es wird über die Arbeitsbedingungen informiert.					
6. Der lernenden Person werden die Vertragsbedingungen erklärt.					
Einführung: Für die erste Zeit im Betrieb ist ein Einführungsprogramm vorbereitet					
7. Die für die Ausbildung zuständigen Personen sind bestimmt.					
8. Für die persönliche Begrüssung wird gesorgt.					
9. Über die Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld des Betriebs wird informiert.					
10. Die Lernenden werden über die Arbeits-, Sicherheits-, Gesundheits- und Hygienevorschriften informiert.					
11. Ein Arbeitsplatz mit den für die Ausübung des Berufes erforderlichen Werkzeugen und Einrichtungen wird den Lernenden zur Verfügung gestellt.					
12. DieLernenden werden über Sinn und Bedeutung des Bildungsplans (Modelllehrgang, Betriebliches Ausbildungsprogramm, ...) informiert.					
13. Während der Probezeit findet regelmässig ein Austausch statt, am Ende wird zusammen mit der lernenden Person ein Bildungsbericht erstellt.					

forderungen der Praxistauglichkeit sichergestellt werden.

Instrumente entwickelt

Basierend auf den bereits gemachten Erfahrungen in der Suisse romande (Projekt SQA) und der Zentralschweiz (Projekt QualiZense) ist die *QualiCarte* entwickelt worden. Die QualiCarte ist eine Zusammenstellung von 28 Anforderungen, welche «die qualitativ gute Ausbildung» im Lehrbetrieb beschreibt. In einem ergänzenden Handbuch sind zusätzliche Erläuterungen zu den einzelnen Anforderungen festgehalten.

Im Sinne einer Selbstevaluation können sich Berufsbildnerinnen und Berufsbildner mit Hilfe der QualiCarte anhand einer vierstufigen Skala selber bewerten. Schnell erkennt man so Schwachstellen und Optimierungspotenzial. Basierend auf dieser Selbsteinschätzung kann man sich Massnahmen erarbeiten, welche dann in Form von Zielen und Fristen auf der QualiCarte festgehalten werden. Auf der Projekt-Website *www.qualicarte.ch* sind nebst sämtlichen Projektresultaten sowohl die QualiCarte als auch das Handbuch als Download mehrsprachig verfügbar. Zudem steht auf vorerwähnter Webseite ein Tool zur Verfügung, mit dem die QualiCarte online ausgefüllt werden kann. Nach dem Ausfüllen erhält man unmittelbar die Auswertung, welche durch Massnahmen in den noch nicht optimalen Bereichen ergänzt werden kann.

Umsetzung beginnt

Nachdem Pilotversuche in den verschiedensten Berufen ergeben haben, dass die QualiCarte schnell und einfach zu guten Resultaten führt, hat das Steuerungsgremium die Umsetzung der Hilfsmittel freigegeben.

In nahezu sämtlichen Schweizer Kantonen ist die QualiCarte nun als Hilfsmittel im Einsatz. An verschiedenen Orten finden auch Weiterbildungskurse zur QualiCarte statt. Zudem haben sich bereits viele OdA und auch die Stadt Zürich mit ihren 800 Lehrverhältnissen zur QualiCarte bekannt.

Für den Einsatz der QualiCarte spricht vor allem, dass diese einen gemeinsamen Nenner darstellt, welcher sich für sämtliche Berufe eignet. Das macht die Anwendung sowohl für Kantone als auch für Firmen mit verschiedenen ausgebildeten Berufen äusserst interessant.

Schon viele Betriebe haben die QualiCarte im vergangenen Jahr entweder als Papierversion oder online ausgefüllt. Weitere interessierte Betriebe können die notwendigen Dokumente unter *www.qualicarte.ch* herunterladen. Sind OdA an einer umfassenderen Umsetzung interessiert, werden sie von der Projektleitung durch zusätzliche Beratung unterstützt.

contact:
QualiCarte, c/o Beat Wicki
SSTH AG
Comercialstrasse 19, 7000 Chur
Tel.: 081 255 11 20
Fax: 081 255 11 29
E-Mail: beat.wicki@ssth.ch
Internet: *www.qualicarte.ch*

KULLMANN
Werner Kullmann AG
4142 Münchenstein
Tel 061 / 413 71 11
Email marketing@wkag
Web http.//www.kullmann.ch

Display-Ständer

Unser riesiges Angebot finden Sie auf unserer Web-Seite www.kullmann.ch

BiblioMaker

Bibliothekssystem

BiblioMaker besteht aus verschiedenen Modulen, welche alle Ansprüche jedes Bereichs einer Bibliothek und Mediothek abdecken.

Verlangen Sie unsere Unterlagen mit CD-ROM für eine kostenlose Bewertung.

BiblioMaker wird seit 1987 entwickelt und wird durch ELSA Consultants AG vertrieben.

Tel. 0800 822 228
www.bibliomaker.ch
info@bibliomaker.ch

Logiciel pour Bibliothèque

BiblioMaker est composé de différents modules qui couvrent l'ensemble des besoins d'une bibliothèque ou d'un centre de documentation.

Demandez notre brochure avec CD-ROM pour une évaluation gratuite.

BiblioMaker existe depuis 1987 et est distribué par ELSA Consultants SA.

QualiCarte
Qualité dans la formation professionnelle en entreprise

Jean-Pierre Paillard
Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
Genève

L'année passée, des instruments ont été développés sous le nom de QualiCarte qui peuvent être utilisés pour saisir, évaluer et ainsi augmenter la qualité de la formation dans les entreprises formatrices. Pourquoi un système supplémentaire pour mesurer la qualité? Ne peut-on pas résoudre ceci sans document supplémentaire?

L'amélioration continuelle de la qualité de formation doit être évidente pour chaque entreprise formatrice. L'article 8 de la loi pour la formation professionnelle exige que les prestataires d'une formation professionnelle assurent le développement de la qualité. Les écoles professionnelles et les prestataires de cours interentreprises connaissent déjà divers modèles pour la réalisation de celle-ci. Par contre, la formation dans l'entreprise formatrice n'en connaissait que très peu jusqu'à présent. Les systèmes spécifiques à une profession connus étaient lourds ou alors pas assez pragmatiques.

Lancement d'un projet d'innovation

Avec les projets préliminaires SQA et QualiZense, un important travail d'innovation a été effectué en Suisse romande et en Suisse centrale. Basés sur ce travail, la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP), l'Union patronale suisse ainsi que l'Union suisse des arts et métiers ont lancé un projet d'innovation soutenu financièrement par le OFFT. Le but de ce projet était d'élaborer des instruments adéquats pour le développement de qualité dans les entreprises formatrices sans pour autant déployer de nouveaux systèmes et théories, mais en trouvant des solutions pragmatiques réalisables aussi pour les petites entreprises avec peu d'investissement. En ce qui concerne les moyennes et grandes entreprises, les instruments développés pourront être facilement intégrés dans les systèmes de qualité déjà existants.

L'organisation du projet d'innovation est entièrement orientée vers le processus. Le groupe de pilotage du projet regroupe tous les promoteurs tandis que diverses organisations du monde du travail, des cantons et des formateurs professionnels issus des entreprises forment l'équipe projet qui assure un lien étroit avec la pratique professionnelle et les exigences liées à la pratique.

Développement des instruments

La *QualiCarte* a été développée en se basant sur les expériences déjà faites en Suisse romande (Projet SQA) et en Suisse centrale (Projet QualiZense). La QualiCarte est un sommaire de 28 indicateurs qui décrivent «la formation de bonne qualité» dans l'entreprise formatrice. Le manuel qui l'accompagne donne des explications supplémentaires à chacun des indicateurs.

L'amélioration continuelle de la qualité de formation doit être évidente pour chaque entreprise formatrice. L'article 8 de la loi pour la formation professionnelle exige que les prestataires d'une formation professionnelle assurent le développement de la qualité.

Grâce à la QualiCarte et à son échelle de quatre niveaux, les formatrices et formateurs professionnel-le-s peuvent s'auto-évaluer. Il leur est ainsi possible de repérer leurs faiblesses et leur potentiel de développement. Basées sur cette auto-évaluation, des mesures peuvent être prises et sont retranscrites dans la QualiCarte sous forme d'objectifs et de délai.

Sur le site Internet *www.qualicarte.ch,* il est possible de télécharger non seulement tous les résultats du projet mais également la QualiCarte ainsi que le manuel, et ceci dans plusieurs langues. De plus, ce site offre la possibilité de remplir la QualiCarte en ligne. Après l'avoir remplie, une évaluation est immédiatement donnée. Celle-ci peut être complétée par des mesures dans les domaines qui peuvent être optimisés.

Début de la mise en application

Le groupe de pilotage a donné le feu vert à l'application de la QualiCarte après qu'elle ait démontré qu'elle obtenait de bons résultats de manière rapide et simple lors des essais pilotes dans les diverses professions.

La QualiCarte est dorénavant utilisée comme moyen d'aide dans presque tous les cantons. En outre, des cours de perfectionnement sont offerts à plusieurs endroits. De plus, de nombreuses organisations du monde du travail ont annoncé qu'elles utiliseraient la QualiCarte comme la ville de Zurich avec ses 800 contrats d'apprentissage. Comme la QualiCarte a la même base pour toutes les professions, son application est rendue très intéressante pour les cantons et pour les entreprises formant dans différentes professions.

Déjà l'année passée, beaucoup d'entreprises ont rempli la QualiCarte soit sur papier soit en ligne. D'autres entreprises intéressées peuvent télécharger les documents nécessaires sur le site Internet *www.qualicarte.ch*. Dans le cas où de nouvelles organisations du monde du travail seraient intéressées par une application plus étendue, la direction du projet les soutiendrait par des conseils adaptés.

contact:
jean-pierre.paillard@etat.ge.ch

4. Stimmen aus den Lernorten: Welches ist ihre Motivation, welche Fragen stellen sie sich? *L'avis des lieux de formation: leurs motivations, leurs questions ...*

JA zur Berufsbildung = JA zur Bildung

Rede anlässlich der Lehrabschlussfeier für die deutschschweizerischen I+D-Assistentinnen und -Assistenten am 5. 7. 2006 in Bern

Pia Rutishauser
Vorstand SVD und Mitglied der Ausbildungsdelegation 2002–2006
Leiterin Stadtbibliothek Baden
(seit 1. 2. 2006)

Lohnt sich Berufsbildung?
Für mich als langjährige Bibliotheksleiterin und nunmehr auch mehrjährige Berufsbildnerin hat sich die Frage «Lehrlingsausbildung ja oder nein?» nie gestellt. Von Anfang an war ich davon überzeugt, dass sie sich für alle Beteiligten lohnt und somit eine erfreuliche win-win-Situation entsteht. Nachträglich hat sich nun gezeigt, dass diese Überzeugung nicht ausschliesslich mit blindem Idealismus oder naivem Altruismus zu tun hatte, sondern ebenso sehr mit streng kalkulierendem Denken und betriebswirtschaftlichem Handeln.[1]

Natürlich fallen Kosten bei der Ausbildung von Lernenden an: Lehrlingslohn, Gebühren, Spesen, Material- und Infrastrukturkosten und vor allem auch Kosten in Form von Zeit der Berufsbildner und Berufsbildnerinnen. Dies alles lässt sich berechnen. Weniger gut lässt sich der Nutzen der Lernenden für den Betrieb ausweisen. Eine aktuelle Studie kommt nun zum Schluss, dass es über den wichtigen gesellschaftlichen Nutzen hinaus in allen untersuchten Berufssparten einen ebenso grossen betrieblichen Gewinn gibt, der noch erhöht wird, wenn die Lernenden nach der Lehre im Betrieb weiter beschäftigt werden.

Das Fazit der Untersuchung ist: Bei zwei Dritteln aller Betriebe rechnet sich die Lehrlingsausbildung trotz der hohen Kosten schon während der Lehrzeit. Dies bedeutet, dass die durch die Ausbildung entstehenden Kosten durch die produktiven Leistungen der Lernenden kompensiert, in den meisten Fällen sogar überkompensiert werden.[2]

Lehrlingsausbildung (neu: Berufliche Grundbildung) stellt im ökonomischen Sinn also ein durchaus rationales Verhalten dar, auch wenn die Diskussionen für oder wider die Berufslehre in unserer Branche immer noch äusserst emotional geführt werden und weder die Verbände noch die einzelnen Betriebe für einen gut ausgebildeten Nachwuchs im I+D-Wesen wirklich Geld aufwenden wollen.

Ich wünschte mir hier endlich den Einzug einer gewissen Normalität (Rationalität) im Umgang mit diesem scheinbar heiklen Thema. Dies umso mehr, als wir alle nach bald 10 Jahren I+D mit den über 200 I+D-Assistentinnen und -Assistenten mit erfolgreich bestandener Abschlussprüfung (LAP) durchs Band weg gute Erfahrungen gemacht haben. Dies ist in erster Linie der Erfolg aller in der Berufsbildung engagierten Personen, denen an dieser Stelle gedankt sei für die nicht selbstverständliche Übernahme dieser grossen Verantwortung, die in unserer Branche viele Pflichten, aber wenig Lob mit sich bringt.

Bei der kurzen Ansprache, die ich am 5. Juli 06 an der LAP-Feier in Bern gehalten habe, stand ein anderes Thema im Mittelpunkt. Mich leitete die Frage, was ich als Berufsbildnerin jungen Lernenden während der 3-jährigen Lehrzeit mitgeben kann, das über das spezifisch betriebliche oder generell berufliche Sach- und Fachwissen hinausgeht. Weniger interessierte mich dabei als Ziel das Bild des «guten» Lehrlings, das von traditionellen Arbeitstugenden wie Fleiss, Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit und Ordnung geprägt ist, und das bis heute vor allem in Gewerbebetrieben noch immer hoch gehalten wird.[3]

Vielmehr standen die «employability skills»[4], also die Anforderungen der Berufswelt an die zukünftigen I+D-Assistentinnen und -Assistenten, im Vordergrund und in diesem Zusammenhang stehen folgende Fragestellungen:

1 Schweri, J. (u.a.). (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Zürich: Rüegger
2 Ebd., S. 17 f.
3 Stalder, B. E.(2000). Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern. Bern: Amt für Bildungsforschung, S. 33 f.
4 Ebd., S. 10

Auf welche Art und Weise kann ich dem jungen Erwachsenen Schlüsselqualifikationen wie Selbständigkeit, Flexibilität, Eigeninitiative, Lernfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein vermitteln? Wie können Leistungsbereitschaft und Konfliktfähigkeit erhöht werden? Gelingt es mir, seine Fähigkeiten zur Zusammenarbeit derart zu fördern, dass er sich ganz in den Betrieb einzufügen vermag?

Oder anders gefragt: Ist Persönlichkeitsbildung im Sinne der Definition des Bildungswissenschaftlers Jürgen Oelkers auch im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung möglich? Oelkers geht von der These aus, dass es nicht verschiedene Arten von Bildung gibt, etwa jene für das Allgemeine und eine andere für den Beruf, sondern immer nur eine «lernende Aneignung in Bezug auf die eigene Person» und dies gelte für «Wissen und Können, aber auch für Stil, Habitus und Verhalten.»[5] Bildung könne deshalb heute nicht mehr als etwas Universelles, Überindividuelles angestrebt werden, sondern nur noch in individuell angeeigneter Ausprägung, welche jedoch die gesamte Persönlichkeit umfasst.

Berufsbildung bedeutet also viel mehr als spezialisierte Fachausbildung. Berufsbildung ist immer auch Persönlichkeitsbildung.

«Bildung wird mit der eigenen Person repräsentiert»[6]

Leicht überarbeitete Version der anlässlich der LAP-Feier in Bern am 5. 7. 2006 gehaltenen Rede

Sehr geehrte I+D-Assistentinnen und -Assistenten

Im Namen der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD) möchte ich Ihnen ganz herzlich zum erfolgreichen Abschluss der 3-jährigen Lehre als Informations- und Dokumentationsassistentin/-assistent gratulieren. Ein Meilenstein in Ihrem Leben ist geschafft. Freuen Sie sich! Feiern Sie kräftig und ausgiebig und gehen Sie mit all Ihrem Wissen, mit viel Freude an der Arbeit und hoch erhobenen Hauptes hinaus in die Berufswelt. Sie werden gebraucht. Da bin ich mir ganz sicher.

Als ich mich vor ein paar Jahren – damals war ich Leiterin der Stadtbibliothek Kloten – dazu entschloss, eine Lehrstelle zu schaffen, holte ich mir Rat bei Berufskolleginnen und -kollegen. Die Berufsbildung war ja ein ziemliches Abenteuer für uns Berufsbildnerinnen und Berufsbildner der ersten Stunde. Die meisten waren wie ich Diplombibliothekarinnen BBS. Wir absolvierten nach der gymnasialen Matura ein 2-jähriges Volontariat in einer Bibliothek und liessen uns zur Bibliothekarin BBS ausbilden. Das Diplom dieser vom BBS getragenen Ausbildung wurde vom Bund nicht als formalisierter Abschluss anerkannt. Denn es handelte sich dabei weder um eine Lehre im klassischen Sinn noch um eine höhere Fachausbildung, die damals noch unter dem Titel Bibliothekar/in HWV oder HTL (heute: I+D-Spezialist/in) hätte laufen müssen, aber eben eine Berufslehre als Voraussetzung zu einer weiteren Qualifikation verlangt hätte. Kurz und (nicht) gut: Mit den Anforderungen und Praktiken einer formalisierten Berufslehre waren wir wenig bis gar nicht vertraut.

Berufsbildung bedeutet also viel mehr als spezialisierte Fachausbildung. Berufsbildung ist immer auch Persönlichkeitsbildung.

Elsbeth Wyss, meine damalige Vorstandskollegin in der SVD und langjährige Leiterin von Dokumentation und Bibliothek der Pro Senectute Schweiz in Zürich konnte mir bei all den vielen Fragen, die ich mit mir herumtrug, am besten weiterhelfen. Sie sagte zu mir: «Ich habe schon in den verschiedensten Branchen sehr gute Erfahrungen in der Lehrlingsausbildung gemacht. (…) Wichtig ist es, dass Du dabei *drei Ziele* stets im Auge behältst, dann kann gar nichts schiefgehen!»

1. ***Versuche von Anfang an, Deinem Lernenden Freude an der Arbeit zu vermitteln***

Dies bedeutete für mich: Förderung wo immer es ging, Motivation zu noch besserer Leistung, viel Lob, aber auch Tadel, wenn es denn nötig war. Dies bedeutete auch: Verantwortung übergeben, Vertrauen schenken, Wissen weiter reichen.

Wer gefördert wird, entwickelt Interesse an der eigenen Arbeit. Interesse wiederum generiert Wissen und je mehr ein Lernender weiss, desto flexibler und selbständiger vermag er zu arbeiten. Wer versteht, welcher Sinn hinter dem dauerhaften Ordnen, aufwändigen Suchen, genauen Erschliessen und freundlichen Vermitteln steckt, arbeitet lieber, besser und schneller als jemand, der nur kleine, aus dem Zusammenhang gerissene Aufträge entgegennehmen darf.

Dieser Kreis von Fördern-Vertrauen-Erwarten und Belohnen von guter, ja sehr guter Arbeit, ist das Wichtigste, das man einem jungen Menschen mit auf den Weg geben kann.

2. ***Er soll mit leichtem, aufrechtem Gang und erhobenen Hauptes zur Lehre heraus und ins weitere Berufsleben hineingehen***

Nicht gebeugt, gebeutelt oder gar verbogen …, wie das noch im letzten Jahrhundert in vielen Lehrverhältnissen der Fall war. Wir alle wissen, dass nicht die Arbeit den Mensch zum Menschen macht, sondern umgekehrt: Der Mensch verrichtet und gestaltet sie und wie er das macht, hängt nicht allein vom Fachwissen, sondern ebenso sehr von den sozialen Kompetenzen, also der Persönlichkeit eines jeden «Werktätigen» ab. Diese noch nicht völlig ausgeformte Persönlichkeit des jungen Lernenden gilt es zu fördern und zwar bei jedem gemäss seinen Fähigkeiten, aber im Ganzen vor allem auch nach den Bedürfnissen der Arbeitswelt.

Das heisst, dass ein Lernender lernen muss, sich einzufügen in eine vorgegebene Organisation, dass er sich an Arbeitsabläufe anpassen und mitunter sogar auf den ersten Blick sinnlose Aufträge einfach ausführen muss. Aber er

5 Oelkers, J. (2005). Allgemeinbildung und Berufsbildung: Probleme der Übergänge. Vortrag an der Gewerblichen Schule Ravensburg am 8. November 2005 in Ravensburg, S. 8

6 Ebd.

soll sich auch wehren können, Kritik anbringen und immer wieder Fragen stellen dürfen. Voraussetzung dazu ist, dass man miteinander reden, einander zuhören kann. Hier gilt es als Berufsbildnerin ganz besonders, Vorbild zu sein und die Lernenden ernst zu nehmen. Vor allem bei privaten, aber auch bei schulischen oder betrieblichen Problemen gilt es, Einfühlungsvermögen zu zeigen und Lösungsvorschläge anzubringen. Zu Recht erinnere man sich dabei an die eigenen Turbulenzen im Herzen wie im Kopf des einstigen Teenagers.

Dies bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass wir Berufsbildner dem jungen Menschen konsequentes und vor allem nachvollziehbares Handeln vorleben. Man muss nicht alles verstehen und damit auch gleich entschuldigen. Mit dem kurzen, prägnanten Leitspruch «Sei hart in der Sache, aber weich zum Menschen» bin ich damit als Vorgesetzte bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis jetzt nicht schlecht gefahren.

3. *Gib ihm einen prall gefüllten Rucksack mit neuestem Fachwissen mit*

Wir alle bewegen uns im I+D-Wesen in einem Berufsfeld mit horrendem Entwicklungstempo. Vor 30 Jahren sah unsere Arbeit ohne Computer und bis vor 10 Jahren fast ohne Internet noch ganz anders aus. Aus einem statischen, auf Erhalt und Ewigkeit ausgerichteten, eher beschaulichen Beruf wurde ein dynamisches, sich ununterbrochen wandelndes Berufsfeld. Drei Branchen haben sich im Bereich der Ausbildung zusammengeschlossen, die vor Mitte der 1990er-Jahre kaum voneinander Notiz genommen hatten. Eine vollständig neue Berufsbildung war die Folge. Neue Inhalte und Fähigkeiten wurden vermittelt: in der Berufsschule, im Betrieb und in den überbetrieblichen Kursen. Und was sich gleichzeitig im Selbstverständnis unseres Berufes fundamental veränderte: Wir alle wurden zu Dienstleistern, zu «Dienenden», Auge in Auge mit unseren Kunden.

Wenn Sie auch heute – nach harter LAP und 3 langen Lehrjahren – immer noch oder erst Recht Freude an Ihrem gewählten Beruf haben, sich mit geradem, aufrechtem Gang und solider Ausbildung ins Berufsleben stürzen, dann werden Sie auf dem Arbeitsmarkt auch Erfolg haben. Dabei wird Ihnen eine weitere Qualität nützen: Jene des «Lebensunternehmers». Werden Sie selbst aktiv! Bewerben Sie sich, wo immer eine Stelle ausgeschrieben ist. Bleiben Sie nicht zu lange im eigenen Lehrbetrieb hängen, auch wenn Sie dieser nach der Abschlussprüfung weiter beschäftigt. Gehen Sie in die Welt hinaus – auch über die Grenze, erkennen Sie Ihre Chancen und greifen Sie diese beim Schopf. Seien Sie mutig und von sich und Ihrem Wissen überzeugt!

Sie stehen am Anfang Ihres Berufslebens und werden laufend Erfahrungen sammeln, immer wieder Neues, Herausforderndes dazulernen und Altes über Bord werfen. 60% unter Ihnen werden in einer Bibliothek arbeiten, je 20% im Archiv oder in der Dokumentation. Dies hat eine Umfrage bei den Arbeitgebern anfangs 2006 ergeben. Ihr Einstiegslohn wird zwischen 55 000 und 60 000 Fr. liegen. Das ist ein Anfang … Bilden Sie sich weiter, nutzen Sie die Möglichkeiten der Berufsmaturität, die Ihnen das Tor zur Fachhochschule, zum Bachelor, Master, mithin zu noch mehr Wissen und Anerkennung öffnet.

Engagieren Sie sich auch in einem der drei Berufsverbände oder in einer der vielen Interessengruppen. Gestalten Sie die Zukunft Ihres Berufes aktiv mit.

Zum Schluss möchte ich Ihnen als Vorstandsmitglied der SVD – in dieser Funktion stehe ich heute eigentlich vor Ihnen – ans Herz legen: Engagieren Sie sich auch in einem der drei Berufsverbände oder in einer der vielen Interessengruppen. Gestalten Sie die Zukunft Ihres Berufes aktiv mit. Es braucht Sie als zukünftige Prüfungsexperten, als Berufsbildnerinnen und aktive Verbandsmitglieder. Machen Sie Berufspolitik! Sie alle haben es in der Hand, was aus Ihrem Beruf und damit eng verknüpft auch aus Ihrem Lebensentwurf wird. Viel Glück!

contact:
pia.rutishauser@baden.ag.ch

Les tribulations d'une institution formatrice

L'expérience de la Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel

Laurent Gobat
Sous-directeur
Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel

La Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel (BPUN) a derrière elle une longue tradition dans la formation des bibliothécaires. D'abord formation de bibliothécaires diplômés puis, à partir de 1998, formation d'assistants en information documentaire (AID). Le passage d'un type de formation à l'autre ne va pas de soi, comme nous l'avons appris à nos dépens. Témoignage.

