

Jahresbericht 2008
Weiterbildung – heute und morgen.

KALAIIDOS
BILDUNGSGRUPPE SCHWEIZ





Die aktuelle Diskussion um die Weiterbildung dreht sich um Themen, die im Kontext von lebenslangem Lernen und sozialem, ökonomischem und demographischem Wandel von besonderer Bedeutung sind. Dazu zählen:

- Die Motivation für die Teilnahme an Weiterbildung
- Die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung
- Die Qualität von Weiterbildung
- Verflechtungen von Lernsettings mit anspruchsvollen didaktischen Anforderungen
- Die Transparenz von Nutzen, Kosten und Qualität in der Weiterbildung
- Die Finanzierung und politische Steuerung der Weiterbildung
- Die Einführung neuer Finanzierungsinstrumente
- Die Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Weiterbildung
- Die stärkere Flexibilisierung der Übergänge im Bildungssystem
- Der Stellenwert von statistischen Daten und Auswertungen als Grundlage für innovative Konzepte.

Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Bildungseinrichtungen, Weiterbildungsverband, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sowie Lehrgangsteilnehmende beleuchten die Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Aspekten im vorliegenden Jahresbericht.

Wir danken den fünfzehn Autorinnen und Autoren für ihre Beiträge.

Regierungsrätin Regine Aepli , Präsidentin SUK und Bildungsdirektorin Kanton Zürich	Seite 13
Hans-Ulrich Bigler , Direktor Schweizerischer Gewerbeverband sgv, Bern	Seite 14
Hans-Peter Hauser , Rektor EB Zürich	Seite 15
Regula Küng , Physiotherapeutin, Lehrgangsteilnehmende	Seite 16
Mario Fehr , Nationalrat und Präsident KV Schweiz	Seite 17
Dr. Pascal Gentinetta , Vorsitzender der Geschäftsleitung economiesuisse	Seite 18
Christine Vogt , Hausfrau und Mutter, Lehrgangsteilnehmende	Seite 19
Dr. André Schläfli , Direktor SVEB	Seite 20
Thomas Schmutz , Leiter Koordinationsstelle Klubschule Migros	Seite 21
Moris Pfeifhofer , Eiskunstläufer, Lehrgangsteilnehmender	Seite 22
Rudolf Strahm , ehem. Preisüberwacher, alt Nationalrat; Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung SVEB	Seite 23
Dr. Rudolf Stämpfli , Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband	Seite 26
Dominique Arnosti , berufstätig, Lehrgangsteilnehmende	Seite 27
Bruno Weber-Gobet , Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse	Seite 28
Prof. Dr. Stefan C. Wolter , Direktor der SKBF	Seite 30



Die Leitung von
Kalaidos
(von links nach rechts)

Dr. Jakob Limacher
Thomas Suter
Christian Zindel

Inhaltsverzeichnis

- 5 Kalaidos Bildungsgruppe 2008
- 6 Kalaidos in der Übersicht 2009
- 9 Kalaidos – Bildung bewegt
- 10 Facts & Figures 2008 (2007)
- 12 Standpunkt der Kalaidos Bildungsgruppe
Bildungspolitische Anliegen für die Weiterbildung
- 13 Beiträge zum Thema «Weiterbildung – heute und morgen.»
von Akteuren in der Bildungslandschaft
- 24 Bildungslandschaft Schweiz – eine Übersicht
- 33 Bildungslandschaft Schweiz – Meilensteine 2008
- 34 Die Bildungsinstitutionen von Kalaidos – Kurzporträts
- 47 Kalaidos Jahresberichte 2002–2007
- 47 Impressum

Liebe Leserin, lieber Leser

Dass wir bei der Kalaidos Bildungsgruppe mit Freude und Stolz auf das vergangene Geschäftsjahr zurückblicken können, ist nicht selbstverständlich. Auch an Bildungsanbietern gehen schwierige wirtschaftliche Situationen nicht spurlos vorbei. Dennoch: 2008 konnten wir in und ausserhalb der Schweiz nochmals substantiell wachsen und weitere Standorte unserer Bildungsinstitutionen erfolgreich positionieren. Für das herausfordernde Jahr 2009 sind wir damit gut gewappnet. Zu Glanzlichtern des Jahrgangs 2008 bei der Kalaidos Bildungsgruppe zählen die SIS Swiss International School, die neuen Institute der Kalaidos Fachhochschule, die ausgeweitete Tätigkeit von Compendio Bildungsmedien und der HF Campus.

Etwas mehr im Detail: Die SIS, bisher nur in der Schweiz tätig, eröffnete 2008 in Deutschland einen ersten Standort in Fellbach bei Stuttgart. Die SIS bietet zweisprachige Bildungsangebote von der Grundschule bis zur Hochschulreife. Sie spricht damit Familien an, die ihren Kindern die Chance geben wollen, sich in zwei Sprachen – Deutsch und Englisch – richtig zu Hause zu fühlen. Weitere Standorte der SIS werden im Jahr 2009 in der Schweiz und im Ausland hinzukommen.

Die Institute der Kalaidos Fachhochschule haben ihre Aus- und Weiterbildungsangebote auf Hochschulstufe markant ausgebaut. Ein Beispiel: Das STI Schweizerisches Treuhand-Institut FH startete die ersten Weiterbildungsangebote Ende Sommer 2008 gleich an drei Standorten mit über 100 Studierenden.

Compendio Bildungsmedien verlegt seit 2008, zusätzlich zum breiten Portfolio an gut eingeführten Bildungsmedien, neu auch Fachbücher. Die Titel richten sich hauptsächlich an Studierende von Fachhochschulen und Universitäten.

Mit dem HF Campus stellt die Kalaidos Bildungsgruppe Studierenden und Ehemaligen ihrer Höheren Fachschulen ein Online-Netzwerk zur Verfügung. Es bietet den Studierenden während des Studiums, insbesondere aber auch danach, einen moderierten, virtuellen Treffpunkt, wo sie klassen- und studienengangsübergreifend ihr Netzwerk pflegen und erweitern können.

Der Erfolg 2008 wie auch die vielen hier nicht erwähnten weiteren Entwicklungen waren nur möglich dank dem Vertrauen unserer Kunden und dem grossen Einsatz unserer Dozentinnen und Dozenten, Mitarbeitenden und Führungskräfte. Ihnen allen danken wir ganz herzlich.



Dr. Jakob Limacher



Thomas Suter



Christian Zindel

Bildungsstufen

stufenübergreifend	Compendio Bildungsmedien Andreas Ebner Zürich	Didacware Andreas Wolter Zürich	Edubook Nicolas von Mühlennen Merenschwand
Quartärstufe	AKAD Language+Culture Lynn Strebel Kloten, Zürich	AKAD Home Academy Andreas Ebner Zürich	
Tertiärstufe	Athemia Jürg Eggenberger Zürich	Frey Akademie Andreas Ebner Zürich	
	AKAD Business Eduard Suter Basel, Bern, Lausanne, Luzern, St. Gallen, Zürich	AKAD Banking+Finance Daniel Morf Basel, Bern, Chur, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zürich	KS Kaderschulen Matthias Steiger St. Gallen, Zürich
			Stiftung Kalaidos Fachhochschule Jürg Arpagaus Zürich
Sekundarstufe II	Minerva Urs Suter Aarau, Baden, Bern, Burgdorf	Minerva Christina Bürgin Luzern, Zürich	WISS René Balzano Basel, Bern, Luzern, St. Gallen, Zürich
			AKAD Profession Brigitte Zünd Aarau, Basel, Bern, Luzern, Zürich
	AKAD College Dr. Linus Thali Basel, Bern, Zürich	Arcoidis Eliane Frei Zürich	
Obligatorische Schule	Minerva Schulen Christian Straub Basel	SIS Swiss International School Ambros Hollenstein Basel, Männedorf, Winterthur, Zürich	SIS Swiss International School Annette Krieger, Ambros Hollenstein Fellbach/Stuttgart, Friedrichshafen, Ingolstadt
	Lernstudio Franz Grandits Curti Chur, Winterthur, Zürich		

**AKAD Hochschule
für Berufstätige**
Erna Bivetti
Bern, Zürich

**PHW
Hochschule Wirtschaft**
Erna Bivetti
Basel, Bern, St. Gallen, Zürich

**WE'G
Hochschule Gesundheit**
Dr. Silvia Kübler
Aarau



[Faint, illegible handwritten text at the top of the whiteboard]

*... einander gegenüber
... Lösung
... Partner*

... Partner

Tradition verbürgt

Kalaidos ist ein Zusammenschluss von Bildungsinstitutionen. Jede für sich hat ihre Geschichte und eine Tradition, die bis ins vorletzte Jahrhundert zurückgehen kann. Ihnen ist gemeinsam, dass sie von Bildungspionieren gegründet und aufgebaut wurden. Kalaidos fühlt sich dieser Herkunft verpflichtet.

**Kalaidos bewegt Menschen durch Bildung und Erziehung – und lässt sich bewegen.
So kann Kalaidos wiederum Bewegung in die Bildungslandschaft bringen.**

Vielfalt verbindet

Kalaidos vereint Bildungsinstitute von der Volksschul- und Gymnasialstufe über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis zur Fachhochschul- und Universitätsstufe. Als Bildungsgruppe verfügt sie überdies über ein methodisch-didaktisches Kompetenzzentrum, über ein Bildungsmedienhaus und über Unternehmen, die auf innerbetriebliche Bildungskonzepte und bildungslogistische Dienstleistungen spezialisiert sind.

Führung vernetzt

Kalaidos wird durch ihre Eigentümer geführt. Im Kollegialprinzip gestalten sie die strategische Entwicklung der Gruppe. Sie engagieren sich als Coach und Sparringspartner in den einzelnen Schulen und Institutionen.

Zukunft verpflichtet

Kalaidos ist eine bedeutende Bildungsgruppe in der Schweiz. Im Verhältnis zum staatlichen Bildungswesen versteht sie sich als Partnerin und als sinnvolle Ergänzung zugleich. Kalaidos arbeitet auch in Zukunft aktiv an der Gestaltung der Bildungslandschaft mit.

Umsatz 2008	CHF 135 Millionen (CHF 127 Millionen)
Studierende/Kunden	19 550 (18 443)
Pädagogische Mitarbeitende	2 227 (1 940)
Administrative Mitarbeitende	359 (338)

Bildungsstufen	Institutionen der Gruppe	
Quartärstufe und stufenübergreifend	Bildungsmedien, Content Management	Compendio Bildungsmedien
	Bildungscoaching und -beratung, Curriculumcoaching und -beratung	Athemia, Frey Akademie
	Innerbetriebliche Bildung	Frey Akademie
	Allgemeinbildung	AKAD Language+Culture, Athemia, Frey Akademie
	IT, Druck und Logistik-Services	AKAD Home Academy
		Didacware, Edubook
	Total	
Tertiärstufe	Fachhochschule	Kalaidos Fachhochschule, PHW Hochschule Wirtschaft, AKAD Hochschule für Berufstätige, WE'G Hochschule Gesundheit, Athemia, Frey Akademie
	Berufsorientierte Weiterbildung	AKAD Business, AKAD Home Academy, AKAD Language+Culture, KS Kaderschulen, Minerva, Stiftung WISS
	Höhere Berufsbildung	AKAD Banking+Finance, AKAD Business, AKAD Profession, KS Kaderschulen, Minerva, Stiftung WISS
	Total	
Obligatorische Schule bis Sekundarstufe II	Gymnasium, Passerelle	AKAD College, Minerva Schulen Basel, Minerva, SIS Swiss International School
	Berufsmaturität	AKAD Profession, Minerva
	Informatik-Grundausbildung	Stiftung WISS
	Kaufmännische Grundbildung	AKAD Profession, Minerva, Stiftung arcoidis
	Sekundarstufe I	Lernstudio, Minerva Schulen Basel, Minerva, SIS Swiss International School
	Kindergarten Primarstufe	Lernstudio, Minerva Schulen Basel, SIS Swiss International School
	Total	

Studierende/Kunden	Standorte
268 Titel (244) 15 Neuerscheinungen (24)	Zürich
	Zürich
	Zürich
	Kloten, Zürich
	Zürich
	Zürich
3 860 (3 550)	
	Aarau, Basel, Bern, St. Gallen, Zürich
	Aarau, Baden, Basel, Bern, Burgdorf, Kloten, Luzern, St. Gallen, Zürich
	Aarau, Baden, Basel, Bern, Burgdorf, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zürich
9 325 (8 987)	
	Basel, Bern, Männedorf, Winterthur, Zürich, Fellbach/Stuttgart, Friedrichshafen, Ingolstadt
	Aarau, Basel, Bern, Luzern, Zürich
	Basel, Bern, Luzern, St. Gallen, Zürich
	Aarau, Baden, Basel, Bern, Burgdorf, Luzern, Zürich
	Basel, Chur, Männedorf, Winterthur, Zürich Fellbach/Stuttgart, Friedrichshafen, Ingolstadt
	Basel, Chur, Männedorf, Winterthur, Zürich Fellbach/Stuttgart, Friedrichshafen, Ingolstadt
6 365 (5 906)	



Bildungspolitische Anliegen für die Weiterbildung

Bildung ist im Umbruch wie selten zuvor. Die Akteure des Bildungssystems – Studierende, Staat, Anbieter und Organisationen der Arbeitswelt – sind damit aufgefordert, zielsicher zu agieren. Dies gilt besonders für die berufliche Weiterbildung, in der neue Anforderungen jeweils unmittelbar spürbar sind. Es stellt sich daher die Frage, wie Effizienz, Flexibilität und Innovationskraft des Bildungssystems gestärkt werden können.

Der Leitgedanke «Bildung bewegt» der Kalaidos Bildungsgruppe beeinflusst unsere Arbeit. Zudem zeigt er auf, was der Sinn von Bildung ist: Menschen auf neue Situationen vorzubereiten und ihnen die Zuversicht und die Fertigkeiten zu geben, diese auch bewältigen zu können. Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse verlangen nach Veränderungen in Ausbildungsangeboten. Dazu braucht es eine Bildungspolitik, die sich auf neue Rahmenbedingungen rasch einstellen kann. Unser Leitgedanke treibt uns auch an, die Diskussion über bildungspolitische Grundsätze in der Weiterbildung mit zu gestalten. Die Schweiz braucht ein Bildungssystem, das die Bedürfnisse der Nachfragenden in ihrer Vielfalt erfasst und sich auf sie einstellt. Dafür setzen wir uns ein. Unsere Sichtweise findet sich in folgenden Kernaussagen:

Chancengleichheit

Wir setzen uns dafür ein, dass der Zugang zu Bildung allen Menschen die Chance bietet, sich die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit, die Mitgestaltung der Gesellschaft und die berufliche Entwicklung anzueignen. Dies unabhängig von ihrem Geschlecht oder Alter, von ihrer sozialen oder beruflichen Stellung, ihrer politischen oder weltanschaulichen Orientierung oder ihrer Nationalität.

Wettbewerb

Wir streben einen geordneten Wettbewerb unter staatlichen und privaten Anbietern an, mit dem Ziel, mehr Bildungseffizienz, -ökonomie und -qualität zu erreichen. Ein funktionierender Wettbewerb sorgt dafür, dass die Bildungsangebote bei Inhalt, Qualität und Kosten auf die Bedürfnisse der Nachfragenden abgestimmt werden.

Nachfrageorientierte Finanzierung (z. B. Bildungskonten, Bildungsgutschein)

Mit diesen Finanzierungsinstrumenten werden nicht nur Institutionen bzw. Angebote finanziert, sondern auch die Personen, die Bildungsleistungen nachfragen. Wir befürworten nachfrageorientierte Finanzierungsformen, da sie es den Bildungsnachfragenden ermöglichen, ein Bildungsangebot zu wählen, das zu ihren Berufs- und Lebenschancen passt.

Submission: Leistungsaufträge im Bildungswesen

Aus unserer Sicht kann ein transparent gestaltetes Ausschreibungsverfahren Wegbereiter für mehr Wettbewerb unter gleichen Bedingungen sein. Bei Vergabe von Leistungsaufträgen wird zwischen dem Staat und dem Anbieter eine Leistungsvereinbarung geschlossen.

Gewaltenteilung/Subsidiarität

Wir engagieren uns für die Gewaltentrennung im Bildungswesen: Auftragserteilung, Durchführung der Bildungsmassnahmen, Qualitätssicherung und Aufsicht sind auf verschiedene Träger zu verteilen. Der Staat wirkt als Auftraggeber, gestaltet Rahmenbedingungen, fördert die Qualitätssicherung und beaufsichtigt die von ihm beauftragten Bildungsmassnahmen. Staatliche Eingriffe sollen subsidiär wirken, d.h. sie erfolgen nur in jenen Themen, in denen Bildungsziele ohne staatliches Dazutun nicht erreicht werden können.

Weisheit, Ermutigung und Reichtum

Regierungsrätin Regine Aeppli, Präsidentin SUK
und Bildungsdirektorin Kanton Zürich



Weiterbildung ist eine gute Investition in einen prosperierenden Wirtschaftsstandort und in trittfeste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit einem neuen Weiterbildungskonzept will der Kanton Zürich den Weiterbildungsbereich stärken.

Diogenes, ein Philosoph der Antike, soll gesagt haben: «Bildung ist für die Jungen Weisheit, für die Alten Ermutigung, für die Armen Reichtum und für die Reichen Schmuck.» Bildung ist demnach nicht ein Prozess, der irgendwann in der Jugendphase abgeschlossen ist, sondern man muss sich je nach Alter, nach Stellung in der Gesellschaft oder im Beruf immer wieder neu darum bemühen. Wie sehr Weiterbildung für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung von Bedeutung ist und wie sie zum Wohlstand in der Schweiz beitragen kann, zeigt Rudolf H. Strahm in seinem Buch «Warum wir so reich sind». Für den ehemaligen Preisüberwacher und Nationalrat ist die berufliche Weiterbildung «eine wirksame Strategie zur Bewältigung des Strukturwandels». Sie ist eine Antwort auf den Wandel auf dem Arbeitsmarkt, die Globalisierung, die sich verkürzende Halbwertszeit des Wissens und die demografische Entwicklung.

Im Kanton Zürich nehmen an den kantonalen Berufsfachschulen und den höheren Fachschulen jährlich rund 33 000 Personen an berufsorientierten Weiterbildungskursen teil. Weitere rund 28 000 Personen besuchen berufsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen, die von privaten Institutionen angeboten und vom Kanton finanziell unterstützt werden. Insgesamt wandte der Kanton Zürich 2005 knapp 27 Millionen Franken für die berufsorientierte Weiterbildung auf und rund 4.5 Millionen für die allgemeine Weiterbildung.

Das Engagement des Kantons regelt das neue Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung. Es heisst dort, dass der Kanton berufsorientierte und allgemeine Weiterbildung finanziell unterstützen kann, wenn sie einem öffentlichen Interesse dient. Das bedeutet, dass eine berufsorientierte Weiterbildung einem volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedürfnis entsprechen muss. Angebote für die allgemeine Weiterbildung können unterstützt werden, sofern sie mithelfen, Personen in die Arbeitswelt und die Gesellschaft zu integrieren, oder präventive Wirkung für die Gesundheit entfalten.

Wenn Bildung, so Diogenes, Reichtum und Schmuck ist, dann heisst das letztlich, dass sie auch sozio-ökonomischen Status vermittelt. Es ist bekannt, dass Weiterbildungen vor allem von jenen besucht werden, die bereits über eine gute Grundbildung verfügen und eine positive Einstellung zur Bildung haben. Wir wissen aber auch, dass die sozial und ökonomisch Schwächeren der Weiterbildung oft ausweichen. Sie dafür zu gewinnen, ist jedoch auch im öffentlichen Interesse, aber schneller gesagt als getan. Weiterbildungsangebote für Migrantinnen und Migranten sind eine Chance, um sich besser zu integrieren. Es braucht dafür Angebote, die an die Erfahrungswelt dieser Menschen anknüpfen. Weiterbildung ist nicht nur eine wichtige Investition in einen stabilen und innovativen Wirtschaftsstandort Zürich, sondern auch ein Beitrag zu mehr Chancengleichheit. Alle diese Überlegungen sollen in das neue Weiterbildungskonzept einfliessen, das der Kanton Zürich auf der Grundlage des neuen Einführungsgesetzes zum Berufsbildungsgesetz derzeit erarbeitet. Gestützt darauf soll geklärt werden, in welche Angebote und Massnahmen der Kanton künftig investieren will.

KMU Wirtschaft setzt auf betriebliche Weiterbildung

Hans-Ulrich Bigler, Direktor Schweizerischer Gewerbeverband
sgv, Bern



Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der KMU-Wirtschaft, vertritt 280 Verbände und gegen 300'000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich die Dachorganisation sgv für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmerfreundliches Umfeld ein. Darunter fällt insbesondere die Berufsbildung als einzige Ressource unseres Landes.

Die betriebliche Weiterbildung ist in vielen Branchen in Gesamtarbeitsverträgen und damit auf der Ebene der Sozialpartnerschaft – d.h. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – geregelt, da ein gemeinsames Interesse an einer kontinuierlichen beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmenden und deren Weiterbildung besteht. Die Sozialpartner verständigen sich deshalb auf die Modalitäten für den Bezug von Weiterbildung. Teilweise existieren in den Branchen paritätische Organisationen, die die Bildungsangebote für die Grund- und Weiterbildung anbieten und entwickeln.

Eigenverantwortung im Vordergrund

Die berufliche Weiterbildung liegt vor diesem Hintergrund in erster Linie in der Verantwortung des einzelnen Arbeitnehmenden. Gesamtarbeitsverträge, aber auch die KMU individuell schaffen die notwendigen Rahmenbedingungen, um auf der Grundlage privater Initiative erfolgreich und gezielt in die Fachkompetenz der Arbeitnehmenden zu investieren. Eine Absage erteilt der sgv deshalb der gewerkschaftlichen Forderung nach einem staatlich auferlegten Weiterbildungsurlaub.

Die Höhere Berufsbildung und die berufliche Weiterbildung sind im Berufsbildungsgesetz umfassend und aus Sicht der Organisationen der Arbeitswelt (OdAs) absolut genügend geregelt. Die OdAs sind als Träger der Höheren Berufsbildung und der Berufs- und Höheren Fachprüfungen seit je stark engagiert und verfügen über ausserordentlich hohe Fachkompetenz in diesen Themenfeldern.

Soweit staatlicher Handlungsbedarf besteht, hat sich dieser aus Sicht des sgv auf die klare Regelung zu beschränken, wer was in der Weiterbildung finanziert, dies sowohl für Tertiär A wie B und für Bund wie Kantone.

Dies umfasst nicht nur die Kostenanalyse bei Anbietern und Teilnehmenden, sondern insbesondere auch die Entwicklungskosten einer Trägerorganisation für eine Berufs- oder Höhere Fachprüfung inklusive Kompetenzanforderungen. Die Höhere Berufsbildung und die berufliche Weiterbildung müssen damit klar von allen weiteren Weiterbildungsangeboten oder Nachholbildungen unterschieden werden und dürfen finanziell unter keinen Umständen eingeschränkt werden.

Mehrwertsteuer: Hände weg von der Bildung

Ungemach droht zudem von der angestrebten Totalrevision der Mehrwertsteuer. Obwohl der sgv dies im Grundsatz begrüsst und spürbare administrative Entlastungen erwartet, wehrt er sich vehement gegen den Willen des Bundesrats, neu auch die Bildung und die berufliche Weiterbildung der MWSt zu unterstellen.

Nach Meinung des sgv ist es absolut unerlässlich, dass unser Land über ein leistungsfähiges Bildungssystem verfügt. Eine Unterstellung der Bildung unter die MWSt hätte nicht nur zur Folge, dass die administrative und steuerliche Belastung der Akteure eines erprobten Systems zunehmen würde. Sie würde darüber hinaus die in der Bundesverfassung festgeschriebene Gleichwertigkeit von Berufsbildung und akademischer Bildung krass missachten.

Qualität in der Weiterbildung

Hans-Peter Hauser, Rektor EB Zürich



Ein modernes Bildungssystem muss die Weiterbildung zukunftsorientiert entwickeln. Dabei kommt der Qualitätssicherung grosse Bedeutung zu. Bisher fehlen dazu jedoch taugliche Konzepte und Instrumente.

Mit Recht verlangen Lernende von Kursen und Lehrgängen eine hohe Qualität. Die einen verstehen darunter guten Unterricht, andere erwarten einen angemessenen Gegenwert für ihren Aufwand, wieder andere wollen das Gelernte in der Praxis umsetzen können. In der beruflichen Weiterbildung müssen die Inhalte zudem einen direkten Bezug zur Arbeitswelt haben. Die Lehrenden sollten aktuelle Anforderungen und neuste Techniken kennen, ein Gespür für künftige Entwicklungen haben und fähig sein, Lernsituationen abgestimmt auf die Lernenden zu gestalten. Weiterbildung muss auch kritisches Denken fördern und befähigen, festgefahrene Werte und überholtes Wissen infrage zu stellen. Bildungsfachleute sprechen von Qualität, wenn Lernprozesse nachhaltig wirksam sind, zu einem Mehrwert führen und Entwicklung ermöglichen.

Die Professionalität der Lehrenden ist eine Voraussetzung für Qualität. Sie sollten motiviert, sozial-, didaktisch- und fachkompetent, neugierig und kommunikativ sein.

Die Weiterbildungsorganisation ist in der Verantwortung, solche Lehrkräfte zu finden, sie zu fördern oder sich im Notfall wieder von ihnen zu trennen. Sie muss ein attraktives, fachlich hochstehendes Angebot bereitstellen, es reibungslos organisieren, innovative Lernumgebungen zur Verfügung stellen und die Lernenden begleiten.