Entre 1998 et 2006, la BPUN a engagé neuf apprentis AID. Parmi ceux-ci, trois ont terminé leur apprentissage avec succès, deux n'ont pas passé la première année et ont dû être réorientés professionnellement, quatre sont encore en formation. Un seul de nos anciens apprentis a été engagé par la BPUN. Aucun d'eux n'a poursuivi ses études dans une haute école spécialisée.

Le choix des candidats

Pendant de nombreuses années, la BPUN a formé avec succès des bibliothécaires diplômés avant de passer à la formation d'AID et de connaître quelques déboires. Entre 1998 et 2002, nous avons engagé quatre apprentis AID et notre taux d'échec est brutalement passé à 50%, de quoi nous poser quelques questions. Nous n'avons pourtant pas ménagé nos efforts pour les soutenir, notamment au niveau du français, par des dictées et des exercices, mais sans succès. Le verdict de l'école en fin de première année était sans appel: échec scolaire et nécessité de réorientation professionnelle. A la réflexion, nous nous sommes aperçus que le problème résidait dans notre manière de choisir nos futurs apprentis. Ceux-ci ne disposaient tout simplement pas du bagage suffisant pour espérer accomplir avec succès un apprentissage AID. A l'évidence cette formation n'est pas à la portée de tout un chacun. Au niveau des apprentissages, elle est même probablement l'une des plus exigeantes. Inutile donc d'envoyer au casse-pipe des jeunes gens qui sortent des sections inférieures de l'école obligatoire.

A la réflexion, nous nous sommes aperçus que le problème résidait dans notre manière de choisir nos futurs apprentis.

Des critères de sélection revus à la hausse

Dès lors, nous avons décidé de choisir les meilleurs candidats. La profession AID est très en vogue de nos jours et avec près de quarante dossiers de candidature pour une seule place d'apprentissage par année, nous avons plus que l'embarras du choix. Les candidats sont toujours d'une qualité étonnante: titulaires de licences universitaires, de baccalauréats, de diplômes de culture générale, d'autres types de CFC, ... et aussi quelques jeunes gens en fin de scolarité obligatoire, mais rarement, pour ne pas dire jamais, de section prégymnasiale. Nous avons dit plus haut que nous choisissions les meilleurs, ce n'est pas tout à fait vrai. Plusieurs critères, parfois contradictoires, entrent en ligne de compte. Parmi les «meilleurs», nous donnons la priorité à des jeunes (comprenez grosso modo des moins de vingt-cinq ans) qui n'ont pas encore de formation professionnelle, c'est-à-dire, qui ne peuvent pas gagner leur vie à ce stade de leur formation. Nos quatre derniers apprentis, issus de ce mode de sélection, sont tous, au minimum, de niveau baccalauréat.

Dans un monde où l'on érige la mobilité et l'adaptation professionnelles en dogme, la théorie est souvent bien loin de la pratique et les institutions et les entreprises prêtes à donner sa chance à qui souhaite se réorienter ne sont pas si nombreuses.

Des apprentis haut de gamme

Est-il, dès lors, encore bien nécessaire de préciser que nos apprentis sont excellents? Ils le sont, en effet, tant à la bibliothèque qu'à l'école. Et nous ne pouvons que nous en féliciter, même si nous n'y sommes pas pour grand-chose. Comme nous n'y étions pas pour grand-chose quand nos apprentis ne passaient pas la première année. La situation actuelle peut paraître idéale, pourtant elle ne l'est pas tout à fait. Notre conscience nous dit que nous devrions respecter le cursus établi et engager des jeunes en fin de scolarité obligatoire. Quelques confrères plus orthodoxes ne se privent du reste pas de nous le rappeler. Alors, que faire? Eventuellement effectuer un nouvel essai avec un jeune en fin de scolarité obligatoire, mais alors, impérativement de section prégymnasiale.

D'un autre côté, il nous semble aussi important de souligner le caractère «social» de nos choix. En effet, pour quelles raisons un jeune qui abandonne des études universitaires (ou autres) n'aurait-il pas aussi le droit d'opter pour un autre type de formation? Pourquoi faudrait-il toujours «viser plus haut»? Dans un monde où l'on érige la mobilité et l'adaptation professionnelles en dogme, la théorie est souvent bien loin de la pratique et les institutions et les entreprises prêtes à donner sa chance à qui souhaite se réorienter ne sont pas si nombreuses.

Formation AID ou BBS?

Revenons à quelques chiffres. Selon nos informations, sur une trentaine d'élèves de 2ème année AID (deux classes), seuls quatre d'entre eux ont suivi le cursus type – école obligatoire puis apprentissage. Cela signifie, d'une part, que nous ne devrions nullement être les seuls à avoir des problèmes de conscience, ce qui est tout de même rassurant, et d'autre part, que ce qui en théorie devait rester l'exception est, de fait, la règle. Forts de ce constat, comment ne pas voir un certain parallélisme entre cette façon de former les AID et l'ancienne formation de bibliothécaire diplômé BBS. Les candidats ont un profil relativement similaire (baccalauréat) et effectuent un type de formation également relativement similaire (duale en entreprise). Conclusion: en quelque sorte nous continuons à former des «bibliothécaires diplômés» plutôt que des AID. Le passage d'un type de formation (BBS) à l'autre (AID) n'a pas vraiment eu lieu. A qui la faute? Aux entreprises formatrices qui ne veulent pas jouer le jeu? Ou à la nature même de la profession, qui est peut-être difficilement assimilable pour un jeune de quinze ans au sortir de l'école obligatoire?

Nous sommes heureux de former des apprentis car nous voulons contribuer à l'insertion des jeunes dans la société et à l'avenir de la profession. Et leur apport, à tous les niveaux, nous est précieux.

Collaborations et stages

Depuis 2004 la BPUN et la Médiathèque du Lycée Jean-Piaget (LJP) collaborent pour former ensemble des AID. La première et la troisième année s'effectuent à la BPUN, la deuxième au LJP. Ce type de collaboration permet à des institutions qui n'auraient peut-être pas les infrastructures ou les moyens nécessaires, de quand même former des apprentis. Outre l'année passée au LJP, nos apprentis effectuent un stage de trois mois au Centre International d'Etude du Sport et trois mois aux Archives de la Ville de Neuchâtel. La formule est maintenant bien rôdée et se répète d'année en année avec les mêmes institutions. Là aussi, le niveau des apprentis a son importance et il est plus facile de trouver des places de stage si les apprentis précédents ont donné satisfaction.

Bilan

On voit que la problématique de la formation des AID n'est pas simple et qu'elle soulève de nombreuses questions. Cependant, cela ne devrait pas nous faire oublier que le bilan global est très largement positif. Nous sommes heureux de former des apprentis car nous voulons contribuer à l'insertion des jeunes dans la société et à l'avenir de la profession. Et leur apport, à tous les niveaux, nous est précieux.

contact:
laurent.gobat@unine.ch

PREDATA

Bibliothekssysteme
Hardware-Kompetenzzentrum
Netzwerke und IP-Telefonie
Software-Entwicklung

Predata AG – seit 1984 Ihre Partnerin für Bibliothekssoftware.

winMedio.net

Die leistungsfähige und anwenderfreundliche Software für Bibliotheken, Ludotheken und Dokumentationsstellen bietet umfangreiche Ausleih-, Katalog-, Recherche-, Statistik- und Einstellungsfunktionen sowie einen OPAC mit Selbstbedienungsmöglichkeiten.
winMedio.net unterstützt die zukunftsträchtige Radio Frequency Indentification-Technologie mit einer RFID-Schnittstelle (Medienpaket- und Stapelverarbeitung, Selbstverbuchung, Diebstahlsicherung) und ist sowohl für zentrale als auch für dezentrale Lösungen geeignet.

BIBLIOTHECA 2000

Das innovative und benutzerfreundliche Bibliotheksmanagement-System umfasst alle Bereiche wie Katalog, Ausleihverbuchung, Recherche, Erwerbung, Statistik, Periodikaverwaltung und OPAC mit Selbstbedienungsfunktionen. Weitere Module sind zusätzlich erhältlich – z.B. Fernleihe, Inventur, Z39.50-Client, Webportal, RFID-Schnittstelle. Zur Optimierung der Betriebsabläufe kann BIBLIOTHECA2000 durch umfangreiche Einstellungsmöglichkeiten problemlos an Ihre individuellen Bedürfnisse angepasst werden.

Predata AG Burgstrasse 4 3600 Thun
Tel. 033 225 25 55 Fax 033 221 57 22 info@predata.ch www.predata.ch

Spieglein, Spieglein an der Wand:
Wer bildet aus im ganzen Land?

Iris Blum
Wissenschaftliche Archivarin
Herisau

Es war einmal ein kleines Staatsarchiv hinter den sieben Bergen. Diesem stand ein König vor, der trotz fehlender Untertanen Grosses leistete. Nach einiger Zeit trug es sich zu, dass der König eine Adjunktin einstellen konnte. Diese wurde nach drei Jahren angefragt, ob sie Gesellinnen und Gesellen ausbilden möchte. So richtete das kleine Archiv die erste I+D-Ausbildungsstätte im hügeligen Lande ein.

König und Adjunktin aber sprachen bald: Wir brauchen Hilfe im Bibliotheksbereich. So machten sie sich auf die Suche und fanden weit hinter den Bergen im inneren Teil des Landes eine noch kleinere Institution. Dieser stand fachlich eine ausgezeichnete Königin vor. Die Königin erklärte sich bereit, die Gesellin einen Tag pro Woche auf ihrem Weg zu begleiten.

Auch der König der Denkmalpflege weihte die junge Gesellin in Berufsgeheimnisse ein. In der dreijährigen Lehrzeit zog es die Gesellin zudem für zehn Tage ins Welschland, dann in eine grosse moderne Bibliothek vor den sieben Bergen und obendrein in ein kleines Gemeindearchiv.

Sämtliche Königinnen und Könige waren in diesen Jahren mit sämtlichen Arbeiten der Gesellin zufrieden. Diese übernahm nach sorgfältiger Einführung im kleinen Archiv sogar Aufgaben, die in anderen Archiven ausschliesslich von (akademischen) Königen erledigt werden. Denn die Frage, wer hat von meinem Tellerchen gegessen, stellten weder Könige noch Zwerge in diesem Lande. Aufgrund fehlender Vorbilder und Lehrbücher war die Einarbeitung in die Geheimnisse der Archivkunde zeitaufwändig.

Eines Tages kam die Auszubildende von der Schule zurück und sagte: Schaut, ich hab Euch etwas mitgebracht. Es war die Kunde vom Lehrerwechsel. Dies sollte sich im Fach Archivkunde noch zwei Mal wiederholen. Die Gesellin aber jammerte nicht, blieb guter Dinge und schlug sich beherzt und erfolgreich durch. Zudem versprach die Schule stets, sich bessern zu wollen. So verflossen die drei Jahre und König und Adjunktin liessen die Ausgebildete im Sommer des Jahres 2006 in ein Unternehmensarchiv ziehen.

Und wenn König und Adjunktin unter den Aktenbergen nicht verstorben sind, werden sie im Sommer des Jahres 2007 mit einer neuen Gesellin einen zweiten Lehrgang wagen.

Das Staatsarchiv hinter den sieben Bergen geht davon aus, dass sich in Zukunft weitere Staats- und Stadtarchive an der Ausbildung beteiligen – auch jene vor den sieben Bergen …

In alten Zeiten gingen, so hört man, viele Wünsche in Erfüllung, – vielleicht wird auch dieser Wunsch Realität.

contact:
Iris.Blum@ar.ch

Wer will, der kann
Plädoyer für die Ausbildung von I+D-AssistentInnen in Dokumentationen

Herbert Staub
Leiter Dokumentation BildTextTon
Schweizer Fernsehen, Zürich

Nicht nur Bibliotheken können eine fundierte Ausbildung zum I+D-Assistenten garantieren. Auch Dokumentationen sind dazu durchaus in der Lage.

2002 hat die Dokumentation BildTextTon des Schweizer Fernsehens begonnen, Lehrlinge auszubilden. Die Erfahrungen nach vier Jahren sind durchwegs positiv.

Aufgrund technischer Neuerungen im Text- und Bildbereich (Schweizer Mediendatenbank und digitale Anlieferung der Bilder) büssten die Dokumentationen Bild und Text des Schweizer Fernsehens in den späten 1990er-Jahren etwa einen Drittel ihres Personals ein. Die Jungen gingen, die Alten blieben, das Budget liess Neueinstellungen nicht mehr zu.

Was tun, um die Überalterung aufzuhalten, den Anschluss an die fachliche Entwicklung nicht zu verlieren?

2001 entschlossen wir uns, Praktikumsstellen für angehende I+D-AssistentInnen anzubieten, die ihre Lehre in Bibliotheken machen. Sie erhielten bei

uns einen Einblick in die Arbeit einer Dokumentation, wir erfuhren einiges über die Berufslehre des I+D-Assistenten. Ihnen gefiel die Arbeit beim Schweizer Fernsehen, wir waren beeindruckt von den beruflichen Fähigkeiten, die die Jugendlichen mitbrachten. Unsere Erfahrungen mit den Praktikanten waren so positiv, dass wir 2002 den ersten Lehrling einstellten. Unterstützt hatte uns der damalige Chefredaktor, der befürwortete, dass sich das Schweizer Fernsehen stärker in der Berufsausbildung engagiert.

Lehrlinge statt Hochschulabsolventen?

Doch bevor sich der erste Lehrling bei uns an den Computer setzte, mussten wir uns überlegen, welche Aufgaben unsere jungen MitarbeiterInnen übernehmen können. Wir Alten fragten uns, ob jemand, der nicht täglich die NZZ liest und noch nie etwas von Marie-Theres Nadig, Ernst Cincera oder Rudi Dutschke gehört hat, überhaupt bei uns eingesetzt werden kann. Ob Aufgaben, die bisher von gestandenen Berufsleuten mit reicher Erfahrung und/oder Hochschulabschluss erledigt wurden, auch von Lernenden übernommen werden können? Ob wir genügend geeignete Aufgaben haben für Lehrlinge, die nicht wie Praktikanten nach zwei Monaten weiterziehen, sondern drei Jahre bei uns bleiben?

Rückblickend kann ich sagen: Wir haben Arbeit. Unterdessen ist es sogar so, dass wir auf Lehrlinge gar nicht mehr verzichten können. Oder wollen. Oder beides.

Unterdessen ist es sogar so, dass wir auf Lehrlinge gar nicht mehr verzichten können. Oder wollen. Oder beides.

Alte Spezialisten und junge Allrounder

2006 wurden die Aufgaben der Bild- und Text-Dokumentation um den Bereich Musikberatung erweitert. Seither werden die angehenden I+D-AssistentInnen beim Schweizer Fernsehen in vier Bereichen ausgebildet.

In der Bilddokumentation lernen sie neben dem Beschaffen und Erfassen von Fotos auch den Umgang mit Pixel und Formaten.

In der Textdokumentation stehen die Recherchen in verschiedenen Datenbanken und die Aufbereitung von Informationen im Vordergrund, in der Musikberatung sind es das Füttern der Musikdatenbank und administrative Aufgaben, etwa im Bereich Urheberrechte.

In der Film- und Videodokumentation werden sie mit dem anspruchsvollen Erschliessen von bewegten Bildern und den Aufgaben eines Spezialarchivs konfrontiert.

Die Lehrlinge sind in der Dokumentation BildTextTon die einzigen, die fachübergreifend arbeiten. Wir Alten sind Spezialisten, die es fraglos braucht, die sich aber den lockeren Wechsel vom einen zum anderen Fachgebiet nicht mehr zutrauen.

Ausbildung von Exoten braucht Phantasie

Wir haben uns natürlich gefragt, wie wir das, was die I+D-AssistentInnen bei uns lernen, mit Ausbildungsreglement und Modell-Lehrgang in Einklang bringen. Einem Lehrgang, der stark auf die Arbeit in einer Bibliothek ausgerichtet ist. Stutzig machte uns schon das Verzeichnis der Mindesteinrichtungen für Lehrbetriebe, das z. B. einen Bücherwagen oder ein Thermometer vorschreibt. Etwas Erleichterung brachte der Vermerk «in Dokumentationsstellen fakultativ» beim Thermometer.

Mit Praktika in einer Bibliothek und einem Archiv versuchen wir dem Ungleichgewicht von Anspruch und Wirklichkeit etwas entgegenzuwirken. Fakt aber bleibt: I+D-AssistentInnen, die ihre Ausbildung in Dokumentationen (und Archiven) machen, sind Exoten.

Die Lehrlinge sind in der Dokumentation BildTextTon die einzigen, die fachübergreifend arbeiten. Wir Alten sind Spezialisten, die es fraglos braucht, die sich aber den lockeren Wechsel vom einen zum anderen Fachgebiet nicht mehr zutrauen.

Soll man deshalb auf die Ausbildung in Dokumentationen verzichten? Sicher nicht! Vielleicht sind die Anforderungen an unsere Lehrlinge etwas anders als in Bibliotheken: Sie müssen die BMS besuchen (Allgemeinbildung),

Reto Stauffacher, I+D-Assistent, LAP 2006 (Lehrstelle Dokumentation BTT, Schweizer Fernsehen)

Ich will Journalist werden! Für diesen Berufswunsch war die Lehre als I+D-Assistent bei einem Medienunternehmen zusammen mit der BMS eine optimale Ausgangslage. Ich konnte mich an das Medium herantasten und die Grundlage der journalistischen Arbeit erlernen: die Recherche. Das Suchen nach passenden Informationen im Internet und in Datenbanken, das Stöbern in alten Zeitungen und Akten, Telefongespräche mit Redaktionen und Polizeistellen, Nachschlagen von Begriffen und Zusammenhängen, und am Schluss: das Zusammenstellen der wichtigsten Informationen.

Ich bin sicher, dass diese Ausbildung Zukunft hat, denn sie füllt eine Lücke zwischen kaufmännischen und kreativen Berufen.

Das Potential der Lehre steckt darin, dass man den korrekten Umgang mit Informationen lernt. Man sollte deshalb nicht darauf fixiert sein, die Lernenden für ein ganzes Leben als Bibliothekar, Dokumentalist oder Archivar auszubilden, sondern darauf, eine solide Basis zu bieten, um anschliessend Verleger, Historiker oder eben Journalist werden zu können.

Jill Zimmerli, 2. Lehrjahr I+D-Assistentin, Lehrstelle Dokumentation BTT, Schweizer Fernsehen

In meiner Klasse bin ich die Exotin, denn ich bin die einzige, die in einer Dokumentation arbeitet. Im Unterricht beschränkt sich der Stoff sehr auf die Bibliothek. Meistens verstehe ich am Anfang nur Bahnhof. Doch unsere Lehrerin findet immer einen Weg, uns die Praxis auch im Unterricht näher zu bringen. Sie gibt uns praktische Beispiele, die wir lösen und besprechen. Für mich ist das sehr wichtig, da ich sonst keine Ahnung vom Stoff hätte.

Mich stört, dass die Dokumentation im Unterricht fast untergeht. Gerne würde ich mehr über meinen Arbeitsbereich lernen. Das Positive ist, dass ich in der Schule etwas über drei verschiedene Fachgebiete erfahre. Obwohl es manchmal schwer ist, sich mit drei «Berufen» auseinanderzusetzen, macht es mir sehr viel Spass.

sie müssen sehr selbständig sein (der Betrieb in einer Dokumentation ist stark dem Rhythmus des Tagesgeschäftes unterworfen) und sie können das bibliothekarische Wissen, das ihnen in der Schule beigebracht wird, nicht in der Praxis 1:1 umsetzen und vertiefen.

Mittlerweile aber haben wir die Sicherheit, dass auch bei uns viele Anforderungen des Modell-Lehrgangs erfüllt

Dass sich der Einsatz für die Ausbildung lohnt, zeigt die tägliche Arbeit mit den Lernenden.

werden: Erwerben kann man zum Beispiel nicht nur Bücher, sondern auch Büromaterial, das ebenfalls ausgewählt, bestellt, kontrolliert und verwaltet werden will. So brauchen wir und unsere Lernenden zwar ab und zu etwas Phantasie bei der konkreten Umsetzung des Modell-Lehrgangs, aber die Erfahrung hilft, nicht immer alles so eng zu sehen. Beim vierten Lehrling geht vieles leichter … Und die bisherigen Lehrabschlüsse zeigen, dass wir mit dieser Haltung nicht ganz falsch liegen: Unsere Lehrlinge haben mit erfreulich guten Noten LAP und BMS abgeschlossen.

Deshalb bin ich überzeugt, dass auch andere Dokumentationen, z.B. in Banken, Versicherungen und Verwaltungen, ohne übermässigen Aufwand I+D-AssistentInnen ausbilden könnten.

Dass sich der Einsatz für die Ausbildung lohnt, zeigt die tägliche Arbeit mit den Lernenden. Natürlich fordert es Zeit und Engagement – aber wollen wir das nicht für die Nachwuchsförderung investieren? Geht uns die Jugendarbeitslosigkeit nichts an?

In der Dokumentation BildTextTon können wir den Jugendlichen nach der Lehre keinen Arbeitsplatz garantieren. Wenn immer möglich versuchen wir jedoch, sie nach Lehrabschluss noch ein Jahr zu beschäftigen, damit sie Berufserfahrung sammeln und sich Gedanken über ihren weiteren Werdegang machen können.

Danach sind sie flügge und müssen weiterziehen.

Uns bleibt die Hoffnung, dass sie vielleicht später einmal zurückkehren.

contact:
herbert.staub@sf.tv

Gabriel Kolp, 1. Lehrjahr I+D-Assistent, Lehrstelle Dokumentation BTT, Schweizer Fernsehen

Die Ausbildung zum I+D-Assistenten in der Dokumentation BTT des Schweizer Fernsehens ist ein gutes Sprungbrett für Medienberufe, denn man lernt bereits in den ersten paar Monaten einiges über die Medienwelt. Sicherlich kommen hier mehr Rechercheaufträge auf die I+D-Assistenten und -Spezialisten zu, als dies in Bibliotheken der Fall ist, doch gerade diese Arbeit hat mich bei der Berufswahl letztes Jahr auf den Geschmack gebracht.

Auch wenn mein beruflicher Weg nicht Richtung Journalismus gehen sollte, bin ich mir sicher, dass diese Lehre ein guter Grundstein ist, auf den ich später bauen kann, denn Informationen und Dokumente, die geordnet und aufbewahrt werden müssen, gibt es weltweit haufenweise, egal, ob in einem Medienhaus oder in einem Institut.

Berufliche Grundbildung I+D-AssistentInnen
Erfahrungen aus Sicht einer Universitätsbibliothek

Marlis Werz
Stellvertretende Leiterin
Bibliothek, Universität St. Gallen

Zehntes Treffen der BerufsbildnerInnen der Schulregion Zürich am 14. November 2006 an der Allgemeinen Berufsschule Zürich (ABZ). Vor mir sitzt Helga Hinz, erste Absolventin der I+D-AssistentInnen-Ausbildung an der Universitätsbibliothek St. Gallen. Nun vertritt sie ihre neue Arbeitgeberin in Ausbildungsbelangen. Ich bin richtig stolz, dass sie mit mir, ihrer früheren Berufsbildnerin, die Interessen der Lernenden und der Ausbildungsbetriebe am Treffen wahrnimmt.

Die Grundsatzfrage, warum I+D-Betriebe überhaupt ausbilden sollen, ist für mich mit dieser Begegnung schon beantwortet: Die Weitergabe des berufsspezifischen Wissens und Handelns muss gewährleistet sein.

Während des Treffens verweilen meine Gedanken bei einzelnen angesprochenen Themen:

Der *Berufsmarkt für I+D-AssistentInnen* ist gemäss einer Umfrage nach der LAP (Lehrabschlussprüfung) 2005 immer noch nicht optimal. Trotz ernsthaften Bemühungen war eine Weiterbeschäftigung der von uns ausgebildeten I+D-AssistentInnen auch in unserer Bibliothek nicht oder nur in Teilzeitanstellung möglich. Das ist für mich persönlich auch der wichtigste Grund, nur alle drei Jahre eine Lehrstelle anzubieten.

Im Frühjahr 2006 war ich dann aber sehr erstaunt, dass auf die Ausschreibung einer attraktiven 100-Prozent-Stelle an der Universitätsbibliothek St. Gallen, explizit an I+D-AssistentInnen gerichtet, nur gerade 2 Bewerbungen eingingen. Eine der beiden guten Bewerbungen haben wir berücksichtigt und wir sind sehr zufrieden mit unserem neuen Mitarbeiter – und er ist es auch mit seiner Arbeit bei uns.

An fast jedem Treffen der BerufsbildnerInnen wird die schwierige Suche nach *Praktikumsstellen in Archiven* beklagt. Auch in der Kommission für die Erstellung der Prüfungsaufgaben und in der Berufsfachschule nimmt die Thematik «Archiv» meines Erachtens einen (zu) grossen Raum ein. Gerne möchte ich wissen, wie viele der ausgebildeten I+D-AssistentInnen denn

nun auch wirklich von einem Archivbetrieb angestellt sind. So könnte ich beurteilen, ob sich die Anstrengungen einer gemeinsamen Ausbildung auch tatsächlich für alle Seiten lohnen.