Wie in der Wirtschaft üblich versucht man auch in der Weiterbildung die Qualität mit Kennzahlen zu messen. Die Anbieter erheben zu standardisierten Vorgaben Daten über Wirksamkeit, Zweckmässigkeit und Wirtschaftlichkeit. Beliebt sind dabei in Rankings geordnete Prüfungsergebnisse. Die Kennzahlen sollen beweisen, dass ein Anbieter gut arbeitet, zu Recht unterstützt wird oder im Wettbewerb gut aufgestellt ist. Viele dieser Rankings erweisen sich allerdings als unbrauchbar, und es ist zweifelhaft, ob die erhobenen Kennzahlen etwas über die Qualität der Weiterbildung aussagen. Sie genügen oft nicht, weil sie inhaltliche Kriterien und den eigentlichen Bildungsauftrag weitgehend unberücksichtigt lassen. Weiterbildung wird vorschnell auf Funktionalität reduziert und die ausgewiesenen Daten belegen primär wirtschaftlichen Erfolg. Fundiertes über eine erfolgreiche Weiterbildung sagen sie selten aus. Der kürzeste und billigste Weg, eine Prüfung zu bestehen, hat nichts mit Qualität von Weiterbildung zu tun, die langfristig ausgerichtet ist und nachhaltig wirkt.

Konzepte und Instrumente für die Qualitätssicherung müssen auf die Organisation der Weiterbildung und die Lehrenden fokussieren. Entscheidend ist dabei, dass diese gestaltend wirken, sich aktiv am Bildungsdiskurs und an der ständigen Auseinandersetzung um gute, gehaltvolle Weiterbildung beteiligen. Die Organisationen sind es, die das Umfeld schaffen, in dem die Lehrkräfte optimale Leistungen erbringen können. Die Lehrenden, mit ihrer Ausbildung, Erfahrung und ihrem Engagement, bleiben die wichtigsten Garanten für qualitativ überzeugende Weiterbildungsleistungen. Qualitätssicherung muss hier ansetzen, bei den Organisationen und den Lehrkräften.

Die Gleichung geht auf Regula Küng, 44 Jahre, Physiotherapeutin



Was bedeutet Weiterbildung für Sie?

Weiterbildung bedeutet für mich:

- nicht stehen bleiben
- noch 1x die Chance haben, die ich früher nicht angepackt/genutzt habe
- noch 1x Fragen stellen dürfen
- den Klassengeist spüren

Was motivierte Sie, sich Zeit zum Lernen zu ermöglichen?

Früher:

1 bis 2 neue Kochrezepte pro Woche, über 10 Jahre 600 Rezepte
Jeden Tag aufräumen, abwaschen, putzen, kochen, 12 Jahre lang 360x

Total Routine

Heute:

Aufräumen + Französisch

Abwaschen + Deutsch

Putzen + English

Total Abwechslung + alte Lücken schliessen

Was empfehlen Sie Erwachsenen, die sich neben Familie und Beruf weiterbilden wollen?

Sofort zuzuschlagen, was sie ja sonst in der Familie / im Beruf auch tun. Angst darf man nicht haben. Denn grössere Lücken, als ich in gewissen Fächern habe, gibt es kein zweites Mal. Sie haben nichts zu verlieren, nur zu gewinnen. Wenn es ihnen nicht gefällt, können sie nach gründlicher Überprüfung wechseln und eine andere Richtung einschlagen. Aber zuerst mindestens 1 Semester durchhalten!

Wichtig sind:

- Mut
- Ziele
- Perspektiven
- Blickwinkelvergrösserung

Toi, toi, toi: in der Hoffnung, viele mit meinem Wissenshunger angesteckt zu haben. Dieser Hunger kann ohne Gewichtszunahme gestillt werden.

Welche Erwartungen haben Sie an ein Weiterbildungssystem in der Schweiz, das Erwachsenen lebenslanges Lernen ermöglichen soll?

Ein Schweizer Weiterbildungssystem sollte

- transparent/übersichtlich gestaltet sein,
- zeitgemässe Lehrmittel und Stundenpläne verwenden,
- praxisnah sein, damit das Gelernte sofort nach der Ausbildung in die Praxis umgesetzt werden kann oder sogar praxisparallel,
- verschiedene frei wählbare Aufbau-/Kombinationssysteme anbieten,
- eine möglichst hohe Zeit- und Fächerflexibilität garantieren,
- hohe Qualität bieten,
- Benehmen/«Arbeitsprache»/Höflichkeit/Körperhygiene/Arbeitseinstellung/Teamgeist fördern

**Der Kaufmännische Verband: engagiert für den
Wissensplatz Schweiz**
Mario Fehr, Nationalrat und Präsident KV Schweiz



Lebenslanges Lernen stärkt die Angestellten in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Gleichzeitig werden den Unternehmen hoch qualifizierte Praktikerinnen und Praktiker zur Verfügung gestellt. Eine qualitativ hochstehende Bildung ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft unerlässlich. Für eine solche engagiert sich der Kaufmännische Verband Schweiz seit seiner Gründung im Jahre 1873.

Höhere Berufsbildung und Weiterbildung stehen vor wichtigen Herausforderungen: Ihre Finanzierung muss auf neue Grundlagen gestellt werden. Der KV Schweiz fordert mehr öffentliche Mittel für die Weiterbildung und insbesondere das Ende der Benachteiligung der Höheren Berufsbildung. Zusätzlich braucht es nachfrageorientierte Förderungen der Weiterbildung mit Instrumenten wie Bildungsgutscheinen. Und der Steuerabzug für Weiterbildungskosten ist neu zu gestalten: einheitlich, grosszügig und im Sinn der Bildungsförderung. Hier konnte der KV Schweiz im Parlament bereits Akzente setzen.

Der Erfolg einer Weiterbildung steht und fällt mit der Qualität des Angebots. Gerade in der Höheren Berufsbildung können Berufsleute mit Erfahrung das Erlernte direkt in ihrer Praxis umsetzen. Bildungsangebote müssen sich deshalb künftig noch stärker am Erwerb von Handlungskompetenzen orientieren. Dies – und nicht blosse Wissensvermittlung – ist der Zweck dieser Ausbildungen. Die Schulen spielen als Dienstleister eine wesentliche Rolle, indem sie in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote entwickeln. Der heutige Bildungsmarkt ist stark von den Anbietern geprägt. Von ihnen erwartet der KV Schweiz vielfältige, aber klar profilierte Bildungswege und eine transparente Bildungssystematik. So werden Durchlässigkeit und Attraktivität der beruflichen Weiterbildung im kaufmännischen Bereich und auch anderswo gesichert – für Angestellte und Unternehmen gleichermaßen.

Der KV Schweiz fordert aber nicht nur, er bietet auch an: Zusammen mit seinen Sektionen gehört er zu den grössten Bildungsanbietern der Schweiz und stellt eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereit. So ist der KV Schweiz u.a. Miteigentümer der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) und Betreiber des Schweizerischen Instituts für Betriebsökonomie (SIB). Seine Sektionen sind Träger von Berufsfachschulen mit einer breiten Palette an Angeboten rund um Bildung und Beruf. Ausserdem arbeitet der KV Schweiz in allen wichtigen eidgenössischen Kommissionen an der schweizerischen Bildungszukunft mit. Und er ist durch seinen Präsidenten direkt in der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur vertreten.

Weiterbildung muss am Puls der Zeit sein. Für die Berufsbildung bedeutet das: dual und arbeitsmarktnah, bedürfnisgerecht und finanzierbar, attraktiv und innovativ. An diesen bildungspolitischen Grundsätzen wird sich der KV Schweiz auch bei der künftigen Gestaltung der Weiterbildungslandschaft Schweiz orientieren.

Weiterbildung als Investition in Kompetenzen

Dr. Pascal Gentinetta, Vorsitzender der Geschäftsleitung
economiesuisse



Lebenslanges Lernen ist heutzutage wichtiger denn je. Die Generierung und die Verbreitung von Wissen beschleunigen sich, während gleichzeitig die Halbwertszeit des Gelernten abnimmt. Von diesem schnelllebigem Umfeld sind auch die Wirtschaft und damit ihre Akteure in starkem Masse betroffen. Nicht nur für Erwerbstätige, für alle Bürgerinnen und Bürger einer Gesellschaft wird die Weiterbildung immer mehr eine Pflicht, um den schnellen Veränderungen und Anforderungen flexibel gegenüberstehen zu können.

Glücklicherweise nimmt die Mehrheit der Schweizer Bevölkerung ihre Verantwortung wahr und bildet sich in irgendeiner Form weiter. Dabei ist jedoch entscheidend, dass sich durch eine Weiterbildung die «richtigen» Kompetenzen des Weiterbildenden erhöhen. Diese Aussage mag trivial erscheinen. Sie ist es in der Praxis aber nicht! Denn einerseits ist es immer möglich, dass der Sich-Bildende die Weiterbildung nicht als Investition in seine Fertigkeiten wahrnimmt, sondern einfach konsumiert. In diesem Falle führt eine Weiterbildung gar nicht erst zu einer Steigerung seiner Kompetenzen. Diese sind jedoch entscheidend; denn nicht ein höherer Bildungsgrad, sondern einzig erweiterte Kompetenzen steigern die Arbeitsproduktivität des Einzelnen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmung und schliesslich auch das gesamte Wirtschaftswachstum. Andererseits besteht die Gefahr, dass eine zusätzliche Ausbildung nicht diejenigen Kompetenzen fördert, die eigentlich gefordert sind. Die neu erlernten Fertigkeiten sind im Beruf – oder im Alltag – nicht anwendbar. Leidtragend ist vornehmlich die sich weiterbildende Person. Denn die Weiterbildung wird sich mittelfristig nicht in einem höheren Lohn oder in einer gesicherten oder verbesserten beruflichen Position niederschlagen.

Was muss also getan werden, dass der Sich-Bildende nur in berufsrelevante Kompetenzen investiert? Einerseits dürfen keine Anreize geschaffen werden, dass Weiterbildung einfach als «Event» oder als Konsumgut verstanden wird. Ein obligatorischer Bildungsurlaub oder aber eine gesetzlich verordnete Weiterbildung, die fix von der Unternehmung oder vom Staat gezahlt werden müsste, würden jedoch genau dazu führen. Denn für den Einzelnen spielt es in diesem Fall keine Rolle, ob sich die Weiterbildung wirklich lohnt. Er würde die Weiterbildung nutzen, weil sie kostenlos ist. Andererseits muss es für den Einzelnen möglichst transparent sein, welches zusätzliche Handwerk sich für ihn wirklich lohnt. Grundsätzlich sollte er oder aber sein Arbeitgeber dies am besten wissen. Aber auch von staatlicher Seite ist eine klare Kommunikation gefordert. Hier zeigt sich auch die starke Verflechtung von Wirtschafts- und Bildungspolitik. So setzen z.B. Strukturermassnahmen des Bundes falsche Signale, da sie die Bürgerinnen und Bürger dazu ermutigen, in Berufe oder Branchen zu investieren, die nicht nachhaltig und nicht überlebensfähig sind. Bei der Meinungsfindung sind aber auch die Verbände gefordert. Sie müssen klar informieren, welche Weiterbildung seitens der Wirtschaft honoriert wird. Und sie müssen Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Behörden in Bildungsfragen sensibilisieren, sodass die Schweiz für die Zukunft gerüstet bleibt.

Der Weiterbildungsschatz

Christine Vogt, 60 Jahre, Hausfrau und Mutter



Welche Weiterbildung absolvieren Sie?

Ich bin daran, mich auf die gymnasiale Matura vorzubereiten. Ich habe gerade die «Halbzeit» geschafft, das heisst 3,5 Semester.

Was bedeutet Weiterbildung für Sie?

Weiterbildung findet jeden Tag statt. Gezielte Weiterbildung heisst vielleicht, dass es am Ende eine Prüfung gibt in einem speziellen Fach oder eben in mehreren wie bei mir.

Was motiviert Sie, sich Zeit zum Lernen zu ermöglichen?

Ich möchte etwas lernen, damit ich etwas weiss – nach dem Motto «Wissen ist ein Schatz, der einen überall hin begleitet».

Was empfehlen Sie Erwachsenen, die sich neben Familie und/oder Beruf weiterbilden wollen?

Prioritäten zu setzen. Familie und/oder Beruf kommen an erster Stelle. Man muss sich über die zeitlichen Freiräume, über die man verfügen will, im Klaren sein. Familie und/oder Arbeitgeber sollen das Lernen positiv sehen und mithelfen, dass die Lernzeiten eingehalten werden können.

Welche Erwartungen haben Sie an ein Weiterbildungssystem in der Schweiz, das Erwachsenen lebenslanges Lernen ermöglichen soll?

Das Lernen soll Spass machen und für alle möglich sein, also: nicht zu teuer sein, auf verschiedenen Wissensniveaus stattfinden können, ansprechende und interessante Lektionen beinhalten, möglichst orts- und zeitunabhängig angeboten werden.

Das Thema «Lernen bei älteren Beschäftigten» in der Situation «vom Erwerbsleben in den Ruhestand» ist brisant und aktuell. Es zeigt, dass sich die Arbeits- und Lebensverhältnisse aller in unserer Gesellschaft verändern. Was bedeutet das für Sie?