Ich vertraue auf die Ausbildungsdelegation und die Verbände, dass diese Frage ehrlich diskutiert wird. Auf dem Platz St. Gallen verfügen wir mit dem Staatsarchiv über einen sehr guten Praktikumsbetrieb. Die Auszubildende an der Uni-Bibliothek St. Gallen hat die Chance, von Lehrbeginn weg mit der Universitätsarchivarin regelmässig während eines Nachmittags in der Woche zusammenzuarbeiten. So lernt sie die Archivarbeiten als einen ganz «selbstverständlichen» Teil der I+D-Arbeit kennen.

Bisher haben zwei Lernende an der Universitätsbibliothek St. Gallen die Ausbildung abgeschlossen, eine dritte hat die Ausbildung im August 2006 begonnen. Der erste Lehrabschluss im Jahr 2003 war eine Pionierleistung an der Universität St. Gallen: In der Zentralen Verwaltung bildet nur die Bibliothek Lernende aus. Unsere Überzeugungsarbeit, Lehrstellen in der Verwaltung zu schaffen, geht weiter. Verschiedene Verantwortliche liessen sich schon über Aufwand und Ertrag der Lehrlingsausbildung informieren. Es ist also zu hoffen, dass an der Universität St. Gallen dank der I+D-AssistentInnen-Ausbildung in naher Zukunft vermehrt Stellen für die berufliche Grundbildung geschaffen werden.

Der *Beginn der Ausbildung* in einer wissenschaftlichen Spezialbibliothek mit nur wenigen einfachen Routine-Arbeiten ist für die Lernenden und auch für mich nicht immer einfach. Die Lernenden wollen anpacken, mitarbeiten und möglichst viele Arbeiten selbständig erledigen. Dass jede einzelne Arbeit aber Erklärungszeit benötigt und in einem Zusammenhang steht, der erklärt und begriffen werden muss, daran müssen sich die Lernenden erst gewöhnen.

Ich selbst muss mich auch immer wieder gedulden, weil die Jugendlichen die selbständige Zeiteinteilung und die betrieblichen Arbeitstechniken erst lernen müssen. Dass eine Auszubildende als Zeitfüller z.B. tagelang Bücher zurückstellen muss, kommt für mich seit meiner eigenen Erfahrung zu Beginn der BBS-Ausbildung nicht in Frage. Die Zeiten, als regelmässig und selbständig Katalogkarten und Ausleihscheine zu ordnen und einzustellen waren, sind auch vorbei. Also gilt es, auch zu Beginn der Ausbildung abwechslungsreiche, selbständig zu erledigende und doch lehrreiche Arbeiten zusammenzustellen. Bei uns sind das u.a. die Postsortierung und -verteilung, Kopiergeräte-Betreuung, Zusammenstellen von Studierenden-Dossiers, Betreuung der Vitrine mit den Dozierendenpublikationen usw.

Die Lernenden wollen anpacken, mitarbeiten und möglichst viele Arbeiten selbständig erledigen. Dass jede einzelne Arbeit aber Erklärungszeit benötigt und in einem Zusammenhang steht, der erklärt und begriffen werden muss, daran müssen sich die Lernenden erst gewöhnen.

Auch wollen die Lernenden von Beginn weg an der Ausleihe und Information mit den Benutzerinnen und Benutzern arbeiten. Wegen des doch komplexen Ausleihmoduls, der teilweise anstrengenden Mahngebührendiskussionen und der spezifischen rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Recherchefragen ist die Arbeit an Ausleihe und Information nur nach einer gründlichen Einführung und auch dann in der ersten Zeit nur im Beisein einer Fachkraft sinnvoll. Wenn ihnen die Ausleihe dann anvertraut wird, ist das in der Regel eine Lieblingstätigkeit der Lernenden.

Ich freue mich auf die mit der neuen Bildungsverordnung geplanten überbetrieblichen Kurse, die zu Beginn für Betriebe wichtige Grundlagen, z. B. in der Erschliessung und der Recherche, vermitteln sollen. Das würde die ersten arbeitsintensiven Wochen nach Ausbildungsbeginn für Lernende und Betriebe sicher erleichtern.

Die Praktika im *zweiten Ausbildungsjahr* geben auch mir durch die mündlichen und schriftlichen Berichte wertvolle Einblicke in andere I+D-Einrichtungen. Ebenso freue ich mich auf die Lernenden anderer Bibliotheken, die bei uns das Praktikum absolvieren. Die Erstellung des Ausbildungsplans bedeutet jeweils einigen Aufwand. Dieser wird jedoch dadurch wettgemacht, dass wir uns präsentieren können und sich die lernende Person bei der Stellensuche hoffentlich wieder an die Universitätsbibliothek St. Gallen erinnert …

Schliesslich kommt das wegen der Prüfungsvorbereitung und der Abschlussprüfung viel zu kurze *dritte Ausbildungsjahr.* Wir profitieren nun wirklich von einer zusätzlichen Person, die regelmässig, gerne und kompetent Dienste an der Ausleihe und Information übernimmt, die einfachere Bestell- und Katalogisierungsaufgaben selbständig erledigt und bei verschiedensten Spezialaufgaben interessiert und gewinnbringend mitarbeitet.

Und ich persönlich erlebe eine erfreuliche Entwicklung, wenn ich an die neu eingetretene, schüchterne und I+D-unerfahrene Helga Hinz vor drei Jahren denke und nun die selbstsichere Fachfrau vor mir sehe, wie eben jetzt am Treffen der BerufsbildnerInnen!

Beim grosszügigen Apéro, gestiftet von der ABZ, fühlen wir uns als BerufsbildnerInnen der I+D-AssistentInnen geschätzt, auch weil Prorektor Walser betont, dass die I+D-Klassen mit den schulischen Leistungen im vorderen Feld der ABZ-SchülerInnen liegen. Dass in der Berufsfachschule teilweise etwas wenig Wert auf die für I+D-Berufe sehr wichtige sprachliche Leistung gelegt wird, hängt wohl auch mit der Angliederung der beruflichen I+D-Bildung an der gewerblich-industriellen Richtung zusammen. Hin und wieder habe ich mich gewundert, wenn Arbeiten mit Schreib- und Grammatikfehlern mit einer sehr guten Note bewertet wurden. Im Betrieb dann mussten wir vor allem im Katalogisieren und im Recherchieren jeden Schreibfehler akribisch kommentieren und korrigieren. Diese Diskrepanz zwischen schulischer und betrieblicher Bewertung war nicht immer einfach zu erklären. Die Auf-

Die berufliche Grundbildung in der Schweiz wurde mir erst durch die aktive Arbeit mit den Lernenden vertraut.

teilung der beruflichen Bildung in verschiedene Richtungen wird im Zuge der neuen Bildungsverordnung ab 2008 überdacht.

Die berufliche Grundbildung in der Schweiz wurde mir erst durch die aktive Arbeit mit den Lernenden vertraut. Begriffe wie LAP, SVA, EK waren mir fremd (und nun muss ich aufgrund der neuen Terminologie schon wieder umlernen …).

Die anfängliche Skepsis, ob 16-jährige Jugendliche in einer Universitätsbibliothek mit mehrheitlich wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Dokumenten und E-Quellen und mit mehrheitlich Studierenden, Dozierenden und Forschenden als Hauptkundinnen und -kunden einen befriedigenden Ausbildungsplatz finden und der Betrieb auch von der Ausbildungstätigkeit profitieren kann, ist gewichen.

Die Rückmeldungen der Lernenden sind durchwegs positiv. Nach dem Praktikum in der St. Galler Freihandbibliothek (Allgemeine Öffentliche Bibliothek) sehnen sie sich zu Beginn zwar jeweils nach den sie thematisch ansprechenden Medien und nach einer Kundschaft, die sie aufgrund ihrer eigenen Lese-, Seh- und Hörerfahrung auch kompetent beraten können. Dafür schätzen sie es dann aber auch wieder, bei uns vermehrt mit Online-Datenbanken, E-Quellen und Studierenden zu arbeiten.

Dass die I+D-AssistentInnen in verschiedenen I+D-Betrieben arbeiten können, ihnen die Vor- und Nachteile aus den Praktika in Archiven, verschiedenen Bibliothekstypen und Dokumentationsstellen bekannt sind, ist ein wichtiges Bildungsziel. Dieses können wir nur gemeinsam erreichen!

contact:
marlis.werz@unisg.ch

Schnuppern im grössten Medienhaus der Schweiz
I+D-Praktika in der Ringier Dokumentation Bild (RDB)

Peter Clerici
Leiter Ringier Dokumentation Bild
Zürich

Die Ringier Dokumentation Bild (RDB) bildet keine «eigenen» I+D-AssistentInnen aus. Sie bietet aber den Absolventen der verschiedenen I+D-Ausbildungslehrgänge in der Schweiz die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren. Die Aufenthaltsdauer in der Dokumentationsstelle ist abhängig vom gewählten Ausbildungsweg.

Die Ringier Dokumentation Bild (RDB) ist eine Abteilung des grössten Verlagshauses der Schweiz. Mit rund 10 Millionen physischen und mittlerweile 700 000 digitalen Bildern besitzt sie eines der umfassendsten Bildarchive im deutschsprachigen Raum.

Von den hier arbeitenden 17 MediendokumentalistInnen (12 Vollzeitstellen) werden pro Woche mehr als 1500 neue Bilder ausgewählt, indexiert und in die elektronische Datenbank eingepflegt. Das kostenpflichtige Bildangebot steht sowohl den internen Redaktionen als auch externen KundInnen online zur Verfügung *(www.rdb.ch)*.

Praktika
Im Laufe eines Jahres arbeiten 2–4 PraktikantInnen in der RDB. I+D-AssistentInnen bleiben meist 3 Wochen, bei AbsolventInnen der FH Chur oder der HEG Genf sind es in der Regel 3 Monate. Das Angebot an Praktikumsstellen kann von Jahr zu Jahr schwanken. Es hängt von Arbeitssituation und -auslastung ab.

Die Tätigkeiten einer Mediendokumentation können auch im Rahmen von einzelnen Schnuppertagen kennengelernt werden. Ausserdem bietet die RDB Führungen für interessierte I+D-Fachklassen an.

AbsolventInnen der FH Chur und der HEG Genf bemühen sich selber um einen Praktikumsplatz. Bei den I+D-AssistentInnen übernehmen meist die zuständigen Lehrpersonen die Organisation.

Die Lehrlinge/Studierenden werden vor allem ins Tagesgeschäft eingeführt und dort auch eingesetzt, sobald sie selbstständig arbeiten können. Abgeschlossene Themen oder Projekte, welche über einen längeren Zeitraum bearbeitet werden können, sind hingegen selten.

Ausbildungsform/Ablauf/Organisation
Im Vorfeld des Praktikums wird ein Arbeitsplan erstellt, nach Absprache mit dem Lehrmeister und/oder den Lehrlingen/Studierenden. Darin wird festgehalten, in welche Themengebiete eine Einführung erfolgen soll und welche Ziele dabei erreicht werden sollen.

Die verschiedenen Tätigkeiten orientieren sich stark an den täglichen Arbeiten, welche in der Dokumentation anfallen. So findet eine Einführung in die reale Arbeitswelt mit all ihren Facetten statt (Auswahl und Indexieren von Bildmaterial, Kundenrecherchen in der Online-Datenbank und/oder dem physischen Archiv).

Daneben gibt es aber auch immer wieder (Theorie-)Lektionen zu dokumentalistischen und bildrelevanten Themen (Thesaurus-Aufbau, Unterschied zwischen Bild- und Texterschliessung, Berufsbild).

Die Auszubildenden erhalten für jeden Arbeitstag eine verantwortliche Betreuungs- und Ansprechperson zugewiesen. Diese wechselt während eines Praktikums mehrmals. So ist gewährleistet, dass durch die unterschiedlichen Fachpersonen verschiedene Aspekte und Arbeitsweisen eingebracht werden.

Die Studierenden/Lehrlinge werden ins Abteilungsleben eingebunden, d. h., sie nehmen an allen Fach- und Teamsitzungen teil, übernehmen Jobs und Aufgaben in Eigenverantwortung und sind auch im Abteilungs-Arbeitsplan eingetragen.

Die Medienwelt ist vielfältig
Zusätzlich zum Kennenlernen der Kernaufgaben der Dokumentationsstelle findet auch eine Einführung in die Tätigkeiten der verwandten «umliegenden» Berufsgruppen statt, d.h., es werden Abteilungen besucht, welche direkt mit der RDB zu tun haben oder deren Kunden sind:

- Administration (Rechnungsstellung, Kundenkorrespondenz)
- Dokumentation Text (Zeitungsarchivierung und Recherche)
- Bildredaktion (Beschaffung von Bildmaterial für eine Tageszeitung)
- Elektronische Bildverarbeitung (EBV, Bildbearbeitung, Kreativretusche)

Erfahrungsberichte
Je nach Ausbildungsinstitution schreiben die Studierenden/Lehrlinge während oder am Ende des Praktikums einen ausführlichen Erfahrungsbericht. Gleichzeitig erstellt der Leiter der Dokumentation einen Bericht zuhanden des Lehrmeisters oder der Studienleitung.

Am Ende jeder Praktikumswoche wird regelmässig ein Gespräch zwischen Lehrlingen/Studierenden und dem Dokumentationsleiter geführt. Es findet sowohl ein Austausch über das Gelernte (Lernziel) als auch über Organisatorisches statt. Dabei fliessen auch kritische Anmerkungen sowie positive Feedbacks von beiden Seiten ein.

Feedback/Nutzen
Die RDB-MitarbeiterInnen schätzen es, den jungen Berufsleuten ihr Arbeitsgebiet vorzustellen und ihnen ihre Tätigkeiten zu erklären. Es stellt für sie eine Abwechslung im Berufsalltag dar und zwingt sie nicht zuletzt dazu, sich zu überlegen, wie etwas verständlich erklärt werden kann, aber auch zu reflektieren, warum etwas so und nicht anders ausgeführt wird. Die Auszubildenden, die meist viel jünger als die MitarbeiterInnen sind, bringen frischen Wind und eine unverstellte Sicht von aussen auf die alltäglichen Tätigkeiten der Routiniers.

Die Auszubildenden, die meist viel jünger als die MitarbeiterInnen sind, bringen frischen Wind und eine unverstellte Sicht von aussen auf die alltäglichen Tätigkeiten der Routiniers.

Die Studierenden/Lehrlinge auf der anderen Seite erhalten einen Einblick in eine (wirtschaftlich orientierte) I+D-Arbeitswelt, welche ihnen bis dahin häufig fremd war. Mehrheitlich schätzen sie die Zeit, die sie in der RDB verbringen dürfen. Nicht unbedeutend ist dabei die Tatsache, dass ihnen im Medienumfeld sehr viel geboten wird.

Ausblick/Zukunft
Arbeitssituation und Arbeitsweise in der Welt der Mediendokumentation haben sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Prägend waren das Aufkommen neuer Technologien (Stichworte: Digitalisierung, Internet, automatisches Indexieren) und die damit verbundene Verschiebung von lokalen zu globalen Märkten. Einschneidend ist das weitgehende Auslagern der Recherche an die JournalistInnen.

Die Textdokumentation der Tamedia wurde letzten Herbst geschlossen. Jahre vorher jene der Weltwoche. In naher und mittelfristiger Zukunft werden in der Ringier Dokumentation Bild keine neuen Stellen geschaffen und Personalabgänge nicht ersetzt werden können. So weit möglich, werden aber Praktikumsplätze weiterhin angeboten.

contact:
peter.clerici@ringier.ch

Objectif archives
Des stages pour nos apprentis

Chantal Renevey Fry
Archiviste du Département
de l'instruction publique
Genève

Accueillir un apprenti AID en stage obligatoire d'archives n'implique pas forcément qu'on y réfléchisse des mois à l'avance et qu'on dresse un calendrier minutieux, voire militaire des tâches à accomplir.

Il suffit, expérience faite, de s'en tenir à quelques règles de base qui s'appliquent sans trop de peine à des situations réelles, l'immersion dans la vie quotidienne du service consistant sans doute la meilleure manière d'apprendre à nager dans l'eau plus ou moins claire du bocal archivistique.

La première discipline qu'il convient de s'imposer est celle de considérer chacune des tâches confiée au stagiaire comme étant utile à sa formation à lui ... Il n'est pas là d'abord pour mettre de l'ordre dans une collection de périodiques historiques (il a déjà eu largement l'occasion de le faire ailleurs) ni pour dépoussiérer les rayonnages d'une bibliothèque professionnelle mise à mal par un récent déménagement (les livres, il en a déjà lus et catalogués quelques-uns)... sans parler des soins à prodiguer à la plante verte qui dépérit dans un coin ni des multiples cafés qui peuvent ponctuer la journée. Par ailleurs la brièveté de ce stage (six à huit semaines généralement amputées d'un ou deux jours de cours hebdomadaires) impose de penser à des mandats d'ampleur justement calculée, qui lui permettront de passer en revue les diverses facettes du métier et du service, en arrivant si possible à traiter une partie de fonds ou une demande de recherche en entier pour éviter la frustration née d'un inaccomplissement permanent de travaux toujours commencés mais jamais termi-

nés, et abandonnés au moment où leurs tenants et aboutissants devenaient enfin perceptibles.

Aux archives du DIP

Modeste par sa taille (une seule personne à 90%), les archives du Département genevois de l'instruction publique ont l'avantage d'être vastes par leur taille (le DIP représente à lui seul la moitié de ce que l'on appelle communément le petit Etat, lequel regroupe les sept départements de l'administration cantonale et la chancellerie) et fort diverses puisque le mandat de leur titulaire couvre aussi bien le préarchivage et le Records Management que la recherche historique et la mise en valeur des fonds par le biais d'expositions et de publications.

En puisant dans les tiroirs du secrétariat général ou en faisant appel à ma collègue responsable des archives des services administratifs et financiers, j'ai ainsi pu trouver des fonds ou parties de fonds en attente de préarchivage qui ont permis à mes stagiaires de se mesurer tout d'abord à des dossiers fraîchement sortis – et le plus souvent en désordre – des mains de leurs responsables. Leur tri minutieux constitue une bonne initiation à la notion de papiers de corbeille et à celle d'ordre chronologique inverse … Ensuite, leur furent confiés le tri, le conditionnement et l'inventaire de fonds clos en vue d'un archivage définitif.

Dans la mesure du possible, je me suis efforcée de donner une certaine unité de thème à ces travaux: arrivée en fin d'automne, une stagiaire a ainsi pu travailler au préarchivage des dossiers de l'année finissante (en préparant même les contenants des dossiers de l'année suivante) puis au classement définitif de dossiers de même provenance mais nettement plus anciens. Elle y a acquis au passage quelques connaissances sur le monde administratif et son fonctionnement. Un autre de ses collègues a pu classer les archives de la responsable des affaires transfrontalières, puis celles d'un projet particulier mené par sa collaboratrice. Il a ainsi pu constater de lui-même le chemin parcouru entre une décision prise en commission et le bilan final d'une action concrète.

Chercher et trouver

L'initiation à l'usage des instruments de recherche déjà existants est bien plus pertinente si elle comporte à la clé le défi d'y trouver la réponse à une question posée par un service ou un chercheur extérieur. Muni d'un minimum d'indications qui l'oblige a déployer ses talents cachés de détective, le stagiaire se prend assez vite au jeu de trouver (ou non …) le dossier d'un institut mystérieusement disparu ou l'historique d'une motion parlementaire. Naturellement, dans ce cas-là, et même si la loi le permet, il conviendra d'éviter de facturer au client la totalité des heures consacrées à la recherche … puisque bien sûr, le stagiaire y aura mis largement plus de temps que l'archiviste titulaire, mais se sera enrichi de connaissances supplémentaires!

Les quelques semaines consacrées à un stage de ce type ne seront jamais qu'une immersion dans le monde complexe et pas forcément merveilleux des archives. Certains stagiaires en repartiront contents de l'accueil qui leur aura été réservé, mais confortés dans leur peu d'intérêt pour la chose archivistique, tandis que d'autres y verront une voie d'avenir possible.

Hors les murs

La réalisation d'une exposition hors les murs sur 3 étages et 300 mètres carrés, accompagnée d'une publication scientifique de près de 200 pages, n'intervient guère que tous les trois ou quatre ans dans la vie d'un service d'archives. Deux de mes stagiaires ont eu l'occasion de vivre les mois précédents la concrétisation d'un tel événement et ont ainsi pu travailler sur des documents en vue d'une part de leur reproduction dans la publication, et d'autre part de leur sélection puis de leur description et de leur accrochage sur les murs mêmes de l'annexe de Conches du Musée d'ethnographie. Ils se sont donc initiés à la technique du scannage des pièces en respectant les exigences posées par le graphiste et l'éditeur, ont appris à manipuler des documents de formats et de supports aussi divers que fragiles et aiguisé leur sens de la précision dans la rédaction des légendes. Au final, l'exposition «De toutes les couleurs» consacrée à un siècle d'enseignement du dessin dans les écoles genevoises a largement bénéficié de leur contribution attentive et minutieuse.

C'est ensuite avec un œil curieux, intéressé et différent qu'ils ont parcouru les salles du musée, après avoir pu constater qu'il y a parfois loin de la théorie de la conservation à la pratique du montage d'une exposition lorsqu'on se retrouve à enjamber des piles de documents étalés au hasard des places laissées vides entre les pots de peinture!

Leur participation aux séances du comité de pilotage, auxquelles ils m'ont systématiquement accompagnée, leur a aussi permis de voir naître un scénario dans des affrontements intellectuels parfois homériques et de s'initier au montage de budgets recalculés maintes et maintes fois à chaque coupe de ligne budgétaire interne ou de réponse négative aux demandes de subventions externes.

En immersion

Les quelques semaines consacrées à un stage de ce type ne seront jamais qu'une immersion dans le monde complexe et pas forcément merveilleux des archives. Certains stagiaires en repartiront contents de l'accueil qui leur aura été réservé, mais confortés dans leur peu d'intérêt pour la chose archivistique, tandis que d'autres y verront une voie d'avenir possible. Il faudra bien sûr qu'ils acquièrent alors un supplément de connaissances, mais ils devront pour cela pouvoir compter sur des employeurs compréhensifs et ouverts à la perspective d'une formation continue et pédagogique de leurs jeunes assistants.

contact:
chantal.reneveyfry@etat.ge.ch

Erst- oder Zweitberuf?
Zur Arbeit in den Informationsberufen

Christoph Döbeli
Vorstand berufliche Bildung SVD-ASD
Basel

Die Informationsberufe sind in den letzten Jahrzehnten zu einem stark fragmentierten Berufsfeld geworden. Sowohl in der öffentlichen als auch in der betrieblichen Informationsversorgung unterscheiden sich der Werdegang der MitarbeiterInnen sowie deren Fachwissen. Für Bibliotheken, Medien und öffentliche Archive ist das Fach- mit dem Sachwissen weitgehend gleichzusetzen. Anders bei der betrieblichen Informationsversorgung, wo Branchenkenntnisse eine gewichtige Rolle spielen und der I+D-Fachkompetenz eine andere Stellung zukommt. Der nachfolgende Beitrag beleuchtet diesen Aspekt anhand der Geschichte der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD-ASD).

Ein Blick ins Archiv der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD-ASD) zeigt, dass es im ersten Jahrzehnt nach dem Ersten Weltkrieg vor allem hoch spezialisierte Fachkräfte im prosperierenden Umfeld der wissenschaftlichen Forschung waren, die sich den Fragen der Dokumentation widmeten. Fragen einer effizienten Informationsvermittlung standen im Vordergrund.

In dieser Zeit kann noch nicht von Erst- oder Zweitberuf gesprochen werden, denn die Erschliessung, Auswertung und der Nachweis wissenschaftlich-technischer Information erfolgte überwiegend in Bibliotheken und durch Bibliothekare. Meilensteine waren die am 1. Februar 1929 erfolgte Gründung der Kommission für Literaturnachweis sowie die Gründung des Betriebswirtschaftlichen Instituts der ETH Zürich im Mai 1929.

Die in der betrieblichen Informationsversorgung beschäftigten Fachleute waren als Erstberufler mehr oder weniger zufällig an diese Dokumentationsstellen gelangt und arbeiteten dort ohne genügende fachtechnische Aus- und Weiterbildung.

Die Firmenleitungen erkannten die Probleme: So sollten einerseits die internen «Information Workers» geschult werden und anderseits sollte durch ein Networking die Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Dokumentationsstellen verbessert werden.

Die auf die Forschung in Industrie und Gewerbe ausgerichtete Gruppe der gut qualifizierten Fachleute war mit einer kleinen Gruppe von Dokumentalisten konfrontiert, welche teilweise die Fachsprache nicht beherrschte und unter einem hohen Erwartungsdruck stand.

Mit diesen Forderungen traten sie an die Leitung der ETH heran, fanden dort aber vorerst kein Gehör. Mit vereinten Kräften setzten sie sich schliesslich durch. Zwei Ergebnisse illustrieren dies: Zum einen das 1938 von der Schweizerischen Landesbibliothek erstmals veröffentlichte Verzeichnis der Schweizerischen Literatur-Nachweisstellen, welches unter verschiedenen Bezeichnungen bis vor wenigen Jahren weitergeführt wurde. Zum andern die Umwandlung der 1929 entstandenen Kommission für Literaturnachweis in die Schweizerische Vereinigung für Dokumentation (SVD).