Anstatt arbeiten gehe ich jetzt lernen. Weiterhin versuche ich mich mit viel Sport fit zu halten – sportliche Pensionierte ermüden weniger schnell und vergessen weniger (wenn's wahr ist ...). Spass und Freude sollte das Leben weiterhin machen, dazu trägt das Lernen bei, und wer viel weiss, geht sorgsamer mit sich, seinen Mitmenschen und der Umwelt um.

Wozu brauchen wir Statistiken?

Dr. André Schläfli, Direktor SVEB



Statistische Daten sind eine wertvolle Basis für die marktgerechte Planung von Bildungsangeboten. Im Gegensatz zu anderen Bildungsbereichen fehlt es aber im Weiterbildungsbereich an umfassenden Statistiken, die Auskunft gäben über Anbieter und Angebote, über den Einsatz von Ressourcen oder über Kooperationsformen.

Mit der Annahme der Bildungsverfassung von 2006 hat das Volk den Bund beauftragt, den Weiterbildungsbereich als Ganzen zu regeln. Wer dachte, es ginge nun rasch an die Realisierung eines Weiterbildungsgesetzes, sah sich auf dem Holzweg. Wie der Bundesrat verlauten liess, mangelt es ihm an Steuerungswissen, um seinen Auftrag zu erfüllen.

Daran ist nicht zuletzt die Vernachlässigung der Statistik schuld: Anders als in den übrigen Bildungsbereichen gibt es für den Weiterbildungsbereich keine umfassende Statistik. Was wir haben, sind die vom Bundesamt für Statistik im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (SAKE) erhobenen Daten. Alle drei Jahre gibt die SAKE vertieften Einblick in die Nutzung der Weiterbildung. Dadurch wissen wir beispielsweise, dass knapp 40% der Bevölkerung zwischen 25 und 64 an organisierter Weiterbildung teilnehmen, dass Sprachen die Rangliste der Themen anführen oder dass rund 80% der absolvierten Kursstunden von privaten Trägern angeboten werden.

Was die SAKE nicht bietet, sind die Perspektiven der Weiterbildungsanbieter und der Unternehmen. Abgesehen von sporadischen Forschungsprojekten gibt es keine repräsentativen, landesweiten Daten zur Entwicklung der Weiterbildungsangebote, zum Einsatz neuer Lernformen (wie z.B. E-Learning, Blended Learning oder Fernstudien) oder zur Finanzierung der Angebote. Dabei läge ein Konzept für eine harmonisierte Weiterbildungsstatistik eigentlich vor – entwickelt im Auftrag des Forums Weiterbildung Schweiz und vom Bund positiv aufgenommen, aber bislang nicht mit dem nötigen Umsetzungskredit versehen.

Doch was brächte eine umfassende Angebotsstatistik? Auf politischer Ebene liegt der Nutzen auf der Hand: Ohne Grundlagenwissen politische Strategien zu entwickeln, gleicht einem Blindflug. Wie will der Bund zukunftsfähige Entscheidungen zur Regelung der Weiterbildung treffen, wenn ihm die elementarsten Informationen fehlen? In keinem anderen Bildungsbereich leistet man sich so viel Unkenntnis.

Statistiken sind aber auch für Bildungsanbieter eine ergiebige Informations- und Inspirationsquelle. So würden Daten über die Entwicklung von Angebots- oder Kooperationsformen Hinweise zum künftigen Entwicklungspotenzial bieten. Grundlagenwissen zum Weiterbildungsbedarf von KMU gäbe den Anbietern die Chance, frühzeitig massgeschneiderte Lösungen für künftige Probleme anzubieten. Oder denken wir an die Internationalisierung der Bildung: Was bedeutet dies für die Anbieter? Wo sind innovative Wege nötig: bei den Kooperationen, den Inhalten, den Abschlüssen? Im Bildungsbericht Schweiz 2006 (Seite 181) wird erwähnt, dass bei der Interpretation der Daten, insbesondere bei internationalen Vergleichen, auf die schlechte Datenlage bei der Weiterbildung hingewiesen werden muss. Eine solide Statistik könnte die Planungsbasis aber verbessern und das Potenzial der Weiterbildung noch besser zum Tragen bringen.

Didaktische Herausforderungen für Weiterbildungsmassnahmen

Thomas Schmutz, Leiter Koordinationsstelle
Klubschule Migros



Die Klubschule ist als nationale Erwachsenenbildungsinstitution seit über 60 Jahren gut verankert in der Schweiz. Sie offeriert ein umfassendes, ausgesprochen breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten für viele Lebensbereiche und für die verschiedensten Zielgruppen.

Heterogenität und Vielfalt sind Programm

Über 100'000 Teilnehmende mit ganz unterschiedlichem Background, Biografien und Berufen besuchen pro Woche einen Kurs in einer Klubschule. Gut 8'000 Kursleitende unterrichten pro Jahr in rund 85'000 Klassen 600 verschiedene Fächer. Das Weiterbildungsangebot der Klubschule beschränkt sich nicht auf den beruflichen Bereich, sondern versteht sich vielmehr immer auch als Horizonterweiterung durch Querschnittsthemen, durch Vermittlung von Skills und der Fähigkeit, Zusammenhänge zu sehen und Verständnis zu entwickeln.

Tangiert von folgenden Entwicklungen

Abschlüsse: Seit einigen Jahren suchen Teilnehmende in der beruflichen Weiterbildung vermehrt anerkannte Abschlüsse. Dem trägt die Klubschule Rechnung, indem sie eine ganze Reihe von Lehrgängen mit anerkanntem Diplom oder Zertifikat anbietet und sich in den entsprechenden Gremien engagiert.

Ökonomisierung: Sowohl aufseiten der Teilnehmenden wie der Wirtschaft ist die Optimierung der Zeitressourcen zentral geworden. Teilnehmende wollen nur noch das lernen, was sie im Moment gerade «brauchen». Die Wirtschaft wiederum erwartet möglichst punktgenaue Angebote, die exakt das vermitteln, was Mitarbeitende zur Erfüllung ihrer Aufgabe benötigen. Modularisierung und Fragmentierung des Lernstoffs in kleine Einheiten sind eine Antwort auf diesen Trend – eine Entwicklung, die jedoch mit dem Anspruch auf Überblick, Breite und vernetztes Denken kollidiert.

Customizing: In der individualisierten Gesellschaft verlangen Teilnehmende auch in der Bildung Individualisierung und Differenzierung. Sie erwarten Angebote mit wechselnden Sozialformen, von der Grossgruppe bis zum Einzelcoaching. Sie fordern Unterrichtsmethoden, die unterschiedliche Lerntypen berücksichtigen, und wollen durch Binnendifferenzierung gemäss ihren individuellen Fähigkeiten gefördert werden. Von den Lehrkräften erwarten sie maximale Rollenflexibilität: Sie sollen virtuos zwischen Instruktion und Coaching wechseln können. Massgeschneidert sind selbstverständlich auch die Angebote für die Wirtschaft, werden Firmenkurse doch seit je in Absprache mit den Auftraggebern erarbeitet.

Neue Medien: Der Einsatz der neuen Medien kann Lernen unterstützen. Praktikable Konzepte für den Einsatz von Lernplattformen zu entwickeln und umzusetzen, ist für einen derart vielfältigen Anbieter wie die Klubschule eine besondere Herausforderung.

Wissen veraltet: Rasante Entwicklungen lassen vor allem Wissen im technologischen Bereich schnell veralten. Die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung des angebotenen Lernstoffs wird deshalb immer wichtiger.

Das alles ist nicht neu, hat sich jedoch deutlich akzentuiert. So sieht sich die Klubschule Migros zunehmend mit der Aufgabe konfrontiert, Weiterbildungsangebote zu entwickeln, die sowohl die immer individuelleren Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden wie auch die klar zielorientierten, ökonomisch bestimmten Ansprüche der Wirtschaft berücksichtigen und die inhaltlich immer à jour sind.

Im Doppelpack: Bildung und Sport

Moris Pfeifhofer, 20 Jahre, Eiskunstläufer



Welche Weiterbildung absolvieren Sie?

Nach drei Jahren Oberstufe (Kunst- und Sportschule Zürich) habe ich mich für AKAD College entschieden. Ich mache die Matura über begleiteten Fernunterricht mit dem Ziel, im Frühling 2011 abzuschliessen. Nebenbei mache ich auch noch die J+S-Kurse (Jugend und Sport). Ich möchte Eiskunstlauftrainer werden.

Was bedeutet Weiterbildung für Sie als Sportler?

Weiterbildung ist wichtig, weil man nie genau weiss, was in der Zukunft kommen wird. Mehrere Sachen machen ist besser, so hat man viele Perspektiven!

Was motivierte Sie, sich Zeit zum Lernen zu ermöglichen?

Das Ziel Matura zu haben!

Was empfehlen Sie anderen, die sich neben dem Sport weiterbilden wollen?

Eine gute Planung.

Welche Erwartungen haben Sie an ein Weiterbildungssystem für Erwachsene und vor allem für Sportler in der Schweiz?

Die Schulen / Die Schulsysteme müssen Verständnis haben, so wie z.B. die AKAD. In meinem Fall müssen die Lehrpersonen informiert sein über den Athleten. Idealerweise arbeiten Lehrer und Schüler als eine Art enges Team zusammen. Verbessern könnte man sicher noch, dass der Unterricht in der Unter- und Mittelstufe nur am Morgen stattfindet, sodass man wirklich genügend Zeit hat für das Training.

Die wirtschaftliche Bedeutung der Weiterbildung wird unterschätzt

Rudolf Strahm, ehem. Preisüberwacher, alt Nationalrat;
Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung
SVEB



Die wirtschaftliche Bedeutung der Weiterbildung ist verkannt

35 Prozent der 24-jährigen Erwerbstätigen arbeiten nicht mehr im erlernten Beruf, sondern sie haben mindestens einmal in ihrem Berufsleben den Beruf und die Branche gewechselt. Bei den 44-Jährigen beträgt der Anteil der Berufswechsler und Berufswechslerinnen bereits 52 Prozent. Man spricht von der sog. Rotationsquote.

Die Bedeutung des Weiterbildungssystems für die Bewältigung des Strukturwandels in der Wirtschaft wird oft unterschätzt. Für die Produktivitätsentwicklung und die internationale Konkurrenzfähigkeit ist entscheidend, dass die Erwerbstätigen den technologischen Wandel mitvollziehen und mittragen. Diese Bedeutung wurde von den wirtschafts- und bildungspolitischen Akteuren viel zu wenig beachtet.

Die Vielfalt der Weiterbildungsträger ist wertvoll

Ohne die Vielfalt bei den Weiterbildungsanstrengungen hätten wir enorme wirtschaftliche und gesellschaftliche Defizite. Die Anbietervielfalt reicht von den öffentlich-rechtlichen Trägern über die privaten Arbeitgeber bis hin zu privatrechtlichen Bildungsinstitutionen mit oder ohne Gewinnorientierung. Die Weiterbildung läuft aber auch von politischen, sozialpartnerschaftlichen, konfessionellen oder weltanschaulichen Trägern über selbstständig erwerbende Trainer und Trainerinnen bis zu selbstorganisierten Gruppen. Allein beim Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB sind 250 Organisationen und weitere 290 Einzelpersonen (resp. Einzelunternehmen), die in der Weiterbildung aktiv sind, organisiert.