Die Gründung der SVD

Zur Gründungsversammlung vom 27. Januar 1939 an der ETH hatten sich mehr als 30 Teilnehmer angemeldet, wobei folgende Firmen und Institutionen persönlich vertreten waren: die Georg Fischer AG, Schaffhausen; die Aluminium AG, Neuhausen; die Brown & Bovery & Cie, Baden; die Eidgenössische Technische Hochschule ETH, Zürich; die von Rollschen Eisenwerke, Gerlafingen; die Eidgenössische Oberpostdirektion, Bern; die Eidgenössische Obertelegraphendirektion, Bern; die Generaldirektion der Schweizerischen Bundesbahnen, Bern; der Elektrotechnische Verein, Zürich; die Landesbibliothek, Bern; die Normen-Vereinigung, Zürich; die Oerlikon Bührle, Zürich; die Zentralbibliothek, Zürich.

Wenige Monate nach der Gründung brach der Zweite Weltkrieg aus, der ganz andere Sorgen mit sich brachte. Erst um 1950 konnte mit der Aufbauarbeit begonnen werden. Die Situation der Vorkriegszeit war unverändert geblieben: Die auf die Forschung in Industrie und Gewerbe ausgerichtete Gruppe der gut qualifizierten Fachleute war mit einer kleinen Gruppe von Dokumentalisten konfrontiert, welche teilweise die Fachsprache nicht beherrschte und unter einem hohen Erwartungsdruck stand.

Für den seit Jahren sehr engagierten Bibliothekar der Schweizerischen Bundesbahnen, Ernst Mathys, war dies eine willkommene Herausforderung. Er hatte bei der Gründung der SVD das permanente Sekretariat übernommen und beantwortete als Literaturnachweisstelle eine von Jahr zu Jahr wachsende Anzahl von Anfragen. Aus seiner Arbeit kannte er somit die Bedürfnisse der Informationskonsumenten wie auch die Defizite der Dokumentalisten in den Betrieben. Zusammen mit seinen Kollegen erar-

Die emotionale Verwurzelung in der ursprünglichen Ausbildung und Tätigkeit wurde bereits 1983 als einer der Gründe erkannt, welcher in der betrieblichen Informationsversorgung gegen die integrale berufliche Grundbildung spricht.

beitete er daher erste Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Internationale Kontakte hatten den schweizerischen Unternehmen den wichtigen Stellenwert der Informationsverarbeitung aufgezeigt. Das folgende Stelleninserat aus dem Jahr 1960 illustriert, wie nun neben die durch branchenspezifische Kenntnisse qualifizierten Mitarbeiter auch Erstberufler aus der I+D-Welt treten konnten:

LANDIS & GYR AG ZUG sucht
Dokumentalisten (Information Officer) als Vorsteher unserer technisch-wissenschaftlichen Fachbibliothek und Dokumentationszentrale.
Verlangt wird:
- **Abgeschlossene Hochschulbildung in technischer oder exakt-natur-wissenschaftlicher Richtung (Mathematik, Physik oder Chemie).**
- **Beherrschung der deutschen und französischen Sprache in Wort und Schrift sowie gründliche Kenntnisse des Englischen.**
- **Vertrautheit mit der internationalen Dezimalklassifikation.**
- **Fähigkeit zur Anfertigung von Bibliographien und Auszügen sowie von Übersetzungen aus der mehrsprachigen Literatur.**
- **Charakterliche Qualitäten zur Führung eines kleinen Teams, Initiative und Begeisterungsfähigkeit für Literaturrecherchen.**
- **Die Möglichkeit einer längeren Einarbeitung in das Fabrikationsprogramm ist vorgesehen.**

Dem Betrieb war offensichtlich klar, dass der gesuchte «Information Officer» ausser der erwarteten Fach- und Sozialkompetenz auch den Betrieb kennen musste. Die Vermittlung der Branchenkompetenzen erfolgte auf verschiedene Weise:

- durch die Teilnahme an Veranstaltungen: den internationalen Kongressen, den eigenen Jahresversammlungen und vor allem an den regelmässig angebotenen Besichtigungen;
- durch die gemeinsame Arbeit von Erst- und Zweitberuflern in Entwicklungsprojekten, welche oft im Rahmen von SVD-eigenen Arbeitsausschüssen erfolgte;
- durch systematische fachtechnische Weiterbildung, zuerst in einzelnen Veranstaltungen und seit 1959 in eigenen Kursen in Muttenz und später dann in Rheinfelden.

Eigene Aus- und Weiterbildung

Diese Kurse des SVD wurden durch ein 160 Seiten umfassendes Lehrmittel unterstützt, das von Jahr zu Jahr den neuen Bedürfnissen angepasst wurde. Die Kurse wurden jedes Jahr neu vorbereitet, und es erfolgten dabei Korrekturen an der Auswahl des Stoffes und der DozentInnen; es erfolgte also eine permanente Qualitätskontrolle, welche die Qualifikationen der Teilnehmer und Dozenten umfasste. Man kann aus diesem Grunde von einer eigentlichen rollenden Bildungsplanung mit sehr kurzen Wegen und einer institutionalisierten Qualitätssicherung sprechen.

Die Firmen der Privatwirtschaft schätzten diese «Rheinfelder Kurse», denn die MitarbeiterInnen, für den spezifischen Kompetenzerwerb extra freigestellt, konnten die neu erworbenen Fähigkeiten sofort im Betrieb einsetzen. Die Teilnahme an den Kursen erfolgte sowohl für die Dozenten als auch die Teilnehmenden überwiegend während der Arbeitszeit.

Neue Rahmenbedingungen

Ende der 1970-er Jahre kam Bewegung in dieses Bildungsgefüge, als die Forderung nach einer Diplomausbildung in die Diskussion eingebracht wurde. Die mehr und mehr diversifizierte Arbeit in den verschiedenen Wirtschaftszweigen, die unterschiedliche Arbeitsorganisation in den unterschiedlich grossen Betrieben, aber auch der erkennbare Mangel an verfügbaren Dozenten verlangten nach einer neuen Form der Aus- und Weiterbildung.

Der damalige Präsident François Köver unterschied zwei Ausbildungsniveaus für Erstberufler: den Dokumentalisten mit Hochschul- oder Universitätsabschluss und den Dokumentations-Assistenten. Als ersten Punkt einer solchen Ausbildung hielt er «eine Fachrichtung, in der der Beruf ausgeübt wird» fest. Dabei wurde der Dokumentalist klar auf der strategischen Ebene arbeitend gesehen, während der Assistent eher für operative Aufgaben vorgesehen war.

Die Arbeitsgruppe «Dokumentalisten-Diplom» erhielt anlässlich der Generalversammlung von 1982 den Auftrag, Argumente zusammenzutragen und zu gewichten. Der 1983 vorgelegte Bericht von mehr als 30 Seiten handelte alle damals benennbaren Aspekte ab und beleuchtete die bestehende, historisch gewachsene Ausbildungslandschaft mit ihren Mängeln. Dazu wurde die Forderung nach einer fünf Jahre dauernden Ausbildung als Richtschnur erhoben, um sich das notwendige Fachwissen aneignen zu können.

Arbeitsgruppe und Bericht hatten es in der Folge schwer. Im Jahre 1986 äusserte sich die Arbeitsgruppe erneut und hielt fest, dass ein Diplom notwendig und sinnvoll sei, jedoch keines «unter den Fittichen des BIGA», sondern ein SVD-Diplom mit einem eigenen Bildungsplan. Im Hintergrund spielte hier wiederum die Frage des Erstberufes eine Rolle, denn in der Privatwirtschaft hatten die meisten «Information Workers» sowie alle strategisch ausgerichteten Dokumentalisten bereits einen Berufsabschluss und waren zumeist als Akademiker im höheren Dienst angestellt. Ein BIGA-Diplom hätte demnach für die Einsteiger der Informationsberufe keine wirkliche Aufwertung gebracht. Die emotionale

Bei allen vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden die berufliche Herkunft und die tägliche Arbeit die beiden Gruppen der in der öffentlichen oder in der betrieblichen Informationsversorgung Tätigen so stark, dass eine gemeinsame Sicht auf die berufliche Grundbildung weiterhin ein Wunsch bleiben wird.

Verwurzelung in der ursprünglichen Ausbildung und Tätigkeit wurde bereits 1983 als einer der Gründe erkannt, welcher in der betrieblichen Informationsversorgung gegen die integrale berufliche Grundbildung spricht.

Gegensätzlich war die Situation bei den BibliothekarInnen, bei denen ein BIGA-Diplom als Abschluss einer Ausbildung in den Erstberuf als sinnvoll erkannt und gutgeheissen wurde. Die gemeinsamen Anstrengungen einer teilweise gleichen modularen Ausbildung zeigten rasch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Aus- und Weiterbildung. Nachdem 1988 diejenigen

Mitglieder der SVD, welche der Bundesverwaltung angehörten, eine neue Ausbildungsform beschlossen hatten, war die Situation offensichtlich endgültig zu unübersichtlich geworden.

Die Bestrebungen zu einer einheitlichen Ausbildung, diesmal als Berufslehre mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, mündeten 1994 in den BIGA-Beruf der I+D-AssistentIn. Aus den dargestellten Umständen ist verständlich, weshalb die Privatindustrie diese Ausbildung bis heute nicht angenommen hat. Weiter gibt es, wie schon erwähnt wurde, Interessensunterschiede bezüglich des Bildungsplans und des Ausbildungsschemas mit Ausbildungsbetrieben aus verschiedenen I+D-Tätigkeitsbereichen, da es viel mehr Ausbildungsplätze in Bibliotheken als in Dokumentationsstellen und Archiven gibt.

Mit den Bibliotheken hat sich der grösste «Player» durchgesetzt, welcher am meisten Erstberufler benötigt, während in der öffentlichen Verwaltung nur wenige Anstellungen zu verzeichnen sind. Dabei wären Erstberufler gerade als Registratoren, Planarchivare, Schriftgutverwalter usw., als Fachkräfte also, durchaus nötig, nur ist das Berufsbild bis heute nicht einsichtig und die Stellenausschreibungen zeigen, dass weiter in den alten Ausbildungsstrukturen gedacht wird.

Bei allen vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden die berufliche Herkunft und die tägliche Arbeit die beiden Gruppen der in der öffentlichen oder in der betrieblichen Informationsversorgung Tätigen so stark, dass eine gemeinsame Sicht auf die berufliche Grundbildung weiterhin ein Wunsch bleiben wird.

Rückblick auf die bisherige Ausbildung

Bisher haben 362 IDA ihre Ausbildung abgeschlossen. Leider existieren keine Statistiken über den weiteren Werdegang dieser Lehrleute, weshalb es nicht möglich ist, ihren weiteren Werdegang darzustellen. Die anlässlich der Lehrabschlussprüfung von 2006 durchgeführte Umfrage lässt jedoch vermuten, dass die eine Hälfte der Ausgebildeten nie auf dem Beruf gearbeitet hat. Die andere Hälfte, also rund 180 IDA, ist mit ihrem Erstberuf auf einen Arbeitsmarkt gelangt, auf dem es von Konkurrenzausbildungen wimmelt; sowohl die Kurse für die DiplombibliothekarInnen wie auch der Zertifikatskurs der ArchivarInnen werden weitergeführt. Aufgrund der geringen Zahl von ausgebildeten IDA hat ihre Ausbildung nie die notwendige Beachtung finden können. Auch die Vorstellung, dass der Weg an die Fachhochschule über die Berufslehre führt, hat sich nur zu einem kleinen Teil bewahrheitet.

Die Generalversammlung von 1966 ist ein Beispiel für Weiterbildung und Networking. Am Sonntag traf man sich zur Begrüssung im Grossratssaal des Basler Rathauses. Anschliessend führte der Weg in Colmars Museen und zum Nachtessen ins Nobelrestaurant «Kopfhus». Am Montag bildeten sich die ca. 150 TeilnehmerInnen mit Referaten, einem Parcours mit Besichtigungen und einer Filmvorführung weiter. Foto: Hans Baer.

Aufgrund der geringen Zahl von ausgebildeten IDA hat ihre Ausbildung nie die notwendige Beachtung finden können.

In den Informationsberufen arbeiteten in den letzten zehn Jahren mehr Erstberufler in den Bibliotheken und öffentlichen Dokumentationsstellen als im Tätigkeitsfeld der betrieblichen Informationsversorgung. Die Bibliotheken bestimmen auch weitgehend die Bildungsinhalte.

Für den beruflichen Erfolg in der Privatwirtschaft ist nach wie vor die Sachkompetenz, d.h. der ursprüngliche Beruf und die darin eingenommene Stellung, entscheidend. Im Tätigkeitsfeld der öffentlichen Informationsversorgung kämpfen Erstberufler mit ungenügenden Aufstiegschancen, Teilzeitstellen, tiefen Einstiegslöhnen und einem schlechten Berufsimage.

Ausblick

Die Arbeit der heutigen IDA wird auch in Zukunft weiter zum «Kunden» hin verlagert, d.h., dass der Sachbearbeiter auch für die Informationsarbeit verantwortlich zeichnet. Die Arbeit der betrieblichen Dokumentation wurde von einer Stabsfunktion zu einer weiteren Qualifikation für Erstberufler in Linienfunktion. Der seit Jahrzehnten feststellbare Wandel des Berufsbildes wird ungebremst weitergehen. Die tägliche Arbeit wird abstrakter und anspruchsvoller, Routinearbeiten gehen weiter zurück, Entwicklungsprojekte und Weiterbildung prägen immer mehr den beruflichen Alltag.

Diese Arbeitsumgebung eignet sich zunehmend weniger als Einstieg ins Berufsleben und überfordert die meisten der 16- bis 19-jährigen Jugendlichen. Vor diesem Hintergrund kommt die berufliche Grundbildung in der betrieblichen Informationsversorgung weiter unter Druck. Zunehmend verlangen die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes nach höher qualifizierten I+D-Fachleuten. Diesem Umstand trägt die Ausbildungslandschaft bereits Rechnung: Wie schnell die FH-AbsolventInnen und NDS-AbgängerInnen nämlich ihre Stellen finden, zeigt, wie gut diese Ausbildungsangebote positioniert sind.

contact:
cdgws@bluewin.ch

5. Stimmen von Lernenden
Les apprenants ont la parole

E-Mail-Umfrage

Um den Puls an der «Ausbildungs-Front» zu fühlen und zusätzliche unverfälschte Stimmen von direktbetroffenen «Azubis» zu erhalten, hat *arbido* eine E-Mail-Umfrage gestartet. Die Lernenden wurden gebeten, sich zu folgenden Punkten schriftlich zu äussern:

– Motivation zur Berufs(bildungs)wahl?
– Vorherige Ausbildung, eventuell Berufserfahrung?
– Erhoffte Perspektiven?
– Erste Erfahrungen mit der konkreten Berufsbildung I+D?
– Eventuelle Verbesserungsvorschläge/Wünsche?

Trotz vielen Interventionen und Ermunterungsversuchen erhielten wir leider keine einzige Reaktion aus der lateinischen Schweiz.

Daniel Leutenegger, Chefredaktor arbido

«I Dok» – ein Beruf mit grossen Perspektiven

Thomas Ditzler, 19,
Zentralbibliothek Solothurn

Als vor ungefähr drei Jahren die Berufswahl zum Thema stand, hatte bei mir zu Beginn noch überhaupt nichts auf ein Arbeiten in einer solchen Institution hingedeutet, geschweige denn, dass ich gewusst habe, dass es die Berufsbezeichnung «Informations- und Dokumentationsassistent» überhaupt gibt. Erst nach einem Besuch bei der Berufsberatung stiess ich auf diesen Beruf.

Nachdem ich die Informationsunterlagen genaustens studiert hatte, entschied ich mich, dass dieser Beruf meine Bestimmung für die kommenden drei Jahre sein muss.

Weitere Punkte, weshalb ich mich für diese Richtung entschieden habe, sind das grosse Angebot und die Perspektiven, welche man nach Abschluss der Ausbildung hat, um sich für anderweitige Berufe weiterbilden zu können.

Die Lehre zum Informations- und Dokumentationsassistenten ist meine erste Ausbildung, welche ich abschliessen werde, abgesehen von der Grundschulausbildung, welche ich mit einem Sekundarschulabschluss absolviert habe.

Ein für mich sehr wichtiger Punkt ist, dass ich von meiner Ausbildung stark profitieren kann, sei es nun allgemein von der Ausbildung oder auch von der Berufserfahrung, welche die Arbeitskollegen in meinem Betrieb haben. Weiter von grosser Wichtigkeit ist für mich auch die Tatsache, dass ich eine gute Grundausbildung für meine weitere Berufskarriere durch diese Ausbildung erhalte. Ich erhoffe mir, dass ich schlussendlich mit einem positiven Gedanken zurückschauen kann und mir bewusst ist, dass dies der richtige Weg ist, den ich eingeschlagen habe.

In einem Beruf, welcher eigentlich aus drei Berufen (Archiv, Bibliothek und Dokumentationsstelle) besteht, ist es die logische Folge, dass man viele Erfahrungen und Einblicke in diese Welt erhalten kann. Deshalb finde ich jenen Aspekt gut, welcher im Reglement vorschreibt, dass das Besuchen und Absolvieren von Praktika obligatorisch ist.

Auf Grund des schulischen Arbeitsstoffs fällt es einem nachher einfacher, Arbeitsschritte in einer anderen Institution nachzuvollziehen, da man in verschiedenen Institutionsarten bereits einmal tätig war.

Meiner Meinung nach zu verbessern und deshalb auch ein Wunsch von mir wäre es, dass «mein» Beruf eine andere, eventuell auch klarere, einfachere und vor allem kürzere Bezeichnung als «Informations- und Dokumentationsassistent» erhalten würde, denn erstens kann man sich auf den ersten Blick unter diesem Namen nicht gross etwas vorstellen, und der zweite Punkt ist das Wort «Assistent», welches meiner Meinung nach nicht zutrifft, da man damit tiefer eingestuft wird, als man wirklich ist.

Schliesslich ist man als «I Dok» kein Assistent von irgendeiner anderen Person.

Mit Schnuppern auf den Geschmack gekommen

**Cornelia Knuchel, 19,
Zentralbibliothek Solothurn,
besucht die Berufsschule für Hörgeschädigte in Zürich-Oerlikon**

Eigentlich wollte ich Floristin werden, aber ich bekam keine Stelle und meine Mutter empfahl mir, einmal als I+D-Assistentin schnuppern zu gehen. Ich wusste überhaupt nicht, was dieser Beruf war. Als ich geschnuppert hatte, erfuhr ich mehr über diesen Beruf und ich wollte eine Ausbildung als I+D-Assistentin machen.

Ich habe gerne Fachfranzösisch, Wissenschaftskunde und Kulturkunde.

Ich habe die Sprachheilschule Münchenbuchsee (1992–2001) und die Gehörlosensekundarschule Zürich (2001–2004) besucht.

Meine erhofften Perspektiven?
Ich werde ein Jahr Pause machen, geniessen. Nach einem Jahr möchte ich die BMS (Berufsmatura) machen. Weiter weiss ich noch nicht.

Ich mag es, freundliche und respektvolle Kunden zu bedienen. Was ich nicht mag: unfreundliche Kunden.

Ich besuche auch gerne die Schule, um meine Kollegen wiederzusehen. Aber ich stehe am Morgen nicht gerne so früh auf (5.30 Uhr!). In der Schule habe ich keine Kollegen, die die gleiche Ausbildung wie ich machen. Aber es gibt doch eine: sie ist erst im zweiten Lehrjahr.

Mein Wunsch ist es, dass ich überhaupt meine Lehrabschlussprüfung bestehe.

Ein Beruf, dessen Zukunft rosig ist und der bereits in der Lehre Spass macht

**Matthias Zimmerli, 15, 1. Lehrjahr,
Eidg. Militärbibliothek, Bern
Daniel Ott, 19, 3. Lehrjahr,
Eidg. Militärbibliothek, Bern**

Lehrlinge im Wandel der Zeiten: Dies ist wohl am besten zu beobachten, wenn man eine Lehre als Informations- und DokumentationsassistentIn in der Eidgenössischen Militärbibliothek, Bern, macht.

Unsere eigene Erfahrung zeigt auf, wie viel man während der Lehre in einer Bibliothek erleben kann. Innerhalb von zweieinhalb Jahren wechselten wir das Bibliothekssystem, zogen mitsamt allen Beständen an einen neuen Standort, und dieses Jahr geben wir uns auch noch einen neuen Namen (ab 26. Oktober 2007: Bibliothek am Guisanplatz).

Schon nur diese drei ausserordentlichen Umstände fordern selbst die Auszubildenden sehr (diese gelten ja als zäh), weil zusätzlich zur allgemeinen Lerntätigkeit noch diverse andere Aufgaben auf den Lehrling lauern. Konkret heisst dies, dass man zum Beispiel während unserer Umzugsphase Katalogisieren sollte, aber zusätzlich damit konfrontiert wurde, dass noch gar kein Computer zur Verfügung stand. In diesem Falle musste sich der Lehrling wohl oder übel auch noch als Service-Informatiker betätigen, damit er überhaupt arbeiten konnte.

Dies soll durchaus keine Kritik an der Militärbibliothek sein. Während eines Umzuges läuft nicht immer alles einwandfrei, aber genau an dem wächst man schliesslich. Das schulisch Theoretische ergänzt sich demnach optimal mit dem betrieblich Praktischen.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Lernpersonen in der heutigen anspruchsvollen I+D-Arbeitswelt neben den «normalen» Tätigkeiten einer Bibliothek (Ausleihe, Erwerbung, Katalogisieren, Recherchieren usw.) manchmal zusätzlich mit Dingen beschäftigt sind, die nicht unbedingt zur Ausbildung gemäss Reglement gehören. Das wirkliche Lernziel wird aber nie aus den Augen verloren! Daher muss man über ein strapazierfähiges Improvisationsvermögen verfügen.

Wer sich durch diese Anforderungen angesprochen fühlt, dem empfehlen wir eine Lehre als I+D-AssistentIn unbedingt weiter. Wer einen Beruf sucht, dessen Zukunft rosig ist und der bereits in der Lehre Spass macht, ist für diese Ausbildung bestens geeignet!

Immer an der «Quelle des Wissens» und am «Puls der Zeit»

**Cornelia Steiner, 19,
Eidg. Militärbibliothek, Bern**

Nach der obligatorischen Schule war ich zuerst in Amerika. Ein Jahr später absolvierte ich das JUVESO (Sozialjahr). Ich merkte bald, dass ich einen Beruf wie Kleinkindererzieherin nicht lernen will, da dieser Beruf nicht zu mir passt. Zudem gibt es keine Weiterbildungsmöglichkeiten.

Nach langem Suchen und Überlegen stiess ich auf einen relativ neuen Beruf: Informations- und DokumentationsassistentIn. Die Neugierde auf diesen Beruf, von dem ich noch nie etwas gehört hatte, packte mich. Ich habe geschnuppert und mich bei verschiedenen Stellen, die mir zusagten, beworben.

Der Beruf fasziniert mich, weil man immer an der «Quelle des Wissens» und am «Puls der Zeit» ist, Informationen verwaltet und vermittelt. Man arbeitet mit vielen verschiedenen Datenträgern und lernt den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien.

Eine gute Abwechslung zum Computer ergibt sich durch den Kundenkontakt. Es ist immer wieder eine Freude, mit den NutzerInnen zusammenzuarbeiten und zu helfen, in dem wir unser Wissen weitergeben.

Meine Berufslehre mache ich mit drei anderen «I Dok's» in der Eidgenössischen Militärbibliothek.

Da sich unser Beruf aus Archivar, Bibliothekar und Dokumentalist zusammensetzt, ist es ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung zum Informations- und Dokumentationsassistenten, dass man in einem oder mehreren anderen Betrieben ein Praktikum absolviert. Darum ist man im zweiten Lehrjahr fast die ganze Zeit extern.

Dies hat viele Vorteile, weil man die Vielseitigkeit unseres Berufes besser kennen lernt. In den Praktika lernt man Arbeitstätigkeiten, die man im eigenen Lehrbetrieb nicht lernen kann, weil die Möglichkeit dazu nicht besteht (z.B. Öffentliche Bibliothek im Vergleich mit einem Archiv). Deshalb bin ich nun bei Information und Dokumentation DEZA in einem externen Kurzpraktikum. Ein Praktikum bei der MailSource (Unternehmungsablage und Tochtergesellschaft der Post) habe ich bereits hinter mir und auf zwei darf ich mich noch freuen.

Wenn meine Ausbildung zu Ende ist, möchte ich einige Jahre als I+D-Assistentin arbeiten, am liebsten in einem kleinen Betrieb, wo man alles machen kann und nicht nur auf ein Gebiet fixiert ist. Danach möchte ich wieder ins Ausland gehen, um Sprachen zu lernen.

Man muss immer noch zwei bis drei Extra-Erklärungen abgeben

Reto Buri, 17,
Stadtbibliothek Thun

Meine Berufswahl kam sowohl für meine Familie als auch für mich überraschend. Zuerst war ich auf eine Lehre als Schrift- und Reklamegestalter aus, was ich nach einigem Schnuppern und einigen Bewerbungen jedoch ein wenig aufgab.

Ich fand dann ein Lehrstellenangebot in der Zeitung als Informations- und Dokumentationsassistent. Ich machte also eine kleine Schnupperlehre und nach einem Vorstellungsgespräch war ich offiziell «genommen», was mich natürlich über alles freute.

Nun, erhofft habe ich mir zunächst nichts. Ich war überglücklich, dass ich eine interessante Lehrstelle gefunden hatte.

Als ich aber von meinem Cousin hörte, dass er die gleiche Lehre gemacht hatte und nun beim Radio im Wallis arbeitet, klingelten bei mir einige Glocken. Dies wäre nämlich ein grosser Wunsch von mir, in dieses «Business» einzusteigen. Man wird also sehen.

Ob ich Verbesserungsvorschläge habe? Mir kommt spontan nur die Berufsbezeichnung «Informations- und Dokumentationsassistent» in den Sinn. Die ist manchmal ziemlich anstrengend, wenn Bekannte danach fragen, was man nun lernt. Man muss immer noch zwei bis drei Extra-Erklärungen abgeben, damit dann in etwa klar ist, was man da tut. Wobei dies auch eigentlich nicht nur ein Nachteil ist, denn ich finde, wer zum Beispiel Maurer lernt, wird einfach als einer abgestuft, der Bausteine aufeinanderbaut. Aber was ist, wenn es mal nichts zu mauern gibt? Wie siehts *dann* aus mit diesem «Maurer»?

Andere Verbesserungsvorschläge oder Wünsche habe ich mir noch nie genau überlegt. Ich finde es einen interessanten und lehrreichen Beruf.

Da ich jetzt schon anderthalb Jahre hier arbeite, kann ich die ersten Erfahrungen nicht wirklich hervorholen. Ich kann höchstens eine Rückmeldung zu meinen Lernzielen geben, die ich zum Teil abgeschlossen habe oder die noch in Planung sind. Ich hatte also schon in jensten Bereichen (CDs, DVDs, CD-ROMs) im Katalogisat einen Einblick, ausser bei den Büchern; d. h. wie man z.B. die Daten einer DVD aufnimmt (Jahr, Dauer, usw.)

Weiter geht's im Moment dann mit dem Erwerb, wie man die bestellten Medien samt Preis und Lieferant ins System eintippt.

Die Ausleihe am Schalter ist natürlich Alltag und war beim ersten Tag eine absolut neue Erfahrung. Man richtet sich dann nach einiger Zeit seine Techniken ein.

Eine Plattform, eine gute Ausgangslage

Ursina Anesini, 19,
ETH-Bibliothek Zürich

In der Volksschule während der Berufswahl war für mich schnell klar, in welche Richtung ich mich wenden wollte. Punkte wie Kommunikation, Medien, Schreiben und Denken, aber auch mit dem Beruf reisen, Menschen kennen lernen, informieren, lernen und Wissen weitergeben wollte ich in meinen Arbeitsalltag einbauen können. Mit der Zweitausbildung als Journalistin im Hinterkopf, machte ich mich auf die Suche nach alternativen und artverwandten Berufen. Als ich an einem Infotag der ETH-Bibliothek Zürich für die Ausbildung zur I+D-Assistentin teilgenommen hatte, bewarb ich mich und wurde ausgewählt. Zusätzlich zur Berufsschule besuche ich auch die Berufsmaturitätsschule (BMS).

Meine Erfahrungen in den letzten zweieinhalb Jahren möchte ich hier schildern.

Die ETH-Bibliothek ist eine grosse Bibliothek mit den verschiedensten Abteilungen, welche die Lernenden im Laufe ihrer Lehrzeit durchlaufen. Für mich überwiegen dabei die Vorteile, weil ich gerne neue Menschen und Arbeiten kennen lerne. Leider hat man als Lernende nicht die Möglichkeit, in so grossem Ausmass, wie in einer allgemein öffentlichen Bibliothek, Dinge selber in die Hand zu nehmen und zum Beispiel eine Ausstellung zu organisieren. Bei uns macht das eine eigene Abteilung. Hier fände ich es wün-

schens- und ergänzenswert, wenn ein Austausch der Lernenden von Hochschulbibliotheken und öffentlichen Bibliotheken stattfände.

Eben auch um den Austausch zu fördern, fuhren die beiden Klassen des dritten Lehrjahres von Bern und Zürich letztes Jahr zusammen an die Buchmesse in Frankfurt. Ich finde es wichtig, dass wir uns untereinander in der Branche kennen und gute Beziehungen pflegen. In der Ausbildung soll der Grundstein dafür gelegt werden.

Ich finde es sehr wichtig, dass die ETH-Bibliothek ihren Lernenden ermöglicht, Praktika zu absolvieren. Die Praktikumsorte können die Lernenden selber wählen und die Praktika werden nach Möglichkeit in dieser Institution durchgeführt. Im dritten Lehrjahr absolvierte ich je ein Praktikum von zwei Monaten bei der Dokumentation Tamedia AG in Zürich und im Schweizerischen Literaturarchiv (SLA) in Bern. Das hat mir gefallen, ich konnte andere Luft schnuppern; vorher war mir die praktische Dokumentations- und Archivarbeit völlig fremd. Dabei wurde mir die Vielfältigkeit unseres Berufes bewusst. Die Arbeiten in einem Archiv oder einer Dokumentationsstelle unterscheiden sich doch sehr von jenen in der Bibliothek. Ich bin der Meinung, dass viele unterschätzen, was wir effektiv können.

In der Berufsschule (abz) hatte unsere Klasse das grosse Glück, mit Dorothea Giger eine äusserst kompetente und engagierte Lehrerin für die Fächer Informationsverwaltung und Medienkunde im Einsatz zu haben. Im Gegensatz zu anderen Berufen, ist bei uns nicht fassbar, was wir können müssen. Es entsteht kein Produkt. Und es braucht seine Zeit, bis Richtlinien und Lernziele formuliert sind. Die Standards sind nicht von Beginn der Ausbildung so hoch gewesen, wie sie jetzt sind. Und sie sind auch jetzt noch von Betrieb zu Betrieb anders.

Was ich als Verbesserung vorschlagen möchte, ist ein Fach wie Literaturkunde. Jetzt existiert das Fach Kulturkunde, aber die Auseinandersetzung mit verschiedenen Literaturepochen, Autoren und Gattungen finde ich doch sehr existenziell in einem Beruf, in welchem wir unseren Kunden nicht nur bei der Recherche behilflich sind, sondern vielleicht auch einmal gefragt werden, welche Werke der Epoche Junges Deutschland denn sogenannte Pflichtlektüre seien. Ich bin sehr interessiert an Literatur und kann diese Lücken dadurch beheben. Ausserdem absolviere ich die BMS, wo wir im Deutsch verschiedene Epochen, Werke und deren Urheber behandeln. Ich muss sagen, für Lernende, die etwas lernen und gefordert werden wollen, ist es zu empfehlen, die BMS zusätzlich zu absolvieren.

Meine Wahl für diesen Beruf habe ich getroffen, um hinterher darauf aufzubauen. Eine Plattform, eine gute Ausgangslage. Um zu studieren oder auch im Ausland zu arbeiten. Daher ist die ETH-Bibliothek für mich die optimale Ausbildungsstätte; hier habe ich gelernt, dass es wichtig ist, sich weiterzubilden und immer Neues lernen zu wollen.

6. Alles zur Reform der beruflichen Grundbildung I+D-AssistentIn
Tout sur la réforme de la formation professionnelle initiale des assistant(e)s I+D

Überarbeitung des Ausbildungsreglements I+D-AssistentIn zu einer Bildungsverordnung Fachfrau I+D/Fachmann I+D
Vernehmlassung zum Bildungsplan I+D

Andrea Betschart
Projektleitung BiVo
Ausbildungsdelegation I+D
Bern

Die verbandsinterne Vernehmlassung zum Bildungsplan I+D dauert vom 1. März bis 16. April 2007. Während dieser Zeit können sich die Verbandsmitglieder der Fachverbände I+D zum Bildungsplan I+D äussern. Nach allfälliger Überarbeitung wird die Reformkommission die Bildungsverordnung I+D beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zur Inkraftsetzung einreichen. Damit auch Sie sich an der Vernehmlassung beteiligen können, finden Sie nachfolgend die nötigen Informationen zur Reform, zur Verordnung und zum Bildungsplan.

1. Warum eine Reform?

1999 haben sich die drei Verbände VSA, SVD und BBS entschieden, die bestehenden Ausbildungen nicht mehr weiterzuführen und eine neue gemeinsame Ausbildung in einer Berufslehre und einem Fachhochschulstudium zu organisieren.

Als Organisationen der Arbeitswelt tragen die Berufsverbände die Verantwortung für die Qualität und die Inhalte der Ausbildung. Sie tragen ebenfalls eine Verantwortung gegenüber den jungen Leuten, die am Anfang ihres Berufslebens stehen und sich im neuen Alltag zu orientieren versuchen. Die Berufsverbände geben ihnen in den Betrieben die Möglichkeit, einen zukunftsfähigen Beruf zu erlernen.

Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 müssen alle Berufsverbände ihre Ausbildungsreglemente in Bildungsverordnungen überführen.

Neu werden in der Bildungsverordnung der Rahmen der Ausbildung und im Bildungsplan die konkreten Lerninhalte geregelt. Die neue Regelung mit einer Bildungsverordnung und einem entsprechenden Bildungsplan bietet mehr Spielraum, notwendige Anpassungen der Lerninhalte innert kürzester Zeit und ohne grossen Behördenaufwand auszuführen. Die Änderungen werden direkt über die Ansprechperson im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) beantragt und vom BBT bewilligt. Mit dem jetzigen Reglement können Anpassungen der Lernziele nur durch eine Vernehmlassung im Bundesrat vorgenommen werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Bildungspläne nach vorgeschriebenen Methoden erarbeitet werden müssen. D.h. die Bildungspläne sind in sich konsistent und folgen einem didaktischen und pädagogischen Aufbau.

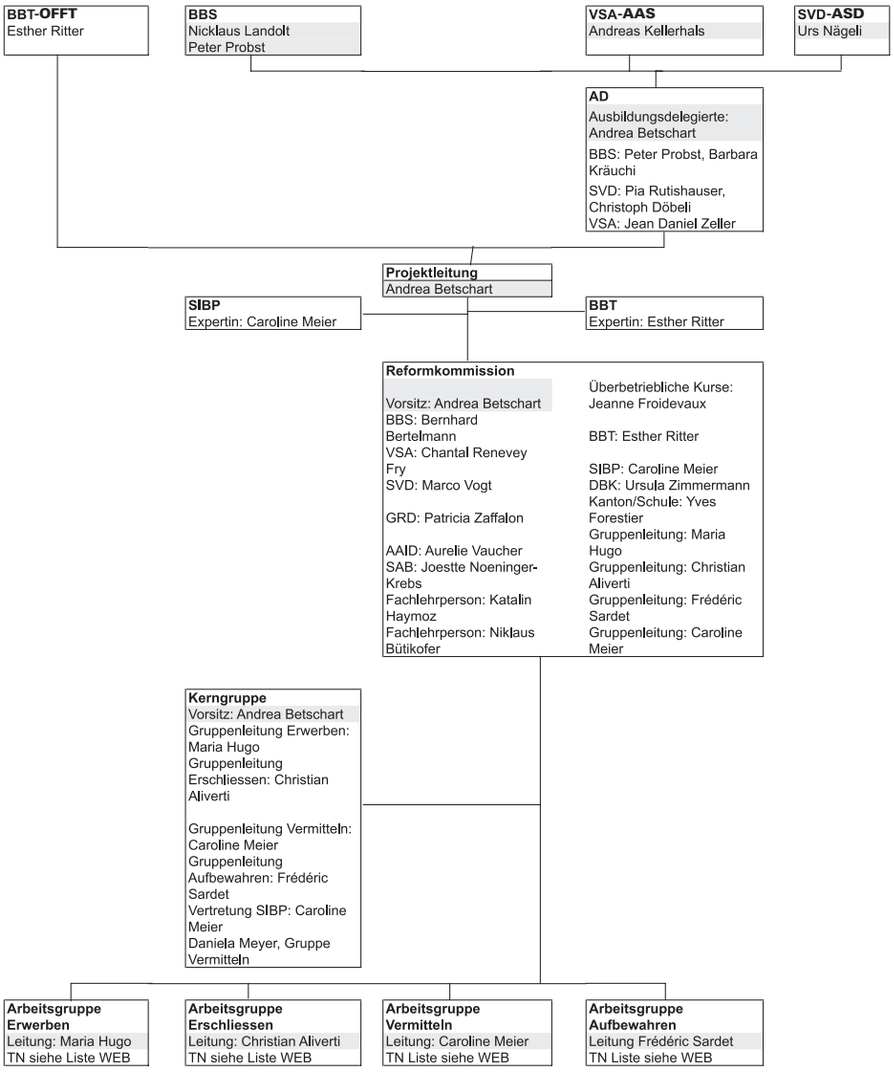
2. Ziel des Reformprozesses

Die Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverbände). Eine Berufsreform ist ein komplexer Prozess; verschiedene Stellen sind am Erarbeitungsprozess beteiligt. Eine gut funktionierende Berufsbildung liegt im Interesse der Wirtschaft, der Kantone und des Bundes. Das neue Berufsbildungsgesetz bietet zahlreiche Innovationen und erklärt die Qualitätsentwicklung zur Daueraufgabe. Der Umsetzungsprozess soll daher genutzt werden, um Bestehendes kritisch zu hinterfragen und neue Wege zu gehen.

Am Ende des vier Jahre dauernden Prozesses der Überarbeitung des Ausbildungsreglements Information und Dokumentation tritt eine Bildungsverordnung über die berufliche Grundbildung I+D in Kraft. Die Inhalte der Ausbildung an den Schulen und die Inhalte der überbetrieblichen Kurse als Ergänzung zur schulischen und betrieblichen Bildung sind definiert. Die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben sind geschult. Betriebe und Schulen können die neue Verordnung umsetzen und anwenden.

3. Beteiligte Parteien

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hat den Organisationen der Arbeitswelt den Auftrag gegeben, innerhalb von 5 Jahren die Reglemente ihrer Berufsausbildungen zu überarbeiten und diesbezüglich eine Projektorganisation auf die Beine zu stellen. Im Anschluss daran hat die Ausbildungsdelegation den Vorticketantrag beim BBT eingegeben und eine



Organisationsdiagramm Ausbildung I+D

Projektstruktur und -organisation erstellt. Sie ist zusammen mit dem BBT die Auftraggeberin des Projektes Bildungsverordnung und ist gegenüber den drei Verbandsvorständen (BBS, SVD, VSA) rechenschaftspflichtig. Sie formuliert Projektziele und gibt das Budget vor.

4. Bildungsverordnung

Zuerst einmal ist es wichtig, den Unterschied zwischen der Verordnung und dem Bildungsplan zu kennen. Die Verordnung gibt den (gesetzlichen) Rahmen vor, während der Bildungsplan die Lernziele ausformuliert. Die zwei Texte bilden zusammen neu die Bildungsverordnung für die Berufslehre.

4.1 Vorarbeiten zur Bildungsverordnung

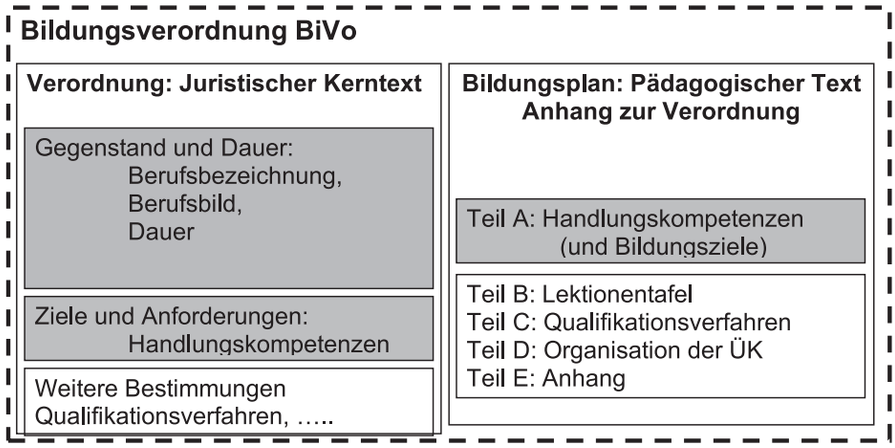
In der Berufsausbildung erlernen die Auszubildenden die notwendige berufliche Handlungskompetenz. Beim Erarbeiten der Inhalte zur Berufsausbildung stehen demnach folgende Fragen im Vordergrund: Braucht die Lernende das Wissen respektive diese Kenntnisse wirklich im Berufsalltag? Ist dieses Wissen wirklich relevant für die Aufgaben des Berufsalltages?

Folgende Fragen stellten sich zu Beginn des Projektes:

– *Zu welchen Ergebnissen führen die Analysen des Arbeitsmarktes sowie der Laufbahn- und beruflichen Nachwuchspolitik?*
Eine Arbeitsmarktanalyse wurde aus Ressourcenmangel nicht vor der Eingabe des Vortickets durchgeführt. Die Ergebnisse der 2005 durchgeführten Umfrage «Berufliche Bildung der Institutionen» liegen ab Seite 92 vor.

– *Was haben die zwei Diskussionstage im Vorfeld der Arbeiten zur Bildungsverordnung ergeben?*
Die zwei Tage haben vor allem ein sehr heterogenes Bild von den Aufgaben und den Einsatzmöglichkeiten einer I+D-Assistentin gezeigt. D.h., dass das eigentliche Berufsbild zu dem vor 6 Jahren ins Leben gerufenen Beruf in der Praxis kaum verankert ist. Auch scheinen die drei Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation in einem Konkurrenzkampf untereinander zu stehen. Die Bereiche Archiv und Dokumentation benennen die Ausbildung als zu bibliothekslastig. Die Abgrenzung zur Fachhochschulausbildung sei unklar. Die zwei Ausbildungen scheinen sich ebenfalls gegenseitig zu konkurrenzieren und ergänzen sich nicht, wie das eigentlich in der Berufsbildung vorgesehen wäre.

– *Zu welchen Ergebnissen führt eine allfällige Tätigkeitsanalyse?*
Mit dem Sammeln von Handlungsgeschichten wurde der Prozess «Bildungsverordnung» gestartet. Die Handlungsgeschichten dienen als Grundlage zur Erarbeitung der Ziele des Bildungsplanes. Die eingegan-



genen Handlungsgeschichten haben keine an sich neuen Tätigkeiten hervorgebracht. Es zeigt sich aber im Vergleich zum gültigen Reglement von 1997 eine Schwerpunktverschiebung bei Aufgaben und Tätigkeiten einer Informations- und DokumentationsassistentIn.

4.2 Neuausrichtung der Berufsausbildung

Ziel der Berufsausbildung:
berufliche Handlungskompetenz

Handlungsorientierte Lernziele erfordern
handlungsorientiertes Prüfen

– *Was soll oder will man aus welchen Gründen grundsätzlich verändern?*
Die Aufgaben und Kompetenzen der gelernten Informations- und DokumentationsassistentInnen müssen anders gewichtet werden. Die Kommunikationsfähigkeit soll zukünftig im Vordergrund stehen. Die neuen Informationsmöglichkeiten und -träger sowie deren Handhabung müssen verstärkt integriert und berücksichtigt werden. Der Prozess Bildungsverordnung ist eine grosse Chance, die drei Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation gleich stark zu gewichten sowie im Bildungsplan zu verankern. Die Einführungskurse und die Qualifikationsverfahren erhalten deshalb neue Inhalte und Verfahren. Siehe dazu auch die Stellungnahme der Kerngruppe auf Seite 88.

– *Soll die berufliche Grundbildung zu einem eidgenössischen Berufsattest oder einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) führen?*
Das Interesse an einem EFZ ist da. Ein Berufsattest ist für den Beruf Fachfrau I+D nicht erstrebenswert, das hat der Diskussionstag vom 30.11.2004 ergeben. Der Arbeitsmarkt hat kein Interesse daran, wünscht aber im Gegenzug mehr BerufsmaturandInnen.

– *Welche Struktur soll die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung erhalten? Wird darin ein einzelner Beruf beschrieben oder handelt es sich beispielsweise um einen Beruf mit mehreren Fachrichtungen?*
Das alte Reglement wird neu gegliedert und strukturiert. Die Handlungsfelder und die Prüfungspositionen müssen anders definiert werden. Arbeitsgruppen erarbeiten die Leit-, Richt- und Leistungsziele. Klar ist dabei, dass nach wie vor eine Grundausbildung über alle drei Bereiche angeboten wird. Spezialisierungsstufen sollen über Fortbildungen und Berufserfahrung erreicht werden.

– *Wann soll die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung in Kraft treten?*
Die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung soll am 1.1. 2009 in Kraft treten.

5. Erarbeitung des Bildungsplans

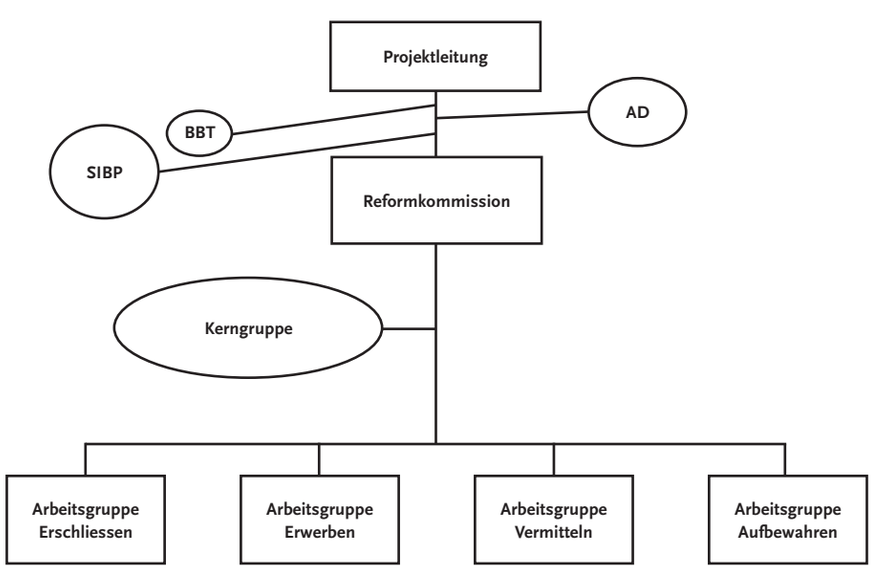
Das Projekt wurde von der Ausbildungsdelegation I+D in Auftrag gegeben. Dazu ernannte sie Andrea Betschart als Projektleiterin. Sie stellt die Projektkoordination zwischen der Ausbildungsdelegation, dem BBT und der Reformkommission sowie die Einhaltung der Projektziele sicher.

Die Reformkommission ist der Steuerungsausschuss und setzt sich aus den verschiedenen Verbandsvertretungen (BBS, SVD, VSA, GRD, SAB, AAID) aus allen Landesteilen, Vertretung Überbetriebliche Kurse, Schulen, Fachlehrervertretungen, Kantonsvertretung, BBT, EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) und Arbeitsgruppenleitungen zusammen. Die Reformkommission verantwortet die Terminplanung, das Informationskonzept, die Qualifikationsverfahren, die inhaltliche Steuerung des Projektes und garantiert den Informationsfluss zur delegierenden Institution.

Die Kerngruppe besteht aus den Arbeitsgruppenleitungen, der Projektleitung und einer Vertreterin aus dem EHB. Sie erarbeiten den Bildungsplan zu Handen der Reformkommission und bringen die Ergebnisse und Anliegen aus den Arbeitsgruppen ein.

Die Arbeitsgruppen bestehen aus verschiedenen Vertretern der drei I+D-Bereiche und aus verschiedenen Typen von Institutionen sowie Fachlehrpersonen. Sie sammeln die Handlungsgeschichten aus dem Betriebsalltag und erarbeiten die Leistungsziele.

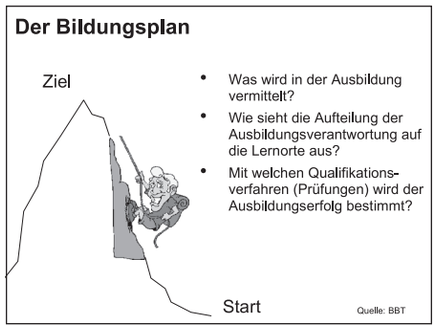
Mit dieser Aufteilung in verschiedene Aufgaben und Zuständigkeiten ist eine repräsentative Gruppe der I+D-Welt von ca. 60 Personen am Projekt beteiligt. Am Ende des Projektes wird die Reformkommission in die «Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität I+D» überführt. Ihre Kernaufgabe wird es sein, in Zusammenarbeit mit Bund und Kantonen regelmässig den Bildungsplan auf seine Aktualität hin zu überprüfen und gegebenenfalls die notwendigen Änderungen in die Wege zu leiten.

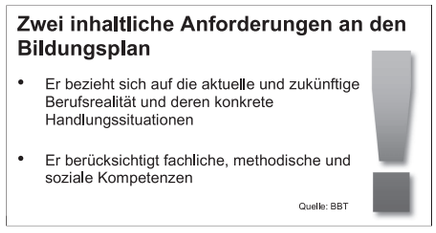


Organisation des Reformprozesses

5.1 Was regelt der Bildungsplan?

Ziel der beruflichen Grundbildung ist die Vermittlung von Kompetenzen. Diese befähigen die Lernenden, berufliche und allgemeine Handlungssituationen zu bewältigen. Die Kompetenzen (auch als Handlungskompetenzen bezeichnet), die von ausgebildeten Berufsleuten erwartet werden, sind im Bildungsplan in Form von Bildungszielen beschrieben.