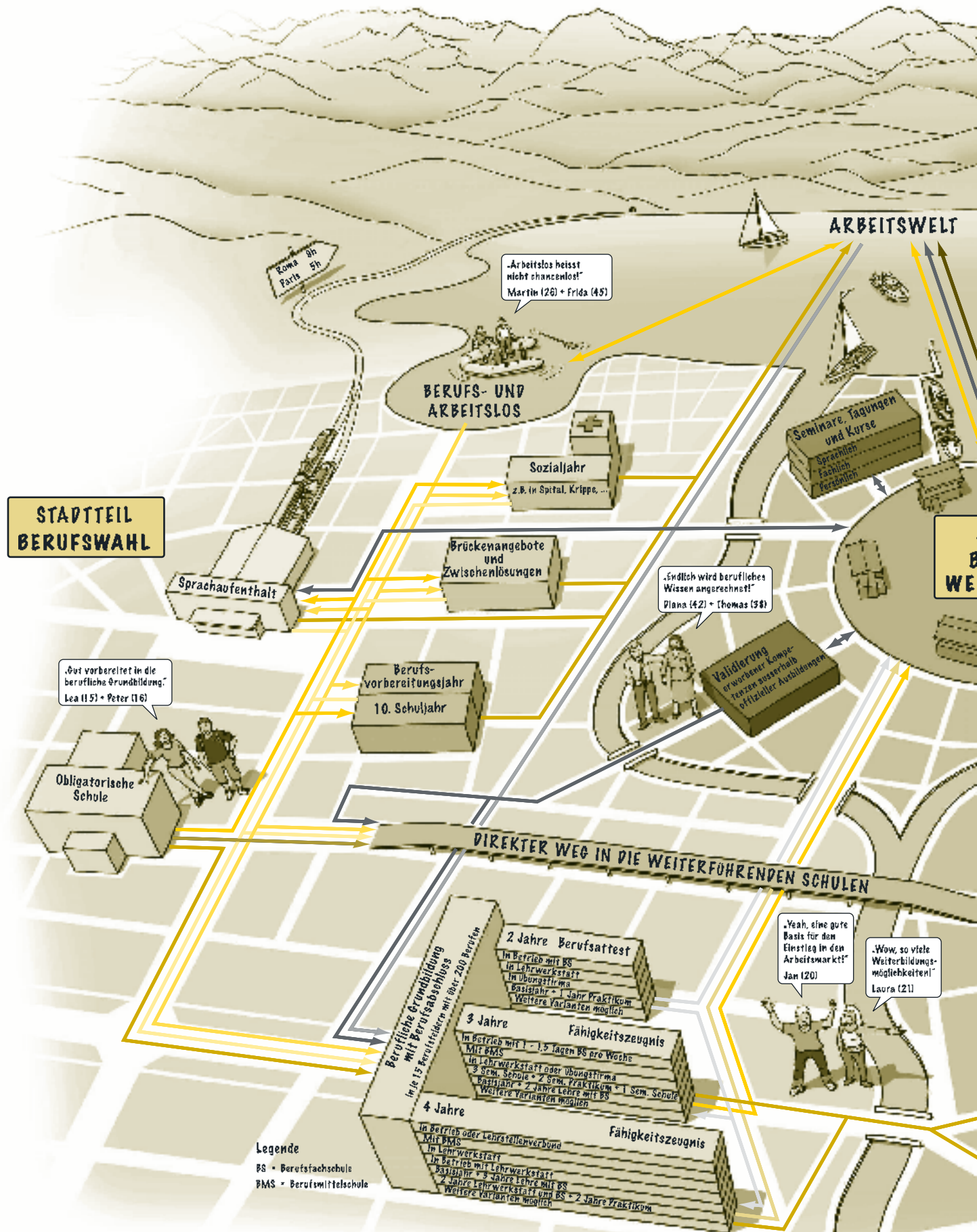
Wenn wir die 1.9 Millionen Personen erfassen, die jährlich laut Schätzung des Bundesamts für Statistik an insgesamt 2.6 Millionen Kursen teilnehmen, nach Trägern aufteilen, dann ergibt sich folgende Aufteilung der Weiterbildungs-Kursstunden (Prozentzahlen gerundet):

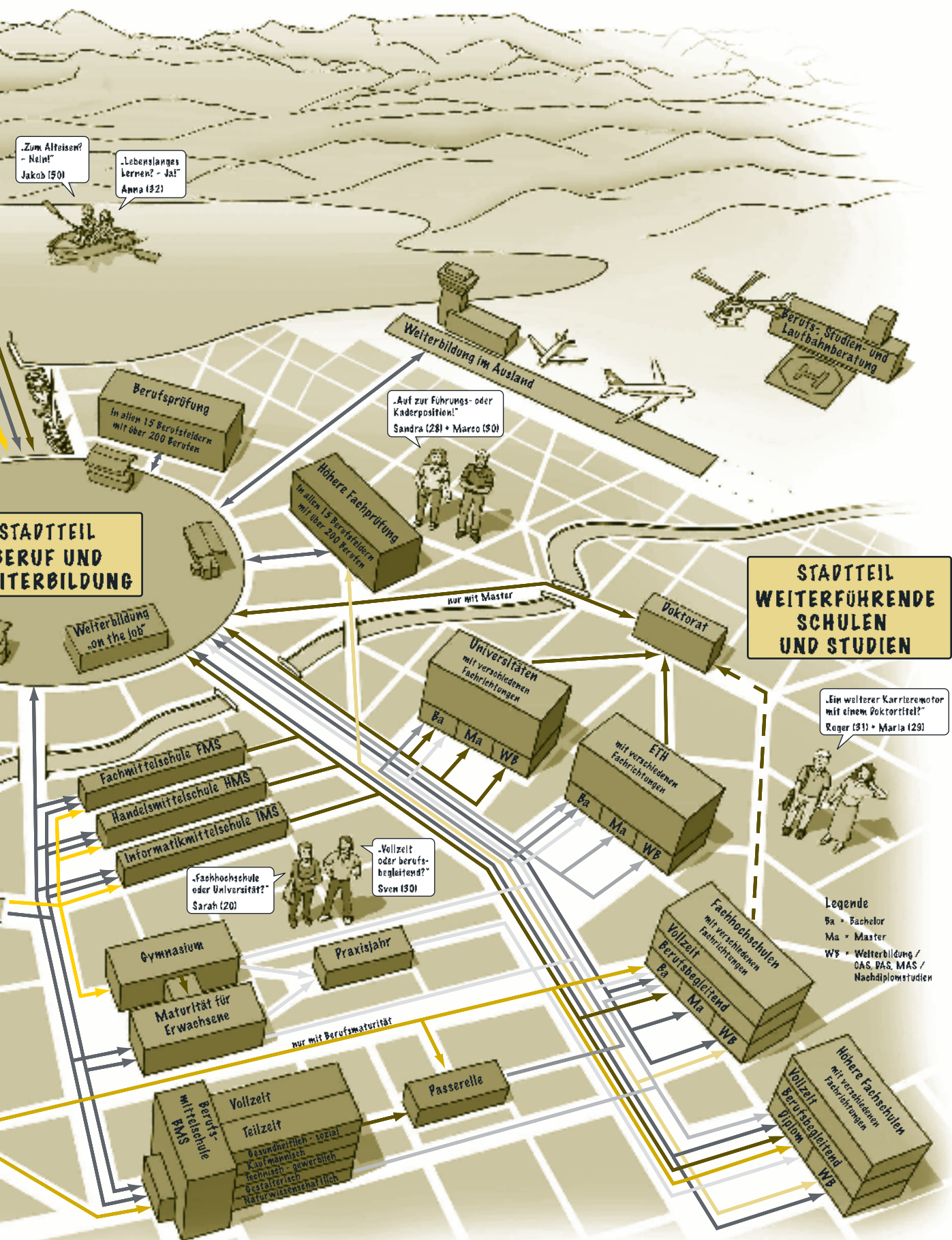
- Hochschulen und Höhere Fachschulen 12%
- Andere öffentliche Schulen (öffentlich-rechtliche Träger) 7%
- Betriebe oder Arbeitgeber 21%
- Privatschulen (inkl. Kalaidos Bildungsgruppe, Migros-Klubschulen) 20%
- Andere private oder verbandliche Institutionen und Trägerschaften 31%
- Selbstständige Trainer/-innen 10%

Rund 80 Prozent der Kursstunden in der non-formalen Weiterbildung, also bei den Unterrichtsformen ausserhalb des formalen Bildungssystems, werden bei privaten Weiterbildungsinstitutionen absolviert. Dieser Anteil ist grösser in der Deutschschweiz, kleiner in der Romandie und im Tessin.

Die Kehrseite ist ein Angebotswirrwarr und Unübersichtlichkeit

Die Vielfalt der Angebote ist einerseits eine wichtige innovatorische Kraft. Doch sie hat ihre Kehrseite: Für die Absolventinnen und Absolventen der Kurse ist die Unübersichtlichkeit genau so häufig eine Qual wie für die Arbeitgeber, die sich über die Wertigkeit der Weiterbildungsgänge und der Abschlüsse kein Bild mehr machen können. Deshalb ist die Gesetzgebung für die Qualifizierung, Qualitätskontrolle, Zertifizierung und Validierung, aber auch für die teilweise öffentliche Mitfinanzierung von absoluter Dringlichkeit.





Der Arbeitsplatz als wichtigster Bildungsort

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband



Das entschiedene Engagement für die Aus- und Weiterbildung auf allen Stufen gehört seit je zu den wichtigsten Anliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Insbesondere zwei wichtige Tendenzen rücken die berufliche Weiterbildung vermehrt in den Fokus: die demografische Entwicklung sowie die Erfordernisse der Wissensgesellschaft. Die Arbeitgeber investieren laufend und erheblich in die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden.

Die Förderung der beruflichen Qualifikationen, insbesondere auch von älteren Mitarbeitenden, wird aufgrund der strukturellen Alterung der Erwerbsbevölkerung und der damit verbundenen Vorstellung von Marathon- statt Sprintlaufbahnen noch an Bedeutung gewinnen. Mit der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens werden heute folgerichtig bereits die Lernenden während ihrer beruflichen Grundbildung konfrontiert.

In modernen Betrieben ist es unerlässlich, dass die Mitarbeitenden in der Anwendung neuer Maschinen und Geräte, neuer Techniken und Arbeitsmethoden etc. geschult werden. Diese Erfordernisse sind die entscheidenden Triebkräfte für die betriebliche Weiterbildung. Aus diesem Grund kommt wohl dem Arbeitsplatz die Rolle als wichtigstem Ort der Weiterbildung zu. Hier werden auf informelle Art – «on the job» – Handlungskompetenzen (nicht bloss isoliertes «Wissen») geübt, vertieft und erweitert.

Wie alle Investitionen unterliegen vor allem die formalen Weiterbildungsmassnahmen einer wirtschaftlichen Hürde. Für die Beteiligten sollte der erwartete Nutzen höher ausfallen als die Investition in Schulgeld, Lehrmittel und Prüfungsgebühren sowie die entgangene Arbeits- bzw. Freizeit. Je näher die Bildungsmassnahme an den spezifischen Bedürfnissen der Unternehmung liegt und je besser der Transfer des Gelernten in die berufliche Praxis gelingen wird, umso höher wird das Engagement der Arbeitgeber sein.

Unser Verband setzt sich für ein Weiterbildungssystem ein, welches die Bedürfnisse der Wirtschaft berücksichtigt, flexibel ist und auf die Eigenverantwortung der Beteiligten setzt. Die dazu eingesetzten Mittel sollten hohe Qualifizierungseffekte erreichen.

Operativ sind die Arbeitgeberverbände im Bereich der höheren Berufsbildung aktiv und gefordert, wo sie Bildungsinhalte definieren und Prüfungen durchführen. Wo aufgrund von spezialisierten Qualifikationen und begrenzten Teilnehmerzahlen keine Angebote auf dem Markt zustande kommen, treten oft Arbeitgeber- und Branchenverbände als Träger von Schulungsinstitutionen auf. Bei Bedarf regeln die Branchen, teils patronal, teils im Rahmen der Sozialpartnerschaft, die spezifischen Modalitäten und die Finanzierung der Weiterbildung.

Im breiten Feld der nicht-formalen Bildung, also in Seminaren und Kursen, meist im Themenbereich Sprachen, Führung, Informatik, Finanzen und Verkauf etc., erhoffen sich die Arbeitgeber ein innovatives Angebot des Bildungsmarkts, welches berufsbegleitend besucht werden kann und dazu beiträgt, Wissenslücken gezielt zu schliessen, und den Mitarbeitenden dadurch ermöglicht, ihre Arbeitsmarktfähigkeiten zu verbessern.

Alles kommt zu seiner Zeit

Dominique Arnosti, 23 Jahre, berufstätig



Welche Weiterbildung haben Sie absolviert?

Nach dem Progymnasium (9 Schuljahre) begann ich die AKAD (1. Weg/Studium von zu Hause), weil ich die Idee und Möglichkeit dahinter einzigartig fand: effizientes und selbstverantwortliches Lernen. Neben dem Selbststudium half ich meinen Eltern in ihrer Unternehmung (Consulting-Unternehmen im Management- und Verkaufsbereich).

Private Schicksalsschläge hatten zur Folge, dass ich die AKAD-Ausbildung nach dem ersten Semester unterbrechen musste. Ich begann daher ein Praktikum im Bereich Administration/Organisation bei meinen Eltern in der Firma. Mit 19 hatte ich die Voraussetzungen geschaffen, um eine akademische Ausbildung in Angriff zu nehmen. Ich entschloss mich, meinen Horizont mit einem Auslandsaufenthalt zu erweitern: Es folgte ein dreimonatiger Aufenthalt in Vichy (FR) – mit der Absicht danach die AKAD fortzusetzen.

Der Zufall wollte es, dass zu dieser Zeit Verwandte zum ersten Mal Europa besuchten – einen Monat später sass ich im Flugzeug nach L.A. Ich hatte mich für zwei Semester am College eingeschrieben (Englisch/Psychologie/Geschichte als Schwerpunkte).

Nachdem ich erfahren hatte, dass man mir aufgrund schulischer Leistung die College Fees erlassen hatte, nahm ich dies als einen Wink des Schicksals, mit diesem Geld als «Reserve» zurück in die Schweiz zu kehren, um meinen Weg hier fortzusetzen: Seit etwas mehr als einem Jahr besuche ich nun die AKAD (dieses Mal 3. Weg) und bereite mich auf die Schweizerische Matura vor.

Was bedeutet Weiterbildung für Sie?

Weiterbildung bedeutet für mich Freiheit und die Möglichkeit, mich immer weiterzuentwickeln. Jede Weiterbildung und Auseinandersetzung mit einer neuen Materie geniesse ich, da sie meine Horizonte weiten, ich mich selbst kennenlerne und «bilde» – im wahrsten Sinne des Wortes!

Was motivierte Sie, sich Zeit zum Lernen zu ermöglichen?