5.2 Vorgehen nach der Triplex-Methode

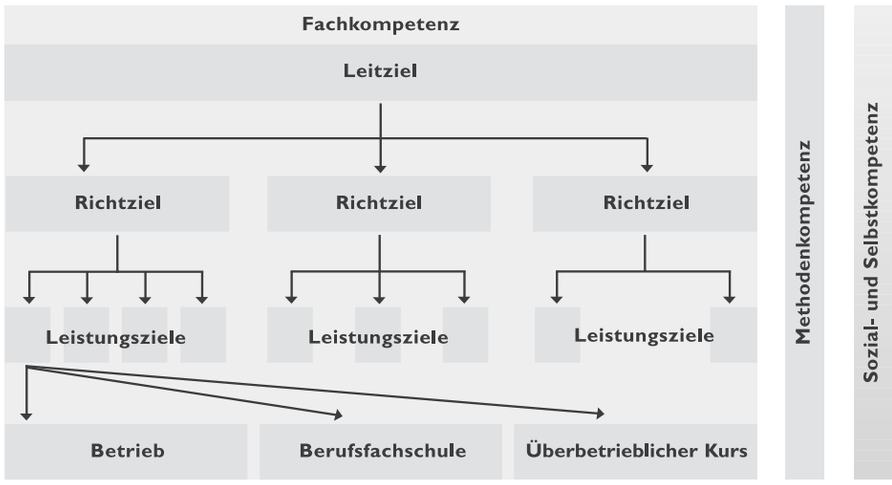
Die Reformkommission hat sich an der Sitzung vom 1.12.2005 für die Methode Triplex zur Erarbeitung der Bildungsziele entschieden. Nach dieser Methode werden Bildungsziele auf drei Ebenen formuliert. Ein Vorteil ist, dass die Leistungsziele nach Lernorten aufgeteilt werden. Damit ist die Verantwortung für jeden Lernort mit überprüfbaren Leistungszielen definiert.

Der Einstieg in die Bildungsplanarbeit beginnt mit dem Sammeln von Handlungsgeschichten. Dabei geht es darum, konkrete Situationen, in denen ausgebildete Berufsleute heute arbeiten, zu sammeln und zu beschreiben. Die beschriebenen Berufssituationen dienen als Grundlage für alle weiteren Arbeiten am Bildungsplan. In einem ersten Schritt wird daraus das Berufsprofil entwickelt. Damit wird sichergestellt, dass das Berufsprofil dem aktuellen Stand der Berufspraxis entspricht.

Lernziele nach der Triplex-Methode formulieren

- Beschreiben, was durch Ausbildung und Unterricht erreicht werden soll
- Lassen sich durch ihre Konkretheit in drei Ebenen gliedern
- Lassen sich nach ihrer Komplexität ordnen (Taxonomie)
- Dienen als Referenz beim Bestimmen des Lernerfolges

Zielebenen und Dauer ihrer Gültigkeit



Bildungsziele nach der Triplex-Methode

5.3 Neue Qualifikationsverfahren

Die Qualifikationsverfahren überprüfen die berufliche Handlungskompetenz des Lernenden am Ende seiner Berufsausbildung. Es gibt dabei nur die Antworten «Ja» oder «Nein», das heisst, ob der/die Lernende die Anforderungen im Berufsalltag erfüllt oder nicht.

Folgende Angaben zu den Qualifikationsverfahren werden in der Verordnung über die berufliche Grundbildung aufgeführt und im Bildungsplan konkretisiert. Es gibt grundsätzlich drei grundlegende Verfahren, und das sind: die mündliche und schriftliche Prüfung, die praktische Arbeit und die Lern- und Arbeitsdokumentation. Die Qualifikationsverfahren richten sich immer nach den Bildungszielen des Bildungsplanes aus und berücksichtigen diese repräsentativ.

- Zulassung
- Gliederung und Gewichtung der Qualifikationsbereiche
- Verfahrensformen
- Zeitpunkt(e) und Dauer der Durchführung
- Bestehensregel

Die praktische Prüfung findet in den Betrieben statt und beinhaltet folgende Positionen:

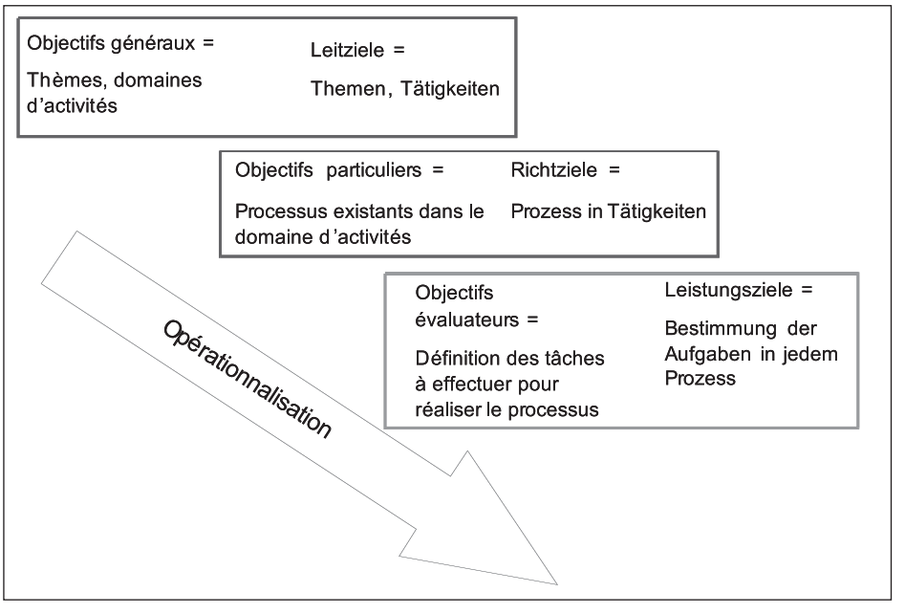
Position 1	Erwerben
Position 2	Erschliessen
Position 3	Aufbewahren
Position 4	Instrumente und Verfahren
Position 5	Promotion und Kommunikation
Position 6	Kundenbeziehungen
Position 7	Recherchieren

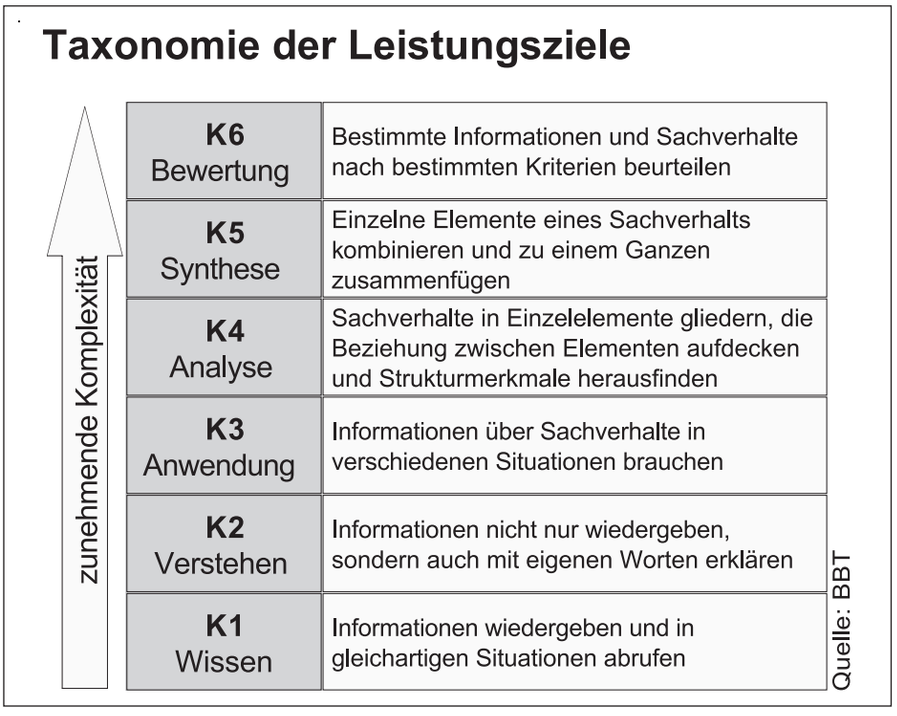
Die berufstheoretische Prüfung hat nun folgende Prüfungspositionen:

Position 2	Erschliessen
Position 3	Aufbewahren
Position 4	Instrumente und Verfahren

Wie unterscheiden sich die verschiedenen Zielebenen voneinander?

Leitziel	Bezeichnet einen übergeordneten Lernbereich. Begründet, *warum* dieser in der Ausbildung behandelt wird.
Richtziel	Beschreibt eine Verhaltensbereitschaft (Interesse, Motivation, Haltung usw.), welche die Lernenden in einer bestimmten Situation aktivieren soll. Bestimmt, *was* gelernt werden soll.
Leistungsziel	Das Leistungsziel konkretisiert das Richtziel durch beobachtbares Verhalten. Bestimmt, *wie* genau etwas gelernt werden soll.





Mit der Taxonomiestufe wird der Schwierigkeits- und Komplexitätsgrad der Leistungsziele bestimmt.

Position 5	Promotion und Kommunikation
	Fremdsprachen 2×
Position 7	Rercherchieren
Position 8	Administration
	Rechtsfragen
	Rechnungswesen

6. Was wird sich ändern?

Die Methode Triplex zur Erarbeitung des Bildungsplanes hat eine Grundsystematik in das ganze Dokument gebracht. Der Bildungsplan baut auf Handlungsgeschichten aus dem Betriebsalltag von Archiven, Bibliotheken, Dokumentationsstellen auf. Die Leistungsziele sind dadurch deutlich einem Lernort zugeteilt. Die Ziele sind klarer und verbindlicher für alle drei Lernorte geworden. Zum Beispiel sieht ein Betrieb anhand der Leistungsziele, welche davon nicht in seinem Betrieb vermittelt werden können. Für diese muss dann während der Lehrzeit ein Praktikumsplatz in einem anderen Betrieb gesucht werden.

Die vier Standardbereiche «Erschliessen», «Vermitteln», «Erwerben» und «Aufbewahren» wurden nochmals um vier Gebiete ergänzt. Das macht den Beruf übersichtlicher und zeigt seine Vielfältigkeit.

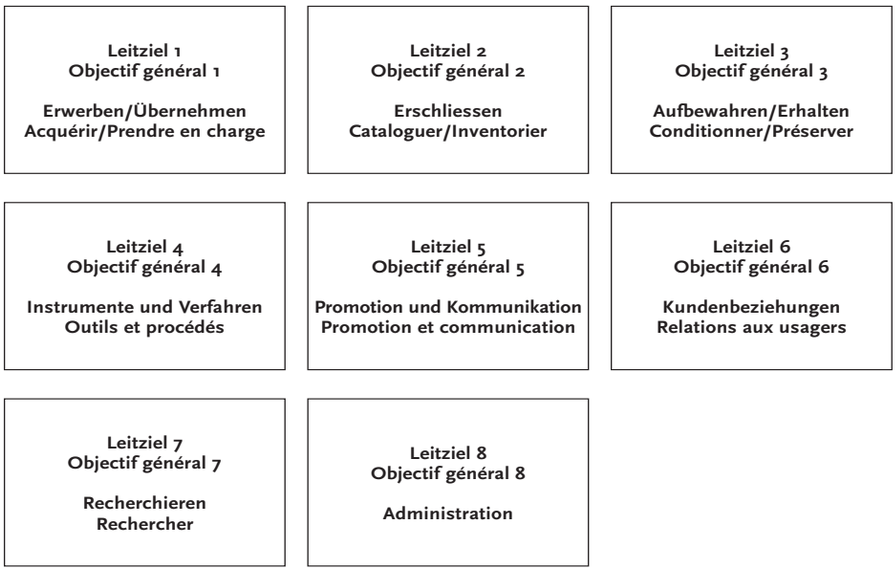
Abgesehen von diesen strukturellen und inhaltlichen Änderungen wird zukünftig eine neue Berufsbildungsterminologie angewendet. Eine entsprechende Liste mit den neuen Begriffen finden Sie auf S. 79.

6.1 Erschliessen und Recherchieren neu in den überbetrieblichen Kursen angesiedelt

Die überbetrieblichen Kurse (ÜK) vermitteln einerseits die zwei Kernkompetenzen eines Fachmanns I+D: Erschliessen und Recherchieren. Alle übrigen Tätigkeiten bauen auf dem Wissen dieser zwei Kernkompetenzen auf. Daher sind sie auch relevant für die Lehrabschlussnote. Das Katalogisieren wird aufgrund des in den Bibliotheken am häufigsten gebrauchten Systems und aufgrund eines üblichen Verwaltungssystems vermittelt. Die Reformkommission ist der Überzeugung, dass niemand besser diese zwei Kernkompetenzen vermitteln kann, als Berufsleute, die damit tagtäglich arbeiten. Sie haben die notwendige Infrastruktur zur Verfügung. Die Qualitätssicherung obliegt der Ausbildungsdelegation I+D. Daher kann man diese zwei ÜK-Kurse nicht an die Schulen delegieren. Dort kann weder die Qualität noch die Infrastruktur gewährleistet werden.

Wieso das Erschliessen an einem konkreten System vermitteln?

Dahinter steht die Idee, dass mit der Vermittlung der Theorie an der Schule mit abstrakten Masken oder mit Kartenkatalogen und mit der praktischen Vermittlung in den Betrieben selber nicht das notwendige Verständnis geweckt wird. Die Verbindung von Theorie zur Praxis wurde mit diesem Modell durch die Lernenden zu wenig gemacht. Sie verstanden nicht, wofür das Erschliessen im Gesamten dient. Jetzt soll der ÜK das praktisch-theoretische Wissen an einem Ort mit allgemein gültigen Regeln und Normen vermitteln. Die Betriebe können dann auf diesem Wissen aufbauen und die Lernenden auf das betriebseigene System schulen. Das Umstellen auf ein anderes System sollte dann keine grosse Rolle mehr spielen. Weiter werden die Fachleute I+D auch besser für den



Arbeitsmarkt gerüstet, indem sie ein System beherrschen, mit dem drei Viertel aller Betriebe in ihrer Sprachregion arbeiten.

Dieselben Überlegungen gelten auch für den ÜK-Kurs «Recherche». Darin werden aufgrund von zwei grossen Datenbanken die Recherchetechniken vermittelt. Der Betrieb kann auf diesem Wissen aufbauen und der Lernende kann das Wissen auch auf andere Findmittel anwenden und so die notwendige Erfahrung sammeln. Auch da gilt: die erste theoretisch-praktische Einführung findet im ÜK statt.

Die ÜK-Kurse erhalten ein stärkeres Gewicht, denn die ÜK-Kurse «Erschliessen» und «Recherchieren» schliessen mit Prüfungen ab; diese Noten fliessen als Erfahrungsnoten in die Lehrabschlussnote ein.

6.2 Neue Berufsbezeichnung

Im Rahmen der Vergabe von Berufsbezeichnungen hat sich folgende Praxis ergeben: gewählt wurden Zusätze wie Fachfrau, Fachwart oder Fachangestellte. Der Rest ist frei wählbar, wobei keine englischen Titel verwendet werden dürfen. Der Vorschlag der Reformkommission für den Beruf I+D-AssistentIn lautet:

- Fachmann Information und Dokumentation/Fachfrau Information und Dokumentation
- Gestionnaire en information documentaire
- Gestore dell' informazione e della documentazione/Gestrice dell' informazione e della documentazione

6.3 Zukunftsorientierter Bildungsplan

Der vorliegende Bildungsplan zeigt sich dank der aktiven Beteiligung aller drei Fachrichtungen ausgewogener als vorher und erfreut sich einer breiten Abstützung in der Praxis. Das Berufsprofil ist definiert und einfach verständlich. Den Entwicklungen im I+D-Wesen wurde mit konkreten Leistungszielen Rechnung getragen. Der Bildungsplan ist daher zukunftsorientiert. Auch bietet die neue Kommission, welche den Auftrag hat, laufend den Bildungsplan zu überprüfen, die Gewähr, dass keine Entwicklungen verschlafen

Neu	**Bisher**
Abschlussprüfung	Lehrabschlussprüfung
Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis	Lehrbetrieb, Lehrwerkstätte, Handelsschule, Lehrbetriebsverbund
Aufsicht über die berufliche Grundbildung	Lehraufsicht
Berufliche Grundbildung	Lehre, Berufslehre
Berufsbildner/in	Lehrmeister/in, Ausbildner/in
Berufsbildungsverantwortliche	Oberbegriff für: Berufsbildner/innen
Berufsfachschule	Berufsschule, Gewerbeschule
Berufsorientierte Weiterbildung	Weiterbildung
Bildung der Berufsbildner/innen	Lehrmeisterkurs
Bildungsbericht	Ausbildungsbericht
Bildungsbewilligung	Ausbildungsberechtigung
Bildungsplan	Ausbildungsplan des Lehrbetriebs
Bildungsziele	Ausbildungsziele
Instrumente zur Förderung der betrieblichen Grundbildung	Ausbildungshilfsmittel (u.a. Modell-Lehrgang)
Lehrbetriebsverbund	Ausbildungsverbund
Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität	Lehrkräfte der Berufsfachschulen, Berufsschullehrer, Lehrkräfte der überbetrieblichen Kurse
Lerndokumentation	Arbeitsbuch
Lernende Person, Lernende	Lehrling
Lernorte	Lehrbetrieb, überbetriebliches Kurszentrum und Berufsfachschule, Lehrwerkstätte
Obligatorische schulische Bildung (während der Lehre)	Pflichtunterricht
Organisationen der Arbeitswelt	Berufs- und Dachverbände
Qualifikationsverfahren	Oberbegriff für Prüfungsverfahren (z.B. Abschlussprüfung, Lehrabschlussprüfung)
Überbetriebliche Kurse	Einführungskurse
Verordnung über die berufliche Grundbildung	Ausbildungs- und Prüfungsreglement
Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest EBA	Neue Bildungsstufe in der beruflichen Grundbildung

werden und die Ausbildung den aktuellen Bedürfnissen angepasst wird. Mit der Änderung des Namens wird dem Beruf auch das mit Vorurteilen behaftete Bild des Assistenten genommen. Die Fachfrau I+D ist eine Person, die fähig ist, selbstständig Tätigkeiten auszuführen und Aufgaben zu lösen.

6.4 Was kann ich von einer ausgelernten Fachfrau I+D / von einem ausgelernten Fachmann I+D erwarten?

Die ausgelernte Person ist fähig, für die Institution Informationen und Informationsträger eigenständig zu erwerben oder zu übernehmen. Sie erstellt zum Nachweis der Bestände Verzeichnisse und beherrscht dabei die Regeln des Betriebes. Zur Aufbewahrung dieser Bestände hat sie gute Kenntnisse der Methoden zur Erhaltung und Konservierung. Zur Bewältigung ihres Berufsalltages beherrscht sie die verschiedenen, berufsspezifischen technischen Hilfsmittel. Um die Dienstleistungen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen, braucht sie Fähigkeiten im Bereich Kommunikation und Animation. Mit einem breiten kulturellen und historischen Hintergrund vermittelt sie den Kunden Informationen und Informationsträger und kann die Nutzenden in Auskunftsgesprächen beraten. Sie setzt die Recherchestrategien und die Hilfsmittel gezielt für die Beantwortung von Kundenanfragen ein. Die Fachfrau I+D kennt den institutionellen, sozialen, ökonomischen und rechtlichen Zusammenhang der ABD-Stelle. Sie kann in zwei Fremdsprachen mit den unterschiedlichen Partnern einfache Auskunftsgespräche führen.

7. Ausblick

Die verbandsinterne Vernehmlassung zum neuen Bildungsplan startet am 1. März 2007 mit einer Kick-Off-Veranstaltung. An diesem Nachmittag wird der vorliegende Bildungsplan präsentiert und zur Diskussion freigegeben. Der Bildungsplan und die Vernehmlassungsformulare liegen ab diesem Datum auf folgender Seite bereit:
http://cms3-bda-aid.backslash.ch/default.cfm

Nach der verbandsinternen Vernehmlassung wird der bereinigte Bildungsplan beim BBT zur Vernehmlassung eingegeben. D.h.: der Ticketantrag wird im Sommer 2007 ans BBT gestellt.

7.1 Ausbildungsverantwortung

Nehmen wir die Ausbildungsverantwortung ernst. Setzen wir den Bildungsplan um und schaffen neue Lehrstellen.

Wir sind als Betriebe und Organisationen der Arbeitswelt verantwortlich für die Qualität und den Inhalt der Berufsbildung. Wir sind auch verantwortlich gegenüber den jungen Leuten, die sich am Anfang ihres Berufslebens befinden und sich im neuen Alltag zu orientieren versuchen. Wir geben ihnen in den Betrieben die Chance, einen zukunftsfähigen Beruf zu erlernen.

contact:
Andrea Betschart, Projektleitung BiVo
Ausbildungsdelegation I+D
Hallerstrasse 58, 3012 Bern
Tel.: 031 382 49 65
E-Mail: a.betschart@bbs.ch
Internet:
– *http://cms3-bda-aid.backslash.ch/default.cfm*
– *www.bda-aid.ch*

15.7.07	PL	Ticketantrag eingeben	eingeben beim BBT
Juli / August 07		Konsistenzprüfung	
August 07		Änderungen aus der Konsistenzprüfung einarbeiten	
Juli–August 07	BBT und RK	Bereinigungen und Nachübersetzungen	
September 07	BBT	Ticketvergabe	italienische Übersetzung
Oktober 07– September 08	BBT	Vernehmlassung Erlass und Publikation	Druck Bildungsplan Erarbeiten der Umsetzungsdokumente • Schullehrpläne • Schulungsinhalte der Ausbildungsverantwortlichen (Lehrmeister, Experten, Lehrpersonen) • ÜK-Kursinhalte und Wegleitungen • Wegleitungen Qualifikationsverfahren • Konstituierung der Kommission für Berufsentwicklung und Qualität • Modell-Lehrgang
September 08	BBT	Erlass	
September 08– August 09	PL, AD, AGL	Umsetzung überbetriebliche Kurse Information und Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen Erarbeiten Modell-Lehrgang	Druck Flyer Beruf I+D
August 2009	Schulen Betriebe	Start der Ausbildung	

Terminplan/*Agenda*

Remaniement du règlement de formation d'assistant/e I+D en ordonnance sur la formation de gestionnaire I+D

Procédure de consultation du plan de formation I+D

Andrea Betschart
Responsable de projet ORFO/BiVo
Délégation à la formation I+D
Berne

La procédure de consultation du plan de formation I+D court du 1er mars au 16 avril 2007. Dans ce laps de temps, les membres des associations I+D peuvent donner leur opinion sur le plan de formation I+D. Une fois les éventuelles retouches apportées, la commission de réforme présentera l'ordonnance sur la formation I+D à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) pour qu'il entre en vigueur. Pour que vous puissiez vous aussi prendre part à la procédure de consultation, vous trouverez ici toutes les informations utiles sur la réforme, sur l'ordonnance et sur le plan de formation.

1. Pourquoi une réforme?

En 1999, les trois associations AAS, ASD et BBS ont décidé de ne pas poursuivre le modèle de formation tel qu'il existait et ont souhaité organiser une nouvelle plate forme commune sous forme d'apprentissage et d'étude en haute école spécialisée.

En tant qu'organisation du monde du travail, les associations professionnelles sont responsables de la qualité et du contenu de la formation. Elles ont également une responsabilité envers les jeunes qui se trouvent au début de leur vie professionnelle et qui cherchent à s'orienter. Elles leur donnent la possibilité dans les entreprises d'apprendre un métier porteur d'avenir.

Avec la révision de la loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002, toutes les associations professionnelles doivent transformer leurs règlements de formation en ordonnances sur la formation. Désormais, le cadre de la formation sera réglementé par l'ordonnance sur la formation et par le plan de formation qui fixe les contenus concrets d'apprentissage. Avec ces deux instruments (ordonnance sur la formation et plan de formation correspondant), la nouvelle réglementation offre une plus grande marge de manœuvre qui permettra d'introduire rapidement, au fil du temps, les adaptations nécessaires en évitant de lourdes démarches administratives. La personne de contact à l'OFFT pourra proposer les changements éventuels directement à l'office, qui les autorisera.

La réglementation actuelle exige que chaque adaptation des objectifs pédagogiques soit approuvée par le Conseil fédéral suite à une procédure de consultation. Un autre avantage se trouve dans le fait que les plans de formation doivent être élaborés selon des méthodes modélisées, ce qui signifie que les plans de formation sont solidement construits et possèdent une structure didactique et pédagogique.

2. Objectif de l'ordonnance sur la formation

La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (associations professionnelles). Une réforme du système représente un processus complexe. Différents postes participent au processus d'élaboration. Il est de l'intérêt de l'économie, des cantons et de la Confédération qu'une formation professionnelle fonctionne bien. La nouvelle loi sur la formation professionnelle propose de nombreuses innovations et fait du développement de la qualité une tâche permanente. Le processus de mise en œuvre doit donc être mis à profit pour repenser les acquis et emprunter de nouvelles voies.

Au terme de quatre ans de travail pour réformer le règlement de formation I+D, une ordonnance sur la formation professionnelle I+D entrera en vigueur.

Les contenus de la formation scolaire et ceux des cours interentreprises complétant la formation de l'école et des entreprises seront définis. Au sein des entreprises, les responsables de formation seront formés. Les entreprises et les écoles pourront mettre en application la nouvelle ordonnance et l'utiliser.

3. Les parties concernées

L'Office fédéral pour la formation professionnelle et la technologie (OFFT) a donné mandat aux organisations du monde du travail de remanier en l'espace de cinq ans les règlements de leurs formations professionnelles et de mettre sur pied une organisation de projet à cet effet. En conséquence, la Délégation à la formation des trois associations a reçu de l'OFFT un ticket provisoire et a établi une structure pour la gestion de ce projet. La Délégation est, avec l'OFFT, la mandante du projet d'ordonnance sur la formation et elle est responsable vis-à-vis des trois associations (BBS, ASD, AAS). Elle formule les objectifs du projet et fixe le budget.

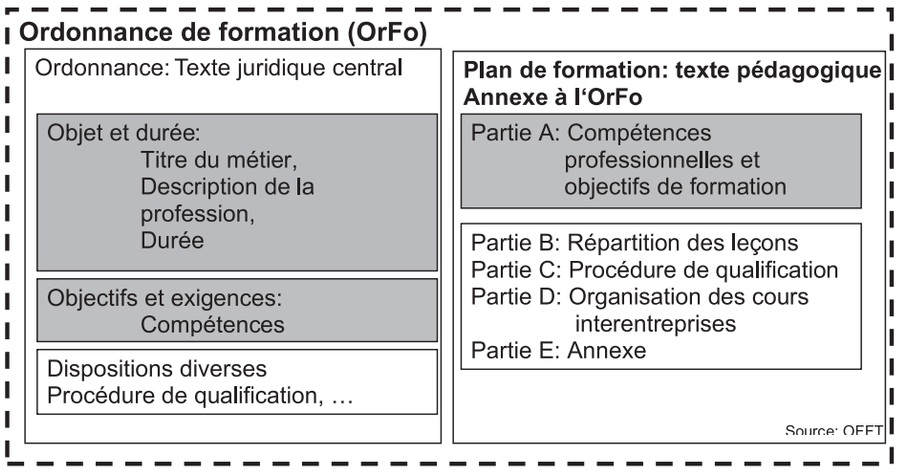
⇨ **Organigramme avec les personnes concernées, voir p. 75**

4. Ordonnance sur la formation

Il est important de connaître en premier lieu la différence entre ordonnance et plan de formation. L'ordonnance fixe le cadre juridique alors que le plan de formation formule les objectifs pédagogiques. Ensemble, les deux textes vont former l'ordonnance pour la formation professionnelle.

4.1 Travaux préparatoires à l'ordonnance sur la formation

Au cours de leur formation professionnelle, les apprenants sont formés pour acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de leur future profession. Lors de l'élaboration



des contenus de la formation professionnelle, se pose constamment la question de savoir si, dans le quotidien professionnel, l'apprenant a réellement besoin de telle ou telle connaissance. En d'autres termes, ce savoir est-il nécessaire pour pouvoir remplir les tâches requises au quotidien?

Les questions suivantes ont donc été posées au début du projet:

– *Quels sont les résultats des analyses du marché du travail, de la politique en matière de carrière et de relève?*
Faute de ressources, aucune analyse du marché du travail n'a été faite avant l'attribution du ticket. Les résultats du sondage mené en 2005 sur la «formation professionnelle auprès des institutions» peuvent être consultés dès la page 92.

– *Qu'est-il ressorti des deux jours de travail préalable qui ont précédé les travaux de l'ordonnance sur la formation?*
Ces deux jours ont surtout mis en évidence que la nature des tâches et des possibilités d'intervention d'une assistante I+D étaient très hétérogènes. Cela montrait (puisque c'est justement quelque chose qu'on va modifier)que l'image que porte cette profession qui existe depuis six ans sur elle-même n'était pas très solidement inscrite dans la pratique. En outre, les trois domaines que sont les archives, la bibliothèque et la documentation semblaient se livrer à une forme de concurrence. Les archivistes et les documentalistes trouvaient que la formation était trop orientée par le monde des bibliothèques. En outre, la distinction avec la formation de la haute école n'était pas suffisamment clarifiée. Ces deux formations étant également vues comme concurrentes entre elles et non pas complémentaires comme cela était prévu dans le cadre de la nouvelle formation professionnelle.

– *Quels sont les résultats d'une analyse des activités, le cas échéant?*
Le processus pour la rédaction de l'ordonnance sur la formation a commencé par la collecte de notes tirées des activités se déroulant au quotidien dans les institutions professionnelles. Ces journaux d'activité ont servi de base à l'élaboration des objectifs du plan de formation. Les informations relevées dans ces notes n'ont pas fait émerger de nouvelles formes d'activités. Cependant, en comparaison avec le règlement de 1997, on constate un déplacement des priorités dans les tâches et activités d'un/e assistant/e I+D.

4.2 Nouvelle orientation de la formation professionnelle

Objectifs de la formation professionnelle:
compétences professionnelles

Les objectifs pédagogiques axés sur la pratique
nécessitent des examens axés sur la pratique

– *Que veut-on ou doit-on changer, et pour quelles raisons?*
Les tâches et compétences de l'assistant/e I+D doivent être réévaluées. La capacité de communication doit se trouver désormais au premier plan. Il faut porter l'accent sur l'intégration des nouvelles informations et supports d'informations et sur leur maniement. Le processus de l'ordonnance sur la formation représente une chance de pondérer de la même manière les trois domaines (archives, bibliothèque, documentation) et de les inscrire dans le plan de formation. Les cours interentreprises et le processus de qualification touchent de nouveaux contenus et de nouvelles méthodes. Voir aussi la prise de position du groupe exécutif page 90.

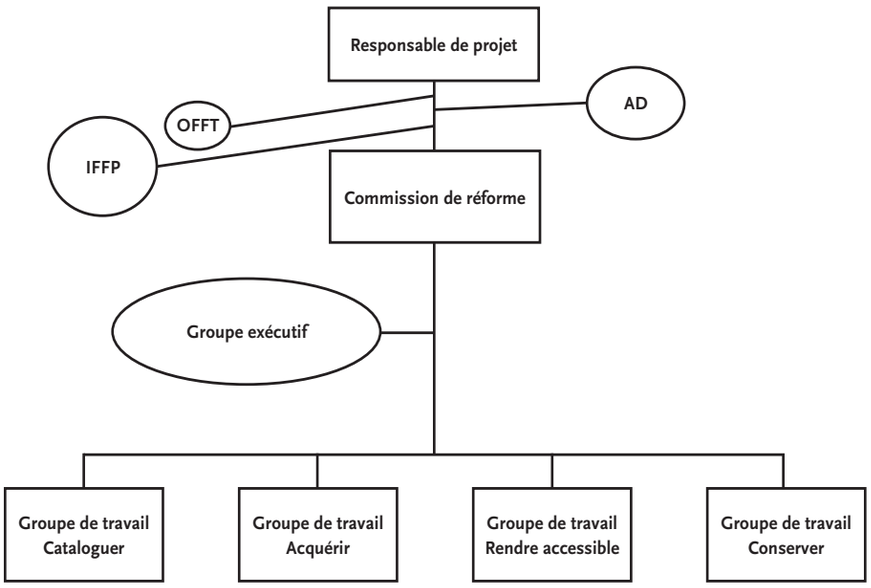
– *La formation professionnelle initiale à l'étude doit-elle mener à une attestation fédérale de formation professionnelle ou à un certificat fédéral de capacité (CFC)?*
L'intérêt pour un CFC existe. Suite à la discussion du 30 novembre 2004, une attestation professionnelle n'est pas souhaitable pour la profession d'assistant/e I+D. Le marché du travail n'en voit pas l'intérêt, mais souhaite en revanche des personnes au bénéfice d'une maturité professionnelle.

– *Quelle structure donner à la nouvelle ordonnance sur la formation? Celle-ci porte-t-elle sur une seule profession ou par ex. sur une profession avec différentes orientations?*
L'ancien règlement va être restructuré. Les champs d'action et les situations de contrôle doivent être redéfinis. Des groupes de travail ont élaboré les objectifs généraux, particuliers et évaluateurs. Naturellement, une formation de base des trois domaines continuera d'être proposée. Les degrés de spécialisation doivent être atteints à travers des formations continues et l'expérience professionnelle.

– *Quand l'ordonnance sur la formation devra-t-elle entrer en vigueur?*
La nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle entrera en vigueur le 1.1.2009.

5. Elaboration du plan de formation

Le projet a été commandé par la Délégation sur la formation I+D, qui a nommé Andrea Betschart responsable de



Organisation du processus de réforme

projet. Cette dernière assure la coordination du projet entre la Délégation à la formation, l'OFFT et la Commission de réforme et elle est garante du respect des objectifs du projet. Le projet est géré comme suit:

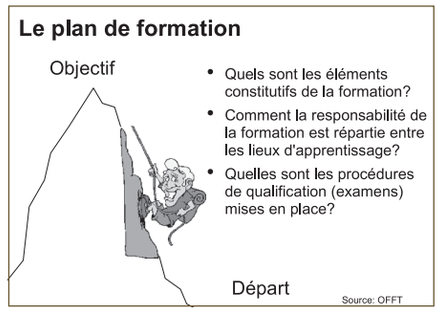
La Commission de réforme est l'organe de pilotage; il se compose de représentants des différentes associations (BBS, ASD, AAS, GRD, CLP, AAID) de toutes les régions linguistiques du pays ainsi que de représentants des cours interentreprises, des écoles, des enseignants, des cantons, de l'OFFT, de l'IFFP (Institut Fédérale des hautes études en Formation Professionnelle) et des responsables de groupes de travail. La Commission de réforme assume la responsabilité du planning, du concept d'information, du processus de qualification et du pilotage du projet en terme de contenu; en outre, elle garantit le flux d'informations vers l'institution mandataire.

Le groupe exécutif élabore le plan de formation pour la Commission de réforme et se fait l'écho des résultats et des souhaits des groupes de travail. Il se compose des responsables des groupes de travail, de la responsable de projet et d'une représentation de l'IFFP.

Les groupes de travail se composent de différents représentants des trois domaines I+D et de différents types d'institutions et de spécialistes. Leurs membres collectent les journaux d'activité des institutions et ils élaborent les objectifs évaluateurs.

Grâce à cette répartition des tâches, un groupe représentatif du monde I+D, comptant une soixantaine de personnes, a été réuni autour du projet. Au terme du projet, la Commission de réforme va se transformer en Commission suisse du développement professionnel et de qualité I+D. Sa tâche principale, en collaboration avec la Confédération et les cantons, sera de contrôler régulièrement l'actualité du plan de formation et, le cas échéant, de mettre sur pied les changements nécessaires.

5.1 Qu'est-ce qui régit le plan de formation?



L'objectif de la formation professionnelle est de transmettre des compétences. Celles-ci qualifient les apprenants pour qu'ils soient capables d'assumer des situations professionnelles et générales. Les compétences (également désignées comme compétences professionnelles) que l'on attend des personnes formées sont décrites dans le plan de formation sous forme d'objectifs de formation.

5.2 Procédure selon la méthode Triplex

Lors de sa séance du 1.12.2005, la Commission de réforme a décidé d'appliquer la méthode Triplex pour l'élaboration des objectifs de formation. Selon cette méthode, les objectifs de formation sont formulés sur trois niveaux, *du général au particulier*. L'un des avantages en est que les objectifs évaluateurs sont répartis en fonction des lieux d'apprentissage, ce qui permet de définir la responsabilité de chaque lieu d'apprentissage grâce à des objectifs évaluateurs contrôlables.

Avant d'aboutir à la formulation d'objectifs, dans un premier temps, sont récoltées et décrites des situations concrètes rencontrées aujourd'hui par les professionnels sur leur lieu de travail. Ces situations décrites forment la base de tous les autres travaux d'élaboration du plan de formation. Ils servent à établir le profil professionnel et à garantir que celui-ci corresponde bien à l'état actuel de la pratique professionnelle.

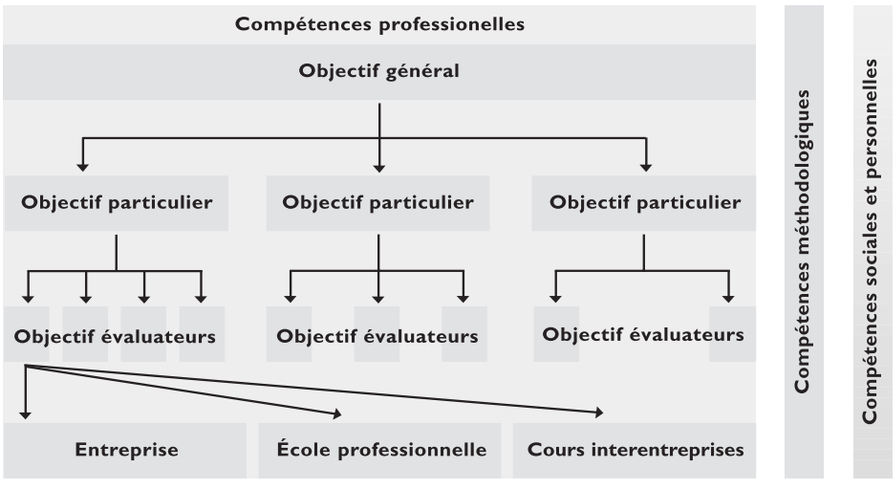
Avec le niveau de taxonomie, le degré de difficulté et de complexité des objectifs évaluateurs est déterminé.

5.3 Nouvelle procédure de qualification

Les procédures de qualification vérifient les compétences professionnelles de l'apprenant à la fin de sa formation professionnelle. Il n'y a pas d'alternative dans ce cadre de qualification. A la question de savoir si l'apprenant répond ou non aux exigences de son quotidien professionnel, la réponse doit être formulée par «oui» ou «non».

Il y a en principe trois procédures de base: l'examen oral et écrit, le travail pratique et la documentation d'apprentissage et de travail. Les procédures de qualification s'alignent toujours sur les objectifs formulés dans le plan de for-

Niveaux des objectifs et durée de leur validité



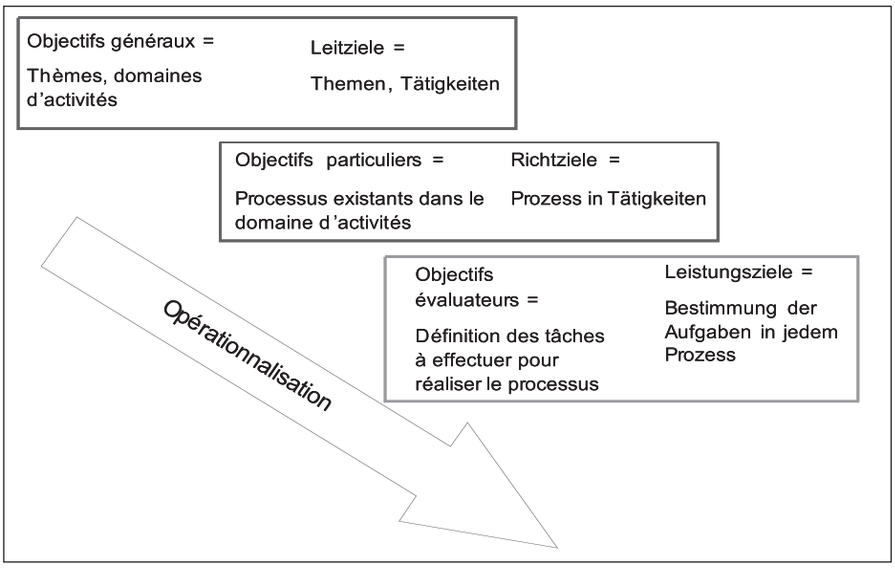
Objectifs de formation selon la méthode Triplex

mation: elles les prennent en considération et en sont représentatives. Les éléments suivants concernant les procédures de qualification sont énumérés dans l'ordonnance sur la formation professionnelle et concrétisés à travers le plan de formation

- admission;
- articulation et pondération des domaines de qualification
- éléments constitutifs;
- calendrier et durée de la procédure;
- conditions de réussite.

Comment se distinguent les différents niveaux des objectifs?

Objectif général	Définit le cadre de référence et établit les thèmes essentiels pour la profession. Explique pourquoi ces thèmes doivent faire partie de la formation.
Objectif particulier	Définit les comportements attendus, les connaissances nécessaires (dispositions, motivation) à la gestion de situations professionnelles déterminées.
Objectif évaluateur	Définit les capacités concrètes d'action attendues dans les situations professionnelles. Il concrétise l'objectif particulier sous la forme de la description d'un comportement, d'une action observable et mesurable.



Formulation des objectifs à partir de la méthode TRIPLEX

- Description de ce qui doit être acquis par le biais de la formation
- Organisation sur trois niveaux (global à l'opérationnel)
- Organisation selon le degré de complexité (Taxonomie)
- Référence pour l'évaluation (définition d'objectifs de formation clairs et concrets)

Source: OFFT

L'examen pratique a lieu dans les institutions et englobe les positions ou domaines de compétence suivants:

Position 1	Acquérir
Position 2	Cataloguer
Position 3	Conditionner
Position 4	Outils et procédés
Position 5	Promotion et communication
Position 6	Relations aux usagers
Position 7	Rechercher

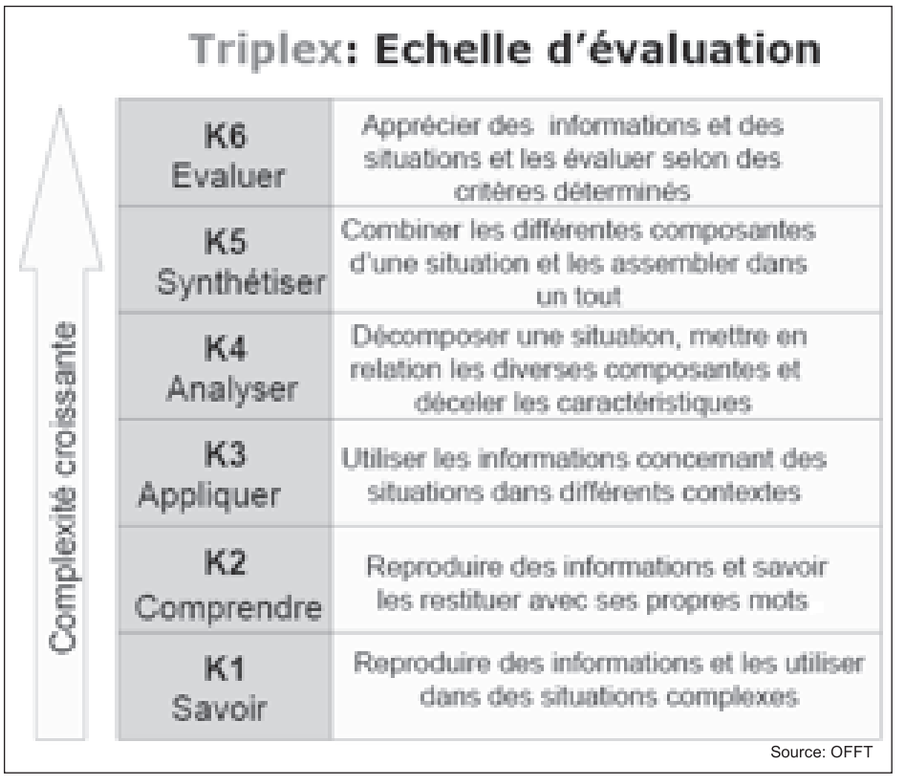
L'examen théorique professionnel a désormais les positions suivantes:

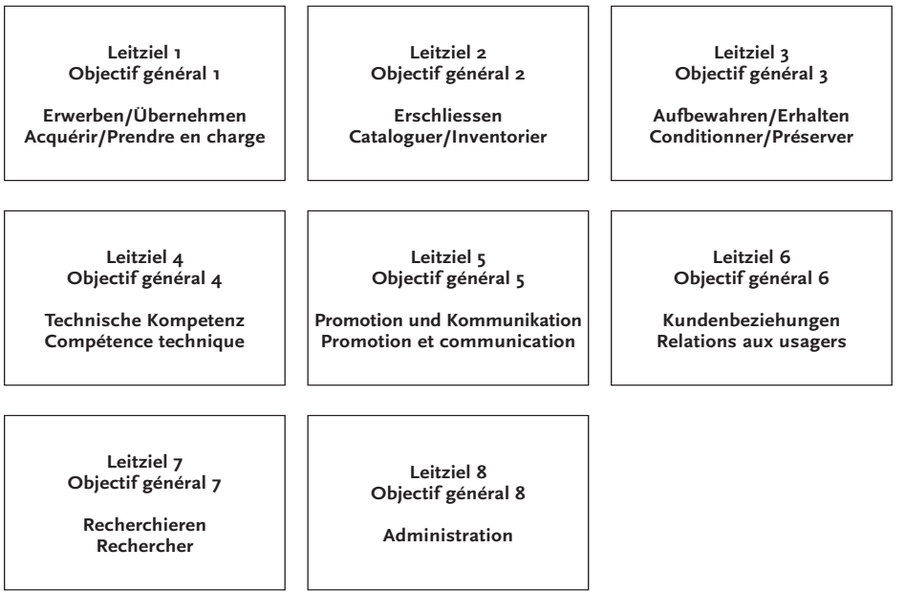
Position 2	Cataloguer
Position 3	Conditionner
Position 4	Outils et procédés
Position 5	Promotion et communication Langues étrangères 2×
Position 7	Rechercher
Position 8	Administration Questions juridiques Comptabilité

6. Qu'est-ce qui va changer?

La méthode Triplex pour l'élaboration du plan de formation a apporté une systématique de base à tout le document. Le plan de formation s'est construit à partir des journaux d'activité qui représentent le quotidien professionnel des archives, des bibliothèques et des centres de documentation. Les objectifs évaluateurs sont donc clairement affectés à un lieu d'apprentissage. Les objectifs sont devenus plus clairs et plus contraignants pour les trois lieux d'apprentissage. Par exemple, une institution voit, grâce aux objectifs évaluateurs, quels sont ceux qu'elle ne peut pas proposer. Pour ces derniers, il faut trouver une place de stage dans une autre institution pendant la durée de l'apprentissage.

Les quatre domaines standard «cataloguer», «rendre accessible», «acquérir» et «conditionner» ont été complétés par 4 domaines. Ce complément rend la





profession plus claire et met en évidence sa diversité.

A part ces changements structurels et de contenu, une nouvelle terminologie de la formation professionnelle va également entrer en vigueur. Vous trouverez plus loin une liste de ces nouvelles notions.

6.1 «Cataloguer» et «Rechercher» sont désormais du domaine des cours interentreprises

Les cours interentreprises, en lieu et place des cours d'introduction, devront transmettre les deux compétences centrales d'un gestionnaire I+D: le catalogage et la recherche documentaire. Toutes les autres activités se construisent autour de la maîtrise de ces deux compétences. Celles-ci sont donc essentielles pour la note de fin d'apprentissage. Le catalogage est transmis en se basant sur le système le plus couramment utilisé dans les bibliothèques et sur un système d'administration usuel. La Commission de réforme est persuadée que nul ne peut mieux transmettre ces deux compétences centrales que les personnes qui les utilisent quotidiennement dans leur activité professionnelle. Elles disposent de l'infrastructure. La garantie de qualité incombe à la Délégation I+D. On ne peut donc pas déléguer ces deux cours interentreprises aux écoles puisque ces dernières ne peuvent garantir ni la qualité, ni l'infrastructure nécessaire.

Pourquoi transmettre l'enseignement du catalogage à l'expérimentation d'un système concret?

L'idée est que la transmission de la théorie par les écoles professionnelles, avec des masques abstraits ou des catalogues sur fiches et la transmission pratique dans les institutions ne sont pas en mesure d'atteindre le niveau de compréhension nécessaire. Le lien entre théorie et pratique selon ce modèle a été trop peu fait par les apprenants. De manière globale, ils n'ont pas compris à quoi sert le catalogage. Les cours interentreprises sont donc conçus pour transmettre des connaissances pratiques et théoriques dans un lieu possédant des règles et des normes partagées au sein de la branche I+D. Les institutions peuvent ensuite se baser sur ces connaissances et les apprenants peuvent se perfectionner sur le système exploité par l'institution. Par la suite, le passage à un autre système ne devrait plus poser de problèmes majeur. Enfin, les gestionnaires I+D sont également mieux préparés pour le marché du travail puisqu'ils maîtrisent un système avec lequel les trois quarts des institutions de leur région linguistique travaillent.

Les mêmes réflexions président à la conception du cours interentreprises «Recherche». Dans ce cas, les techniques de recherche sont transmises sur la base de deux grandes banques de données. L'entreprise peut se baser sur cette connaissance et l'apprenant peut l'appliquer à d'autres outils d'aide à la recherche et accumuler ainsi l'expérience nécessaire. Là aussi, la première initiation théorique et pratique a lieu dans le cours interentreprises.