Mich fasziniert es, das Leben, seine Zusammenhänge und seine Tiefe zu verstehen – oder dies zumindest zu versuchen. Lernen und Zuhören sind für mich die Wege dazu.

Was empfehlen Sie Erwachsenen, die sich neben Familie und/oder Beruf weiterbilden wollen?

Schwierig zu sagen ... Im Französischen gibt es eine schöne Redewendung: «Petit à petit l'oiseau fait son nid» – Geduld und die Akzeptanz, dass nicht alles auf einmal und dann noch sofort geht und auf anhin so läuft, wie man es sich vorstellt, sind essenziell. Gerade wenn man verschiedene Verpflichtungen hat, muss man sich bewusst Prioritäten und realistische Ziele setzen, deren Konsequenzen man tragen kann/will. Zudem ist es sehr wichtig, sich gründlich über die Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, denn oft gibt es Wege, von denen man gar nicht wusste, dass sie existieren.

Welche Erwartungen haben Sie an ein Weiterbildungssystem in der Schweiz, das Erwachsenen lebenslanges Lernen ermöglichen soll?

Meine grösste Erwartung an das System: Weiterbildung darf nicht eine Frage des Geldes, sondern muss eine Frage des Engagements sein. Weiterbildung darf also kosten – jedoch nicht Geld, sondern Einsatz! Das würde beinhalten, dass die Ausbildungskosten nicht nur erschwinglich sind, sondern die Angebote auch so konzipiert werden, dass sie für Erwachsene, die Einsatzbereitschaft zeigen, neben ihrem Berufs- und/oder Familienleben durchführbar sind.

Zudem fände ich es schön, wenn sich unser Weiterbildungssystem noch stärker zu einem Weiterbildungsnetz entwickeln würde, in dem man seine Fäden immer wieder an verschiedene Orte spannen kann bzw. auch von verschiedenen Orten (= beruflich, geografisch) kommen kann.

Drei Tage obligatorische Weiterbildung für alle: zehn Gründe dafür

Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse



Travail.Suisse fordert, dass im neuen Weiterbildungsgesetz der Grundsatz «Drei Tage obligatorische Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden, finanziert durch die Arbeitgeber» verankert wird. Zehn Gründe, die dafür sprechen:

Keine Mitnahmeeffekte

Das Obligatorium sieht nicht vor, dass der Staat die drei Tage Weiterbildung finanziert. So sind Mitnahmeeffekte ausgeschlossen.

Geringe administrative Aufwendungen

Da keine finanziellen Abgeltungen geplant sind, gibt es auch keine administrativen Aufwendungen für Bewilligungen und Kontrollen. Nur bei der Revision eines Betriebs soll stichprobenartig überprüft werden, ob diese Forderung auch umgesetzt wird.

Viel Freiheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Die Umsetzung dieser Forderung soll im Gespräch zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden definiert werden. Das heisst, die Weiterbildung kann in jener Form passieren, wie es für den Betrieb und seine Angestellten stimmt: intern oder extern, individuell oder in Gruppen, seminarartig oder webbasiert. Das einzige Kriterium: Die Weiterbildung muss in einer Art bestätigt werden, die auf dem Arbeitsmarkt einen Wert hat.

Schafft Angebote für Wenig-Qualifizierte

Die Arbeitgeber investieren heute kaum in die Weiterbildung von Wenig-Qualifizierten. So fehlen heute Weiterbildungsangebote in diesem Bereich. Folglich finden die Wenig-Qualifizierten auch keine angemessenen Angebote und können keine Weiterbildung machen. Das Obligatorium schafft eine Nachfrage, die auch zu Angeboten für Wenig-Qualifizierte führt.

Alle kommen zu Weiterbildung

Das Obligatorium führt zu Weiterbildung für alle. Es ist das einzige Konzept, das das lebenslange Lernen für alle wirklich ermöglicht. Zwar auf einem tiefen Niveau. Aber es schliesst alle ein.

Führt zur Entlastung des Sozialstaats

Bildung ist eine der effizientesten Formen, um sozialen Problemen vorzubeugen und den Sozialstaat zu entlasten. Sie hilft mit, Arbeitnehmende besser vor Erwerbslosigkeit zu schützen. Ebenso kann sie Krankheiten vorbeugen, weil wer seinen Beruf besser beherrscht, weniger unter Stress leidet.

Der demografischen Entwicklung wird ein Schnippchen geschlagen

Steuern wir auf einen Arbeitskräftemangel zu? Wenn ja, dann müssen wir heute beginnen, alle Arbeitnehmenden arbeitsmarktfähig zu halten und sie regelmässig weiterzubilden.

Behindert nichts, fördert viel

Das Obligatorium verändert nichts am bisher aufgebauten Weiterbildungssystem über Gesamtarbeitsverträge oder Berufsbildungsfonds. All das kann erhalten oder sogar ausgebaut werden. Zudem können auch – aufbauend auf diesen drei Tagen – Förderprogramme für bestimmte Zielgruppen entwickelt werden. Das Obligatorium steht dem nicht im Wege.

**Fördert die Wettbewerbsfähigkeit**

Bildung ist eine Investition. Sie fördert die Effizienz und die Effektivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft.

Verhindert Wettbewerbsverzerrungen

Das Obligatorium überträgt die Aufgabe der Weiterbildung auf alle Arbeitgebenden, sodass das Trittbrettfahrertum, das den Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen verzerrt, ausgeschaltet wird.



Signale und Selektion

Prof. Dr. Stefan C. Wolter, Direktor der SKBF



Die Weiterbildung ist in der Schweiz zu grossen Teilen eine private Domäne, d.h., die Initiative zur Weiterbildung kommt von den Weiterbildungswilligen oder deren Arbeitgebern, die Finanzierung zu grössten Teilen ebenso. Die Anbieter bewähren sich auf einem freien Markt, unabhängig davon, ob ihr Träger öffentlich oder privat ist. Die private Initiative aufseiten der Nachfragenden und der Anbietenden von Weiterbildung entfaltet sich dann am besten, wenn die Weiterbildungsaktivitäten einen hohen Nutzen stiften. Was dabei als Nutzen anzusehen ist und welche Bildungsangebote und -inhalte ihn stiften, ist dem einzelnen Individuum überlassen.

Trotz all dieser Subjektivität und Individualität kann man aber bei der berufsbezogenen Weiterbildung zwei Haupttriebfedern benennen, die die potenziellen Weiterbildungsteilnehmenden dazu bringen, Zeit und Geld für die Weiterbildung aufzuwenden. Erstens geht es – wenig überraschend – um Kompetenzen und Fähigkeiten, die es dem Einzelnen erlauben, seine Arbeit besser und leichter zu erledigen oder sich für ganz neue Arbeiten und Herausforderungen zu qualifizieren. Zweitens geht es aber auch um ein Signal an den Arbeitgeber und an potenzielle neue Arbeitgeber. Ein Signal, nicht nur über die durch die Weiterbildung erworbenen Fähigkeiten zu verfügen, sondern auch über Fähigkeiten, die nicht direkt mit dem Inhalt der Weiterbildung zu tun haben und für einen Arbeitgeber ebenso wichtig sind wie Fachkenntnisse: Motivation und Talent. Da der Entscheid zur Weiterbildung meist ein freiwilliger ist, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sich die motiviertesten der Arbeitskräfte engagieren. Da Weiterbildung anstrengend und anspruchsvoll ist, kann der Arbeitgeber zudem davon ausgehen, dass nur die talentiertesten und durchsetzungsfähigsten Personen später über das Weiterbildungsdiplom verfügen.

Obwohl es wissenschaftlich schwierig ist, die beiden Funktionen von Weiterbildung – Kompetenzen und Signal – über sonst schwer beobachtbare Persönlichkeitsmerkmale in ihrer Wirkung und Bedeutung auseinanderzuhalten, ist doch belegt, dass es beide Funktionen sind, die für einen höheren Lohn, eine grössere Arbeitsplatzsicherheit, anspruchsvollere Aufgaben und Karriereaufstieg verantwortlich sind. Dem weiterbildungsnachfragenden Individuum sind die beiden Elemente meist sehr bewusst, deren Nutzen fliesst in die Entscheidungsfindung mit ein. Mit anderen Worten, je mehr Kompetenzen man erwerben kann und je besser das Signal, desto grösser ist die Zahlungsbereitschaft und die Neigung des Individuums, sich weiterzubilden.

Wie es die Weiterbildungsanbieter schaffen, möglichst hohe Kompetenzen in ihren Studiengängen zu vermitteln, ist leicht nachzuvollziehen. Wie schaffen sie es aber, den Teilnehmenden den Signalwert der Weiterbildung zu vermitteln? Durch Selektion: beim Eintritt, während der Weiterbildung und beim Entscheid, wer die Weiterbildung bestanden hat und dementsprechend mit einem Diplom zertifiziert wird. Genau hier befinden sich aber viele Anbieter in einem Dilemma. Je stärker selektioniert wird, desto geringer sind die Teilnehmendenzahlen und die Einnahmen – zumindest kurz- bis mittelfristig. Längerfristig geht eine nicht-selektive Politik nicht auf, weil der Wert der nicht-selektiven Weiterbildung sinkt, kurz- bis mittelfristig kann sich aber auch ein nicht-selektiver Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt halten. Dies ist die Krux für die Nachfragenden, die keine vollständige Informationstransparenz über das Gebaren des Anbieters haben können.



Aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Sicht – auch in Zeiten wirtschaftlicher Probleme – muss deshalb die Botschaft an die Weiterbildungsanbieter heissen: Qualitativ hochstehende Angebote sind eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für einen funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Der Nachfragende und dessen potenzieller Arbeitgeber müssen auch davon ausgehen können, dass die Anbieter ihre Selektionsaufgabe wahrnehmen. Weiterbildungsanbieter, die diese Aufgabe nicht mehr ernst nehmen, tragen nicht nur zu einer ineffizienten Titel- und Diplominflation bei, sie sägen auch am Ast, auf dem sie sitzen.

Deshalb ist die Weiterbildung von heute und von morgen nicht nur jene, die fördert und relevante Kompetenzen vermittelt, sondern gleichzeitig auch differenziert und selektioniert.





Januar

Die **Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)** führt ihre Arbeit mit einer neuen Organisation im Rahmen von acht neuen Kommissionen fort.

Das BBT veröffentlicht die neueste Version **des Handbuchs Verordnungen**.

Die Mitglieder der **Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur** werden für die neue Legislaturperiode ernannt.

Februar

Der Bundesrat beauftragt das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) mit der Erarbeitung einer Analyse und eines allfälligen **Rahmengesetzes zur Weiterbildung**.

Die **Eidgenössische Berufsmaturitätskommission (EBMK)** reorganisiert sich.

März

Das BBT beauftragt das Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) mit der Erarbeitung des **Qualifikationsverfahrens für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-innen**.

April

Das BBT publiziert die **Wegleitung** zum Erstellen von Qualifikationsprofilen und weiteren **Validierungsinstrumenten**.

Die Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) verabschiedet eine Empfehlung, wonach Berufspraxis und Weiterbildung an ein konsekutives **Masterstudium** angerechnet werden sollen.

Die Konferenz der Höheren Fachschulen macht die Klärung der **Titelfrage «HF»** zur prioritären Aufgabe.

Die Vernehmlassung zur neuen **Berufsmaturitätsverordnung** wird eröffnet.

Mai

Die **BBT-Mai-Tagung** thematisiert das Berufsbildungssystem unter dem Motto «Spagat zwischen Talentförderung und Integration».

Im BBT werden der Leistungsbereich **«Internationale Beziehungen»** und der Stabsbereich **«Bildungssteuerung, Projektmonitoring»** geschaffen.

Die Delegiertenversammlung des **SVEB** wählt den ehemaligen Preisüberwacher **Rudolf Strahm** zum neuen Präsidenten. Chiara Simoneschi-Cortesi ist von ihrem Amt zurückgetreten.

Juni

Eine Clearing-Stelle für die **Finanzierung** der Angebote in der **Höheren Berufsbildung** wird eingesetzt.

Das BBT lanciert eine **wissenschaftliche Zeitschrift zur Berufsbildung**.

Das Bundesamt für Statistik publiziert **«Neue Szenarien für das Bildungssystem»**.

Die vorgeschlagene **Reform der Berufsmaturität** wird von verschiedenen Direktorenkonferenzen abgelehnt.

Juli

Der Einbezug von Bildung in die **Mehrwertsteuerpflicht** wird heftig diskutiert.

Der Bundesrat genehmigt die **zweite private Fachhochschule**.

August

Das BBT publiziert den Abschlussbericht über die **Evaluation der kaufmännischen Grundbildung**.

Die **EDK revidiert ihr Tätigkeitsprogramm 2008–2014** und setzt zehn Entwicklungsschwerpunkte.

Der **Dachverband der Schweizer Berufsberatungen (SVB)** wird aufgelöst.

September

Das **Lernfestival** präsentiert in allen Regionen der Schweiz über 1'000 Workshops und Events.

Die **Berufsmittelschule** wird 40 Jahre alt.

Oktober

Das Deutschschweizer **Netzwerk für Validierungsverfahren** wird gegründet.

Die Umsetzung der **Bologna-reform** ist in den Schweizer Hochschulen **abgeschlossen**.

November

Die **Validierungsinstrumente für Allgemeinbildung** liegen vor.

Das BBT präsentiert einen **neuen Vorschlag** für eine reformierte **Berufsmaturitätsverordnung**.

Die **Konferenz der Höheren Fachschulen** definiert ihre Arbeitsfelder.

Dezember

Die Steuergruppe des Projekts **«Zukunft der Handelsmittelschulen»** verabschiedet den Standardlehrplan Bildung in beruflicher Praxis für Handelsmittelschulen.



Die AKAD für gymnasiale Maturität, Passerelle
und Vorbereitungskurse für Hochschulen.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD College

AKAD College begleitet seit über 50 Jahren Studierende auf dem zweiten Bildungsweg zur Zulassung an Universitäten oder Fachhochschulen.

Die Studierenden wählen für den Weg zur Matura oder Aufnahmeprüfung ganz nach ihren Bedürfnissen die für sie passende Kombination zwischen begleitetem Selbststudium und Präsenzunterricht. Die Flexibilität im Studiengang dient vor allem auch Studierenden, die trotz stark eingeschränktem Zeitbudget ihren Abschluss erlangen wollen. Das örtlich und zeitlich flexible Lernen stellt AKAD College mit seinen einzigartigen AKAD Lehrmaterialien und seinem virtuellen, internetbasierten Lernraum sicher.

AKAD College verzeichnet seit Jahrzehnten regelmässig überdurchschnittlich hohe Prüfungserfolge. In seinen Lehrgängen unterrichten engagierte Fachlehrende mit Hochschulabschluss auf ihrem Gebiet und grosser methodisch-didaktischer Erfahrung. AKAD College verfügt über Standorte in Basel, Bern und Zürich.

Leitung: Dr. Linus Thali

AKAD College
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 31 31
F 044 307 32 14
www.akad.ch/college
college@akad.ch



Die AKAD für Sprachausbildung.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Language+Culture

AKAD Language+Culture ist der richtige Partner für Aus- und Weiterbildung in Sprachen und interkulturellen Kompetenzen. Der Name AKAD steht seit über 50 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen.

Das Angebot umfasst 20 Fremdsprachen und ergänzende Culture Trainings. Es reicht vom bewährten Selbststudium über den klassischen Gruppenunterricht bis zum massgeschneiderten Einzelunterricht und zu firmeninternen Trainings. In Diplomm Vorbereitungskursen gewähren wir unseren Studierenden zusätzlich eine AKAD Erfolgsgarantie. Alle Kursmodelle und Unterrichtsformen lassen sich frei kombinieren und garantieren maximale Flexibilität auf jedem Niveau.

Firmen, Institutionen und Privatpersonen profitieren bei AKAD Language+Culture neben dem umfassenden Ausbildungsprogramm auch von professioneller Einstufung und kompetenter Beratung.

Wir unterstützen und begleiten unsere Studierenden bis zum erfolgreichen Abschluss.

AKAD Language+Culture verfügt über Standorte in Zürich-Flughafen und Zürich Oerlikon.

Leitung: Lynn Strebel

AKAD Language+Culture
Balz-Zimmermann-Strasse 34
8058 Zürich-Flughafen

T 043 812 33 33
F 043 812 91 70
www.akad.ch/language+culture
language@akad.ch

Minerva Schulen (Basel)

Die Minerva Schulen Basel gehören zu den führenden Privatschulen in der Region Nordwestschweiz. Das Angebot umfasst Frühkindergarten, Basisstufe, Primarschule, Realschule, Sekundarschule mit Progymnasium sowie Maturitätsschule für Jugendliche und Erwachsene.

Die eigene Persönlichkeit entfalten, Lebensfreude und Leistungsbereitschaft verbinden sowie Sozialkompetenz entwickeln sind vorrangige Ziele an den Minerva Schulen. Innovation und Tradition prägen die über 100-jährige Geschichte der Minerva Schulen, an der engagierte und erfahrene Lehrpersonen unterrichten. Die staatlich anerkannte Schule gehört seit 2002 zur Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz.

**Minerva
Schulen**

Leitung: Christian Straub

Minerva Schulen
St. Alban-Vorstadt 32
4052 Basel

T 061 278 98 88
F 061 278 98 89
www.minerva-schulen.ch
infostalban@minerva-schulen.ch

Lernstudio

Das Lernstudio begleitet Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern als kompetenter Partner während der Volksschulbildung, insbesondere ab der 4. Primarklasse bis zum Ende der Sekundarschulzeit. Das Angebot umfasst Tagesschule, Förderunterricht – schulbegleitend und während der Ferien – sowie Schulberatung. Ziel ist es, die Jugendlichen optimal auf das Gymnasium oder den Übertritt ins Berufsleben vorzubereiten.

Seit über 40 Jahren unterrichten im Lernstudio engagierte und erfahrene Lehrpersonen. Das Unternehmen verfügt über Schulhäuser in Chur, Winterthur und Zürich.



Leitung: Franz Grandits Curti

Lernstudio Zürich
Freiestrasse 122
8032 Zürich

T 044 382 90 00
F 044 382 90 10
www.lernstudio.ch
info@lernstudio.ch

BEREICH SIS SWISS INTERNATIONAL SCHOOL

Leitung: Christian Zindel

SIS Swiss International School

Die SIS Swiss International School ist als internationale Schule mit lokaler Verankerung eine einzigartige Alternative zum öffentlichen Schulsystem und zu klassischen internationalen Schulen.

Mit konsequenter Zweisprachigkeit, einer geschickten Kombination anerkannter Lehrpläne und einem multikulturellen Lehrerkollegium – die Lehrpersonen unterrichten in ihrer Muttersprache – schafft die SIS Swiss International School ein Bildungsangebot, das gleichermassen ausländische, binationale und Schweizer Familien anspricht. Die Schülerinnen und Schüler erfahren einen anregenden und herausfordernden Unterricht, der einen Bezug zu ihrem regionalen Lebensumfeld herstellt und zugleich den Blick für die Welt öffnet.

Das Angebot der SIS Swiss International School umfasst Kindergarten, Primarschule sowie die Sekundarstufen I und II.

Das Gymnasium kann mit der nationalen Matura und/oder dem International Baccalaureate abgeschlossen werden.



Leitung: Ambros Hollenstein

Basel, Männedorf (ab August 2009), Winterthur, Zürich-Wollishofen, Zürich

www.swissinternationalschool.ch

SIS Swiss International Schools Deutschland

Nach dem Vorbild der SIS Swiss International Schools in der Schweiz ausgestaltet, hat die erste deutsche SIS-Schule im September 2008 den Betrieb aufgenommen. Das Angebot der SIS in Stuttgart-Fellbach umfasst Kindergarten, Grundschule und Gymnasium. Das Gymnasium wird mit dem Abitur und/oder dem International Baccalaureate abgeschlossen werden können.



Leitung: Ambros Hollenstein, Annette Krieger

Stuttgart-Fellbach,
Ingolstadt (ab September 2009),
Friedrichshafen (ab September 2009)

www.swissinternationalschool.de



Die AKAD für Handel und Berufsmaturität.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Profession

AKAD Profession steht im Dienst der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Der Name AKAD steht seit über 50 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen.

Einen Schwerpunkt im Angebot von AKAD Profession bildet die kaufmännische Grundbildung mit dem Bürofachdiplom, dem Handelsdiplom und dem eidg. Fähigkeitszeugnis. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die eidgenössische Berufsmaturität. Vier attraktive Richtungen stehen den Studierenden zur Auswahl: die kaufmännische, technische, gesundheitlich-soziale sowie die gestalterische Richtung. Diese schweizweit einzigartige Vielfalt an Ausbildungszielen schliessen die Studierenden bei AKAD Profession mit staatlich anerkannten «in house»-Berufsmaturitätsprüfungen ab.

Die Studierenden wählen bei AKAD Profession ihren Bedürfnissen entsprechend die für sie passende Kombination zwischen begleitetem Selbststudium und Präsenzunterricht, in Teilzeit oder berufsbegleitend. Das örtlich und zeitlich flexible Lernen stellt AKAD Profession mit ihren einzigartigen AKAD Lehrmaterialien sicher. Erfahrene Lehrpersonen mit fundiertem fachlichem und methodisch-didaktischem Hintergrund gestalten den Unterricht. AKAD Profession verfügt über Standorte in Aarau, Basel, Bern, Luzern und Zürich.

Leitung: Brigitte Zünd

AKAD Profession
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 44
F 044 307 32 23
www.akad.ch/profession
profession@akad.ch

MINERVA

Freude am Lernen, Lernerfolge... Minerva, eine über hundertjährige Institution, vermittelt dies erfolgreich mit ihren innovativen Lehr- und Lernmethoden.

Minerva gehört zu den führenden Anbietern kaufmännischer Berufsausbildungen, dies in der Grundbildung bis zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (auch mit Berufsmaturität und Passerelle) wie in der Weiterbildung für Erwachsene. Im Mittelpunkt steht dabei eine Vielzahl verschiedener Wege. Sie ermöglichen Interessierten entsprechend ihrem Alter, ihrer gegenwärtigen Tätigkeit sowie ihrer individuellen Ausgangslage den für sie geeigneten Weg zu wählen.

Das Angebot der Minerva beinhaltet neben den Handelsschulen VSH für Jugendliche und Erwachsene und den Hotel- und Tourismus-Handelsschulen hotellerieuisse, die auch bilingual besucht werden können, auch ein 10. Schuljahr zur Berufsvorbereitung, massgeschneiderte Ausbildungen für Kunst- und Sportbegabte und zahlreiche Angebote an Fach- und Kaderausbildungen für Berufsleute. Vorteil Minerva!

Minerva tritt in 2009 an sechs Standorten in der Deutschschweiz auf: Aarau und Baden (2008 Limania Schulen), Bern und Burgdorf (2008 Rischik Schulen), Luzern und Zürich.

MINERVA[®]
Eine Schule der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz

Minerva Aarau Baden Bern Burgdorf
Leitung: Urs Suter

Bahnhofstrasse 74
5001 Aarau

T 062 836 92 92
F 062 836 92 90
www.minervaschulen.ch
aarau@minervaschulen.ch

Minerva Luzern Zürich
Leitung: Christina Bürgin

Scheuchzerstrasse 2
8006 Zürich

T 044 368 40 20
F 044 368 40 10
www.minervaschulen.ch
zuerich@minervaschulen.ch

arcoidis

Stiftung arcoidis

Die Stiftung arcoidis ist ein Praktikumsverbund, der Dienstleistungen für die Umsetzung der kaufmännischen Grundbildung im Betrieb anbietet. Im Zentrum steht der Bildungsweg der privatrechtlichen kaufmännischen Berufsfachschulen: Die schulisch basierte Grundbildung zum/zur «Kaufmann/Kauffrau mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis» dauert drei Jahre; innerhalb dieser Zeit absolvieren diese lernenden Personen als betriebliche Ausbildung ein 12-monatiges Vollzeit-Praktikum.

Die Leistungen der Stiftung arcoidis umfassen die Begleitung der Praktikanten während der betrieblichen Ausbildung, die Durchführung der überbetrieblichen Kurse und die Vorbereitung auf die betriebliche Lehrabschlussprüfung. Die Stiftung arcoidis unterstützt dabei zusammen mit den Praktikumsbetreuenden der Berufsfachschulen die Praktikumsbetriebe und die Praxisausbilder in den Betrieben.

Zusätzlich bietet die Stiftung arcoidis Kurse zur Qualifikation von Praxisausbildern an, speziell für die Begleitung und Betreuung der Praktikanten während ihres 12-monatigen Praktikums.

Weiter führt die Stiftung arcoidis für Absolventen der Nachholbildung für Erwachsene (Art. 32 BBV) Vorbereitungskurse auf den betrieblichen Teil der kaufmännischen Lehrabschlussprüfung durch.

Die Stiftung arcoidis wurde 2004 gegründet und begleitet die lernenden Personen von privatrechtlichen Bildungsinstitutionen in den Kantonen Aargau, Basel, Bern, Luzern und Zürich.

Leitung: Eliane Frei

Stiftung arcoidis
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 31 40

F 044 307 31 41

www.arcoidis.ch

info@arcoidis.ch



AKAD Höhere Fachschule Banking und Finance AG
Effizient. Sicher. Individuell.

Leitung: Daniel Morf

AKAD Höhere Fachschule
Banking und Finance AG
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 33

F 044 307 32 22

www.akad.ch/banking+finance
banking+finance@akad.ch

AKAD Banking+Finance

Die AKAD Banking+Finance bietet im Auftrag der Schweizerischen Bankiervereinigung als Höhere Fachschule Bank und Finanz (HFBF) eine branchenspezifische, berufsbegleitende Ausbildung an. Unter der Leitung der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz sind an diesem Unternehmen das Tessiner Institut Centro di Studi Bancari Lugano und die Westschweizer Institute IFBF Institut de formation bancaire et financière supérieure Lausanne und ISFB Institut Supérieur de Formation Bancaire Genève beteiligt.