Dans la nouvelle formation, les cours interentreprises acquièrent donc une importance accrue parce que ceux qui sont consacrés au catalogage et à la recherche sont sanctionnés par des exa-

Terminologie selon la loi sur la formation professionnelle du 1.1.2004

Nouveau terme	Ancien terme
Apprenant/e, personne en formation	apprenti/e
Cours interentreprises	cours d'introduction
Cours pour formateurs/trice	cours maître d'apprentissage
Dossier de formation	Journal de travail
Ecole professionnelle	dénomination générale (inchangée en français), école professionnelle artisanale et industrielle
Enseignant(e)s de la formation initial scolaire et de la maturité professionnelle	maîtres professionnels
Examen final	examens de fin d'apprentissage
Formation scolaire obligatoire	enseignement obligatoire
Formateur/trice en entreprise	maître d'apprentissage
Formation continue à des fins professionnelles	perfectionnement professionnel
Formation des formateurs/trices	cours pour maîtres d'apprentissage
Formation professionnelle initiale	apprentissage
Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP)	nouveau niveau de formation professionnelle initiale
Lieux de formation	entreprise formatrice, centre de cours interentreprises, école professionnelle
Moyens d'assurer la qualité de la formation dans l'entreprise	moyens auxiliaires de formation (jusqu'ici surtout guide méthodique type)
Ordonnance sur la formation professionnelle initiale	règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage
Organisations du monde du travail	associations professionnelles et faîtières, syndicats
Personne en formation, apprenant/e	apprenti/e
Plan de formation	programme de formation (dans l'entreprise)
Prestataires de la formation à la pratique professionnelle	entreprise formatrice, école professionnelle, école de commerce
Procédures de qualification	notion générale désignant les examens (p.ex. examen final)
Réseau d'entreprises formatrices	partenariat pour la formation
Responsables de la formation professionnelle	notion générales englobant les: formateurs/trices en entreprises, enseignant(e)s de la formation initiale scolaire et de la maturité professionnelle, formateurs/trices dans les cours interentreprises, expert(e)s aux examens etc.

mens dont les notes compteront comme notes de pratique dans l'évaluation de fin d'apprentissage.

6.2 Nouvelle désignation professionnelle

Dans le contexte de la désignation professionnelle, on observe la pratique suivante: le choix s'est porté sur des termes complémentaires comme gestionnaire, agent d'entretien ou assistant. Le reste peut être librement choisi, à la réserve toutefois de ne pas adopter des termes anglais. Voici la proposition de la Commission de réforme pour la profession d'assistant/e I+D:

- Fachmann Information und Dokumentation/Fachfrau Information und Dokumentation
- Gestionnaire en information documentaire
- Gestore dell' informazione e della documentazione/Gestrice dell' informazione e della documentazione

6.3 Plan de formation orienté vers l'avenir

Grâce à la participation active des trois disciplines, ce plan de formation est plus équilibré qu'avant et devrait recueillir une large adhésion des professionnels de la branche. Le profil professionnel est défini et aisément compréhensible. Il a été tenu compte de l'évolution du domaine I+D grâce à des objectifs évaluateurs concrets. Le plan de formation est également orienté vers l'avenir. La nouvelle commission, qui a pour mandat de superviser en continu le plan de formation, offre la garantie qu'aucun développement ne sera négligé et que la formation sera constamment adaptée aux besoins du moment. Le changement de nom permet à la profession d'échapper aux préjugés qui étaient liés au terme d'assistant. Le/la gestionnaire I+D est une personne compétente et apte à mener son activité de façon autonome et à trouver des solutions adaptées aux tâches qui sont les siennes.

6.4 Que puis-je attendre d'un/une gestionnaire I+D / formé ?

La personne formée peut acquérir ou prendre en charge de manière autonome des informations ou des supports d'informations pour l'institution. Elle établit des registres de documentation des fonds et maîtrise pour ce faire les règles de l'institution. En ce qui concerne la conservation de ces fonds, elle possède de bonnes connaissances des méthodes d'entretien et de conservation. Au quotidien, elle maîtrise les différents outils de travail techniques spécifiques à sa profession. Elle possède également des compétences dans le domaine de la communication et de l'animation et peut faire connaître au public les prestations de son institution. Grâce à des connaissances élargies dans les domaines culturels et historiques, elle transmet aux usagers des informations et des supports d'informations et peut les conseiller. Elle emploie de manière ciblée les stratégies de recherche et les outils nécessaires pour répondre aux demandes et questions des usagers. Le/la gestionnaire I+D connaît le cadre ins-

titutionnel, social, économique, et juridique du centre ABD. Il/elle peut conseiller et mener des discussions simples avec ses différents partenaires dans deux langues étrangères.

7. Perspectives

La consultation interne aux associations pour l'approbation du nouveau plan de formation commence le 1er mars 2007 par une manifestation Kick-Off au cours de laquelle le plan de formation sera présenté et une discussion sera ouverte à son sujet. Le plan de formation et les formulaires de consultation sont disponibles dès maintenant sur la page *http://cms3-bda-aid.backslash.ch/default.cfm*.

Après cette consultation interne, le plan de formation remanié sera donné pour consultation à l'OFFT. Le ticket sera donc attribué à l'OFFT en été 2007.

7.1 Responsabilité de formation

Prenons au sérieux notre responsabilité de formation. Mettons en pratique le plan de formation et créons de nouvelles places d'apprentissage.

En tant qu'institutions et qu'associations du monde du travail, nous sommes responsables de la qualité et du contenu de la formation professionnelle. Nous avons également une responsabilité envers les jeunes qui se trouvent au début de leur vie professionnelle et qui cherchent à s'orienter dans leur nouveau quotidien. Nous leur donnons dans les entreprises la possibilité d'apprendre un métier porteur d'avenir.

contact:
Andrea Betschart
Responsable de projet ORFO/BiVo
Délégation à la formation I+D
Hallerstrasse 58, 3012 Berne
Tél.: 031 382 49 65
E-mail: a.betschart@bbs.ch
Internet:
http://cms3-bda-aid.backslash.ch/default.cfm
et
www.bda-aid.ch

Blitzschnell im deutschen Sprachraum:

Jedes Buch
aus jedem Verlag
an jede Adresse

Bestellen Sie einfach und bequem alle Ihre Bücher:

mit Recht schnell
Buch Stämpfli

Versandbuchhandlung
Wölflistrasse 1
Postfach 5662
3001 Bern

- **per Telefon**
  031 300 66 77
- **per Fax**
  031 300 66 88
- **per E-Mail**
  order@buchstaempfli.com
- **im Internet**
  www.buchstaempfli.com

7. Statement der Kerngruppe oder: die Gründe für eine gemeinsame berufliche Grundbildung
Prise de position du groupe exécutif ou les raisons d'une formation professionnelle initiale commune

Die neue Bildungsverordnung zur I+D-Lehre:
Grundlagen zum Vorgehen

Maria Hugo, Daniela Meyer, Christian Aliverti, Niklaus Bütikofer, Frédéric Sardet

In enger Zusammenarbeit mit der Ausbildungsdelegierten und mit der methodischen Unterstützung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) erarbeitet eine kleine mehrsprachige Gruppe, die sich aus Fachpersonen der beteiligten Verbände und Ausbildungsorgane zusammensetzt, unter der Schirmherrschaft der Reformkommission seit dem Jahre 2005 den Entwurf zu einer neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung der Informations- und Dokumentationsassistenten und -assistentinnen. Diese Gruppe profitiert ebenfalls vom Rat von Fachleuten (Kollegen, Pädagogen, Experten anderer Ausbildungen, Lehrpersonen etc.), die punktuell zu bestimmten Themen beigezogen werden.

Die Mitglieder der Gruppe möchten in diesem Beitrag darlegen, welche Gründe sie dazu bewogen haben, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, und warum ihnen die Berufslehre notwendig erscheint um die Stellung der Informations- und Dokumentationsberufe insgesamt zu behaupten und aufzuwerten.

Die Arbeitsgruppe stützt sich auf die folgenden gemeinsamen Thesen:

1. Im politischen und institutionellen Kontext der Schweiz darf der Informations- und Dokumentationsbereich sein Personal nicht aufs Geratewohl rekrutieren, ohne eine gute und anerkannte Ausbildung zu verlangen. Es ist nicht mehr möglich, Facharbeit auszuführen und die Anforderungen an technische, persönliche und kulturelle Kompetenzen herunterzuspielen oder zu negieren. Die Zusammenarbeit von BibliothekarInnen, ArchivarInnen und DokumentalistInnen in einem gemeinsamen Projekt hat erlaubt, über das Stadium von Ideen und Klischees hinauszukommen. Eine Fortsetzung ist nötig.

2. Der schweizerische Arbeitsmarkt im Informations- und Dokumentationssektor ist nicht gross genug, um zentrifugale Kräfte zuzulassen, welche die Rückbesinnung der BibliothekarInnen, ArchivarInnen und DokumentalistInnen auf ihre eigenen Bereiche mit sich ziehen. Um solchen Kräften entgegenzuwirken ist es deshalb nötig, eine Ausbildungsdelegation zu haben, welche die Zusammenarbeit zwischen den Berufsverbänden koordiniert. Auch die berufliche Grundbildung sollte entsprechend als GeneralistInnen-Ausbildung konzipiert werden, um den Lehrlingen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ohne durch den Ort, an dem sie ihre Ausbildung gemacht haben, einen bereichsspezifischen Stempel aufgedrückt zu erhalten. Die Formulierung der Verordnung und die Konzeption des Schulunterrichts entsprechen dieser Absicht. Über die Ausbildungsdelegation sollten die Berufsverbände ausserdem in Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen der verschiedenen Bereiche die Herausgabe und Verbreitung von Unterrichtsmaterialien für die Lehrlinge fördern. Auch wenn das vielleicht zu hohe Ansprüche an ein durch das Milizprinzip geprägtes System sind: die Frage muss trotzdem gestellt werden.

Auf jeder Ausbildungsstufe sollte die Fremdsprachenpraxis aufgewertet werden.

3. Der Informations- und Dokumentationsbereich ist vielseitig genug, um Arbeitsstellen mit unterschiedlichen Anforderungen an Wissen und Können zu bieten, welche nicht von vornherein Zugang zu gleicher Verantwortung und zu gleichem Lohn bieten. Es ist besonders wichtig, dass sich die Arbeitgeber bei der Ausarbeitung von Stellenprofilen auf ein Ausbildungssystem stützen können, das anspruchsvoll, aber auch genügend klar ist, um unbestimmte und missverständliche Stellenausschreibungen zu vermeiden. Es ist deshalb wichtig, dass der Bildungsplan für die berufliche Grundbildung nicht nur den Arbeitgebern bekannt ist, sondern auch in enger Zusammen-

arbeit mit den Bildungsinstitutionen der tertiären Stufe (Fachhochschulen, Nachdiplomausbildungen) konzipiert wird. Es ist wichtig, dass im Anschluss an die laufende Erarbeitung des Bildungsplanes zum Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) auch die Fachhochschulen den vorgeschlagenen Ausbildungsgang prüfen und in ihrem eigenen Ausbildungskonzept berücksichtigen, auch wenn sie ihre Studierenden nicht nur aus Personen mit EFZ und Berufsmaturität rekrutieren.

Der Informations- und Dokumentationsbereich unterliegt einem starken technologischen Wandel. Die klassischen Konzepte, über welche die Institutionen und Einzelpersonen verfügen, sind durch neue Instrumente in Frage gestellt.

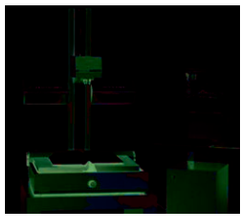
4. Der schweizerische Hintergrund verlangt laufende Anstrengungen zu einem fundierten und fruchtbaren Dialog zwischen den verschiedenen Sprachregionen. Er ist eine Grundbedingung für die viel zu wenig praktizierte interregionale Mobilität. Auf jeder Ausbildungsstufe sollte deshalb die Fremdsprachenpraxis aufgewertet werden; daher hält der Entwurf des Bildungsplanes am Unterricht einer zweiten Landessprache und des Englischen fest, auch wenn den Beteiligten bewusst ist, dass der Umsetzung dieses Zieles im aktuellen Ausbildungsrahmen theoretisch wie praktisch Grenzen gesetzt sind. Die Arbeitsgruppe hat auch keine Möglichkeiten, beispielsweise einen längeren Austausch (Minimum 1 Jahr) von Lernenden zwischen den Ausbildungsstätten zu fördern.

5. Der Informations- und Dokumentationsbereich unterliegt einem starken technologischen Wandel. Die klassischen Konzepte, über welche die Institutionen und Einzelpersonen verfügen, sind durch neue Instrumente in Frage gestellt. Die Berufsausbildung muss an diese Veränderungen angepasst werden. Die neue Bildungsverordnung ist deshalb als offener Rahmen konzipiert worden. Die Arbeitsgruppe hat diesem Ziel bei der Formulierung der Verordnung grosse Beachtung geschenkt.

6. Die Tätigkeit im Informations- und Dokumentationsbereich setzt eine gute Allgemeinbildung und ein solides Orientierungswissen über den gesamten Bereich der vergangenen und der heutigen menschlichen Tätigkeiten voraus. Das ist eine der grossen Schwierigkeiten und Herausforderungen der Ausbildung, die sich nicht auf die blosse technische Beherrschung der Instrumente und Verfahren beschränken lässt. Die Gruppe musste sich allerdings eingestehen, dass im Rahmen einer beruflichen Grundbildung eine Auswahl an Bildungsinhalten unumgänglich ist. Eine Ausbildung von drei oder vier Jahren kann diese Schwierigkeit auch nicht lösen. Die Gruppe hat aber versucht, ihre Auswahl in einen Bildungsrahmen zu stellen, der nicht mit der Erlangung des Fähigkeitszeugnisses abgeschlossen ist. Sie hat dabei auch so gut wie möglich die weiterführenden Bildungsgänge (Fachhochschulen, Nachdiplomausbildungen) in ihre Überlegungen einbezogen.
Klar ist, dass sich heute niemand mehr ein Wissen erwerben kann, das ewig gültig ist, und dass auch mit Abschluss des Fähigkeitszeugnisses die Fachpersonen nicht davon befreit sind, ihr berufliches Wissen regelmässig zu erneuern und zu vertiefen. Jede Person unterliegt zugegebenermassen gewissen sozioökonomischen Zwängen, trotzdem bleibt die berufliche Laufbahn, die

Klar ist, dass sich heute niemand mehr ein Wissen erwerben kann, das ewig gültig ist, und dass auch mit Abschluss des Fähigkeitszeugnisses die Fachpersonen nicht davon befreit sind, ihr berufliches Wissen regelmässig zu erneuern und zu vertiefen.

Produkte-Neuheit:
Zeutschel Omniscan 5500



- Perfekte Technologie
- Höchste Ergonomie
- Einfaches Handling
- Hohe Qualität
- Modernes Design

Der Omniscan 5500 ist ein Aufsichtscanner zum Digitalisieren und Kopieren von Büchern, Zeitungen und anderen grossformatigen Dokumenten bis zu einer Grösse von 630 x 445 mm. Das System liefert eine optische Scan-Auflösung von bis zu 600 dpi und zeichnet sich durch eine schnelle Scangeschwindigkeit aus. Der Omniscan 5500 verfügt bereits in der Basisausführung über eine integrierte Buchwippe.

ZEUTSCHEL
Offizieller Vertriebs- und Servicepartner
seit dem 1. Januar 2007

SUPAG
Informations-Management
Spichtig und Partner AG, Rietstrasse 15, 8108 Dällikon
Tel. 044 844 29 39, Fax 044 844 58 11
Email mail@supag.ch, Internet www.supag.ch

jemand absolviert, primär Ergebnis freier und selbstverantwortlicher Entscheidungen.
Die Arbeitsgruppe wünscht sich ebenfalls, dass die Verbände gemeinsam gegenüber den Ausbildungsbetrieben – häufig Institutionen der öffentlichen Hand – als Lobby auftreten, um zu bewirken, dass jungen Berufsleuten, die das wünschen und deren Leistungen dies rechtfertigen, die Möglichkeit eröffnet wird, berufsbegleitend die Maturität zu erlangen (während zwei Jahren bei einem Beschäftigungsgrad von 50%). Der Ausbildungsbetrieb könnte so die Investitionen, die er mit der Grundausbildung junger Berufsleute getätigt hat, selber nutzen und den Ausgebildeten gleichzeitig die Türe für weitere Etappen in ihrer Ausbildung öffnen. Das wäre ohne Zweifel eine Möglichkeit, das Ansehen der Berufslehre, die in den verschiedenen Sprachregionen unseres Landes ganz unterschiedlich wahrgenommen wird, ohne grosse Kosten zu verbessern.

La nouvelle ordonnance fédérale pour l'apprentissage I+D
Fondements d'une demarche

Maria Hugo, Daniela Meyer, Christian Aliverti, Niklaus Bütikofer, Frédéric Sardet

En étroite collaboration avec la déléguée à la formation et avec le soutien méthodologique de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, depuis 2005, un petit groupe de professionnels, multilingue, représentatif des différentes associations partenaires pour la formation professionnelle initiale I+D élabore sous la supervision de la commission de réforme, le projet de nouvelle ordonnance sur la formation des assistants en information documentaire. Ce groupe bénéficie également de l'appui de professionnels invités ponctuellement pour enrichir les débats (collègues, pédagogues, experts d'autres filières, enseignants, etc.).

Les membres de ce groupe ont souhaité faire part des raisons pour lesquelles il ont accepté ce mandat dans un cadre bénévole. De même, ils jugent utile d'exposer en quoi une formation professionnelle initiale leur semble nécessaire pour la valorisation et la défense des métiers de l'information documentaire.

Le groupe de travail se reconnaît dans un certain nombre de thèses qui fondent son action:

1. Dans le contexte politique et institutionnel suisse, l'information documentaire ne peut recruter son personnel au hasard ou sans exiger une formation certifiée et de qualité. Il n'est plus possible de faire vivre des métiers en minimisant ou en niant les compétences techniques, humaines et culturelles qu'ils exigent. L'union des bibliothécaires, archivistes et documentalistes dans un même projet a permis la transformation de biens des poncifs. Il faut poursuivre.

Le contexte helvétique impose un effort pour que les différentes régions linguistiques maintiennent un dialogue essentiel et fructueux, condition d'une mobilité interrégionale trop peu pratiquée.

2. Le marché helvétique de l'emploi dans le secteur de l'information documentaire est insuffisant pour cautionner des forces centrifuges entraînant le repli des bibliothécaires, des archivistes et des documentalistes sur leurs spécificités. En conséquence, une délégation à la formation permettant de coordonner les rapports entre les associations professionnelles est essentielle pour combattre de telles forces; par ailleurs, la formation professionnelle initiale de type généraliste doit être pensée pour garantir aux apprentis un accès ouvert au marché de l'emploi, sans estampillage excessif lié à la spécificité métier du lieu de formation. La rédaction de l'ordonnance et la manière dont sont pensés les enseignements scolaires traduisent cette volonté. A travers la délégation à la formation, les associations devraient également promouvoir l'édition et la diffusion d'un matériel pédagogique à destination des apprentis en partenariat avec les enseignants des branches professionnelles. Peut-être est-ce trop demander à une politique de milice, mais la question doit être posée.
3. Le domaine de l'information documentaire est suffisamment diversifié pour offrir des emplois n'ayant pas les mêmes exigences de maîtrise des savoirs et des techniques et ne permettant donc pas d'accéder immédiatement aux mêmes charges et aux mêmes salaires. Il importe notamment que les employeurs puissent définir plans et profils des postes en s'appuyant sur un schéma de formation exigeant mais suffisamment précis pour éviter la rédaction d'offres d'emploi sujettes à caution. Il importe donc que le plan de formation professionnelle initiale soit connu non seulement des employeurs mais soit pensé en lien avec l'enseignement de niveau tertiaire (HES, post-grades). Il importera à l'issue du processus de rédaction du plan de formation CFC que les HES analysent aussi la forme d'enseignement proposée pour le CFC afin d'en tenir compte pour leur

propre enseignement, en dépit du fait que le recrutement des HES ne se limite pas, à accueillir des porteurs de CFC avec maturité.

L'information documentaire est en pleine mutation technologique. Les concepts classiques sont ébranlés par les nouveaux outils dont disposent les institutions et les personnes. Il convient d'ajuster l'enseignement professionnel à ces mutations.

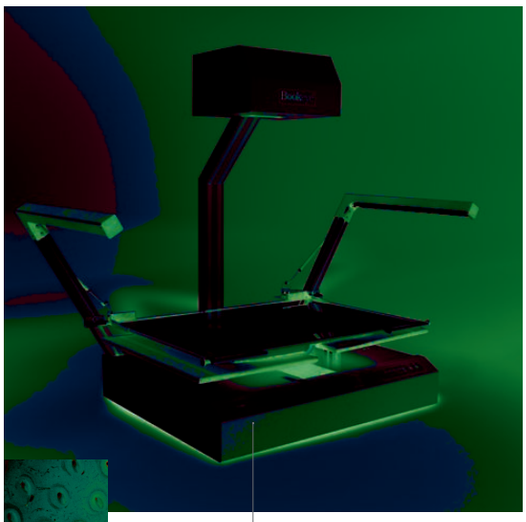
4. Le contexte helvétique impose un effort pour que les différentes régions linguistiques maintiennent un dialogue essentiel et fructueux, condition d'une mobilité interrégionale trop peu pratiquée; à tout niveau de formation, la pratique des langues doit être valorisée et le projet de plan de formation maintient l'exigence d'étude d'une autre langue nationale et de l'anglais; il faut toutefois admettre les limites évidentes à la concrétisation de ce souhait dans l'état actuel de la formation, théorique aussi bien que pratique. Le groupe en charge de l'ordonnance n'a d'ailleurs aucun outil pour promouvoir des échanges interrégionaux de longue durée (minimum 1 an) entre centres de formation.

5. L'information documentaire est en pleine mutation technologique. Les concepts classiques sont ébranlés par les nouveaux outils dont disposent les institutions et les personnes. Il convient d'ajuster l'enseignement professionnel à ces mutations. La nouvelle ordonnance a été pensée comme un cadre ouvert de formation professionnelle. Le groupe a été très attentif à ce considérant dans la rédaction de son projet.

6. L'information documentaire suppose une bonne culture générale et des repères solides sur l'ensemble des activités humaines, passées et présentes. C'est une des grosses difficultés et l'un des enjeux majeurs de la formation qui ne saurait donc se réduire à une connaissance purement technique des outils. Le groupe a toutefois dû admettre que dans le cadre d'une formation initiale, des choix en matière d'enseignement s'imposent. Un enseignement en 3 ou 4 ans ne résoudra pas la difficulté. En revanche, le groupe a cherché à inscrire ses choix dans un processus de formation qui ne s'achève pas avec l'obtention du CFC. Il a donc fondé ses choix en tenant compte au mieux de la filière de formation (HES, post-grades). On ne cesse de l'entendre: nul ne peut penser aujourd'hui disposer d'un savoir valide *ad aeternam*, et les exigences assignables à l'obtention d'un CFC ne peuvent dispenser leurs détenteurs de penser leur activité professionnelle sans approfondissement ni actualisation régulière de ces savoirs. Tout en admettant que des contraintes socio-économiques pèsent sur chacun, conduire son parcours professionnel reste le fait d'un choix libre et responsable. Le groupe émet également le vœu que les associations unies, exercent un lobby auprès des entreprises formatrices, souvent des collectivités publiques, pour qu'une politique de formation des jeunes permette à celles et ceux qui le souhaitent et dont les résultats le justifient, de pouvoir imaginer suivre les cours de maturité en emploi (2 ans avec engagement à 50%). L'entreprise formatrice pourrait alors valoriser l'investissement consenti pour former le/la jeune, offrir au jeune une expérience professionnelle tout en lui ouvrant les portes vers d'autres étapes de formation. Ce serait sans nul doute, pour un coût financier relativement limité, une manière de renforcer l'image très différemment perçue de l'apprentissage dans les différentes régions linguistiques du pays.

Tout en admettant que des contraintes socio-économiques pèsent sur chacun, conduire son parcours professionnel reste le fait d'un choix libre et responsable.

[a[r[b[i]d]o]
ANNONCES/INSERATE
– arbido newsletter
– arbido print
– arbido website
→ inserate@staempfli.com
→ 031 300 63 89



High quality production systems

Buchscanner Made in Germany

www.Bookeye.com

CeBIT Halle 1, Stand A40 und D91 Stand 0107 BID

ImageWare Components GmbH · Am Hofgarten 20 · D 53113 Bonn · www.imageware.de

Orbit 22.–25.5.2007 Halle 5 Stand D 20

TECNOCOR ACC AG
ARCHIVING COMPETENCE CENTER
6010 Kriens
Arsenalstr. 51
info@tecnocor.ch
Tel +41 41 440 74 22
Fax +41 41 440 85 84
www.tecnocor.ch

Katalogverwaltung
Ausleihverwaltung
WebOPAC
Statistik
Erwerbung
Zeitschriftenverwaltung
MARC-Transformationen
Z39.50 Client
Z39.50 Server
Notiz-Server
News-Server

Gestion de catalogue
Gestion du prêt
WebOPAC
Statistiques
Acquisitions
Gestion des périodiques
Transformations MARC
Serveur Z39.50
Client Z39.50
Serveur de notices
Serveur de nouveautés

netbiblio

Integrierte Informatiklösung
für Bibliotheken, Mediotheken, Dokumentationsstellen und Archive

Solution informatique intégrée
pour bibliothèques, médiathèques, centres de documentation et archives

alcoda

AlCoda GmbH
Rte de Schiffenen 9A
1700 Fribourg

026 48 48 020
info@alcoda.ch
www.alcoda.ch

buchbasel

11. – 13. MAI 2007

BUCH- UND MEDIENMESSE | KLEINVERLAGSMESSE | LITERATURFESTIVAL | JUGENDLITERATURFESTIVAL
KINDERLITERATURFESTIVAL | COMICFESTIVAL

Freitag und Samstag 09.30 – 19.00 Uhr, Sonntag 10.00 – 17.00 Uhr
11. – 13. Mai 2007 | Messezentrum Basel

www.buchbasel.ch

mch messe schweiz