Die Ausbildung richtet sich an Personen mit einer Grundbildung im Bankfach. Die Absolventinnen und Absolventen von AKAD HFBF erwerben fundierte theoretische und handlungsorientierte Qualifikationen, dank denen sie im Bankalltag anspruchsvolle Aufgaben, insbesondere im Kundenbereich, erfüllen können. AKAD Banking+Finance setzt in der Ausbildung ein massgeschneidertes «Blended Learning»-Konzept ein, das Selbststudium, Präsenzunterricht, Trainings im virtuellen Lernraum, Transferarbeiten am Arbeitsplatz und laufende Lernerfolgskontrollen kombiniert.

Die 2005 gegründete AKAD HFBF verfügt über neun Standorte in der gesamten Schweiz, darunter in Lugano, Lausanne und Genf.



Die AKAD für Wirtschaft und Informatik.
Effizient. Sicher. Individuell.

Leitung: Eduard Suter

AKAD Business
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 33

F 044 307 32 22

www.akad.ch/business
business@akad.ch

AKAD Business

AKAD Business ist der kompetente Partner für die Aus- und Weiterbildung zu qualifizierten Spezialisten in Wirtschaft und Informatik. Der Name AKAD steht seit über 50 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen.

Das vielfältige Angebot von AKAD Business, mehrheitlich mit Ziel eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen sowie Höhere Fachschulen, umfasst die Bereiche Finanz-, Rechnungs- und Treuhandwesen, Bank- und Versicherungswirtschaft, Personalmanagement, Organisation, Informatik sowie Marketing, Verkauf, Führung und Management. Das örtlich und zeitlich flexible Lernen stellt AKAD Business mit ihren einzigartigen AKAD Lehrmaterialien und ihrem virtuellen, internetbasierten Lernraum sicher.

Die Studierenden wählen bei AKAD Business ganz nach ihren Bedürfnissen die für sie passende Kombination zwischen begleitetem Selbststudium und Seminarunterricht. Die Dozierenden sind ausgewiesene Fachleute, die über das methodisch-didaktische Rüstzeug verfügen, um ihre Praxiserfahrung in lebendigem Seminarunterricht weiterzugeben. AKAD Business verfügt über Standorte in Basel, Bern, Lausanne, Luzern, St. Gallen und Zürich.

KS Kaderschulen

Das Angebot der KS Kaderschulen umfasst die Bereiche Betriebswirtschaft und Management, Marketing und Verkauf, Immobilien. Angeboten werden Höhere Fachschulen sowie Bildungsgänge für die Erlangung von eidg. Fachausweisen und eidg. Diplomen. Ferner bieten die Höheren Fachschulen Nachdiplomstudiengänge NDS HF mit eidg. Anerkennung zu verschiedensten Themen der Wirtschaft an.

Die 1975 gegründeten KS Kaderschulen verfügen über Schulen in St. Gallen und Zürich.

KADERSCHULEN

Leitung: Matthias Steiger

KS Kaderschulen
Lindenstrasse 139
9016 St. Gallen

T 071 282 43 43

F 071 282 43 44

www.kaderschulen.ch
info@kaderschulen.ch



Stiftung Kalaidos Fachhochschule

Die Stiftung Kalaidos Fachhochschule bezweckt den Aufbau, den Betrieb und die Förderung einer Ausbildungsstätte auf Hochschulstufe mit den Leistungsbereichen Lehre und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen für Dritte. Der Bundesrat hat 2005 der Stiftung Kalaidos Fachhochschule die unbefristete Genehmigung zur Errichtung und Führung der Kalaidos Fachhochschule erteilt.

Die Kalaidos Fachhochschule, gegründet 1995, ist schweizweit verankert und international ausgerichtet. Ihre Angebote sind praxisorientiert und wissenschaftlich fundiert. Sie ist von der Eidgenossenschaft genehmigt und beaufsichtigt und tritt als eigenständige Fachhochschule neben den sieben öffentlich-rechtlichen auf.

Als Trägerin der Kalaidos Fachhochschule verbindet die Stiftung mit ihren Leistungen die PHW Hochschule Wirtschaft, die AKAD Hochschule für Berufstätige, die WE'G Hochschule Gesundheit, Athemia und die verschiedenen Hochschul institute. Die Stiftung Kalaidos Fachhochschule umfasst neben Fachhochschulrat und -beirat die Hochschulkonferenz und die operativen Einheiten Forschung und Entwicklung sowie den Fachhochschuldienst, die organisationsübergreifende Dienstleistungen für die Hochschulen und Institute erbringen. Themenschwerpunkte in der Forschung und Entwicklung der Kalaidos Fachhochschule liegen im Bereich Wirtschaft bei Bildungs-, Qualifikations-, Marketing- und Sozialforschung sowie Unternehmens- und Organisationsforschung. Im Bereich Gesundheit sind es die Themen klinische Pflegeforschung und Versorgungsforschung in der Pflege, welche Schwerpunkte bilden.

Leitung: Jürg Arpagaus

Stiftung Kalaidos Fachhochschule
Hohlstrasse 535
8048 Zürich

T 044 200 19 00
F 044 200 19 33
www.kalaidos-fh.ch
info@kalaidos-fh.ch

Athemia

Athemia führt das Institut «Führung und Beziehungsmanagement» der Kalaidos Fachhochschule und ist kompetente Bildungspartnerin namhafter Unternehmen und Institutionen. Sie bietet effiziente und nachhaltige Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Führung, Kundenorientierung und Projektmanagement an.

Die Stärke der Athemia liegt in der ganzheitlichen Entwicklung und Durchführung von massgeschneiderten innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungen, welche auch die Entwicklung und Einbindung unterstützender Lernmedien umfassen. Zum Dienstleistungsspektrum zählt zudem der Seminar-Weiterbildungspool «UNIT».

Die in Zürich domizilierte Athemia wurde 2000 gegründet.

ATHEMIA

Leitung: Jürg Eggenberger

Athemia AG
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 77
F 044 307 33 78
www.athemia.com
info@athemia.com



Die AKAD Fachhochschule.
Effizient. Sicher. Individuell.



Leitung: Erna Bivetti

AKAD Hochschule für Berufstätige
PHW Hochschule Wirtschaft
Hohlstrasse 535
8048 Zürich

T 044 200 19 19
F 044 200 19 33
www.akad-hfb.ch
fh@akad.ch
www.phw.info
info@phw.info

AKAD HfB und PHW

Die AKAD Hochschule für Berufstätige und die PHW Hochschule Wirtschaft sind Hochschulen für Wirtschaftsthemen der Kalaidos Fachhochschule. Die beiden Hochschulen unterscheiden sich in ihren Unterrichtsmethoden. In den Studiengängen der AKAD Hochschule für Berufstätige wird begleitetes Selbststudium mit Seminarunterricht kombiniert, was eine hohe zeitliche Flexibilität ermöglicht. In den Studiengängen der PHW Hochschule Wirtschaft besuchen die Studierenden ab Studienbeginn regelmässigen Präsenzunterricht in verschiedenen Zeitvarianten.

Das Angebot von AKAD Hochschule für Berufstätige und PHW Hochschule Wirtschaft umfasst Bachelor-Studiengänge in Betriebsökonomie und Wirtschaftsinformatik, Master-Studiengänge mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen (MAS, Master of Advanced Studies) sowie Executive Masterausbildungen (EMBA) in deutscher und englischer Sprache.

Die Schweizerische Treuhänderschule STS, eine Institution des Schweizerischen Treuhänder-Verbands STV/USF, und die Kalaidos Fachhochschule führen gemeinsam das Schweizerische Treuhand-Institut FH (STI), das dem Departement Wirtschaft angehört. Das STI umfasst Aus- und Weiterbildungsangebote auf Hochschulstufe mit Vertiefung Treuhand.

In Kooperation mit dem Institut für Schweizerisches und Internationales Steuerrecht (ISIS) führt die Kalaidos Fachhochschule Schweiz das Schweizerische Institut für Steuerlehre (SIST). Das SIST dient als Plattform für Fachhochschulweiterbildungen im Bereich des Steuerwesens.

WE'G Hochschule Gesundheit

Die in Aarau domizilierte WE'G Hochschule Gesundheit, gegründet 2005, gehört zum Departement Gesundheit der Kalaidos Fachhochschule. Sie bietet berufs begleitende Studiengänge in Pflegewissenschaft auf Bachelor- und Masterstufe sowie Weiterbildungen auf FH-Stufe an. Mit dem modularen Aufbau ihrer Studiengänge bietet die WE'G Hochschule Gesundheit Flexibilität für Berufstätige, das Studium zeitlich ihren individuellen Bedürfnissen anzupassen. Die Zugänge zu den Studiengängen berücksichtigen bereits erworbene Qualifikationen und erlauben je nach Vorbildung Höhereintritte.

Hochschule
Gesundheit

WE'G

Leitung: Dr. Silvia Kübler

WE'G Hochschule Gesundheit
Mühlemattstrasse 42
5001 Aarau

T 062 837 58 90
F 062 837 58 60
www.weg-fh.ch
info@weg-fh.ch



Weiterbildung für zu Hause und unterwegs.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Home Academy

AKAD Home Academy bietet Kurse und Lehrgänge im begleiteten Selbststudium in den Bereichen berufliche Weiterbildung, Schule und Studium, Sprachen und Freizeit.

AKAD Home Academy richtet sich an Erwachsene, die zeit- und ortsunabhängig, aber dennoch effizient ein bestimmtes Lernziel erreichen wollen. AKAD Home Academy ist in höchstem Mass individuell: Frei und ungebunden von Stunden- und Lehrplänen können sich Lernende mit dem Lernstoff beschäftigen, wann und wo sie Zeit dazu haben. Und sind dabei doch nicht alleine: ihre Online Prüfungsaufgaben werden durch qualifizierte Korrektorinnen individuell rückgemeldet und im internetbasierten AKAD Lernraum stehen ihnen bei Fragen jederzeit Web-Teacher zur Verfügung.

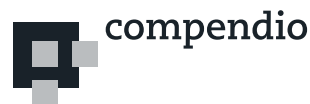
Die in den Kursen und Lehrgängen eingesetzten Lernunterlagen werden speziell für das Selbststudium entwickelt. Internetbasierte Angebote ergänzen die AKAD Printlehrmittel.

Der Name AKAD steht seit über 50 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen.

Leitung: Andreas Ebner

AKAD Home Academy
Neunbrunnenstrasse 50
8050 Zürich

T 044 368 21 50
F 044 368 21 70
www.akad.ch/home-academy
home-academy@akad.ch



Compendio Bildungsmedien

Compendio Bildungsmedien ist das Verlagshaus der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz.

Das Unternehmen steht für qualitativ hoch stehende Lehrmittel und umfassende Dienstleistungen bei der Entwicklung von Bildungsmedien – vom Konzept und der Redaktion über die Gestaltung bis zum Druck. Compendio produziert sämtliche AKAD Lehrmittel sowie Bildungsmedien für alle Aus- und Weiterbildungsstufen ab Sekundarstufe II. Lehrmittel von Compendio verfügen über einen logischen und transparenten Aufbau mit ausformulierten Lernzielen. Die klare Sprache sowie zahlreiche Beispiele und Grafiken erleichtern den Wissenstransfer und ermöglichen ein eigenständiges Arbeiten.

Firmen, Schulen und Verbände auch ausserhalb der Kalaidos Bildungsgruppe schätzen Compendio als kompetenten Partner für massgeschneiderte Inhalte und individualisierte Lehrmittel. Zusammen mit Schulungsanbietern wie Athemia realisiert Compendio auch ganze Schulungsarrangements als Generalunternehmerin.

Leitung: Andreas Ebner

Compendio Bildungsmedien
Neunbrunnenstrasse 50
8050 Zürich

T 044 368 21 11
F 044 368 21 70
www.compendio.ch
postfach@compendio.ch
www.eduscout.ch
postfach@eduscout.ch

Edubook

Edubook ist ein spezialisierter Anbieter für den Druck und die Distribution von Lehrmitteln.

Das Unternehmen bietet seinen Kunden ein ganzes Spektrum von Dienstleistungen im Rahmen der Lehrmittelproduktion und -verteilung an. Spezialität von Edubook ist das Angebot, Inhalte von Lehrmitteln «on demand» effizient und kostengünstig zu produzieren. Als Versandbuchhandlung organisiert und koordiniert Edubook den Einkauf der gewünschten Fachliteratur. Im Bereich der Lehrmitteldistribution übernimmt Edubook für seine Kunden neben der Lagerung das Zusammenstellen und Liefern von Material für ganze Klassen ebenso wie das Konfektionieren von individuellen Lehrmittelpaketen für einzelne Studierende. Dadurch entlastet Edubook seine Kunden wirkungsvoll bei der Durchführung von Schulungsmassnahmen jeglicher Art.

Die in Merenschwand domizilierte Edubook wurde 2004 von der Kalaidos Bildungsgruppe gegründet.



Leitung: Nicolas von Mühlenen

Edubook AG
Industrie Nord 9
5634 Merenschwand

T 056 675 75 60
F 056 675 75 82
www.edubook.ch
info@edubook.ch

Frey Akademie

Die Frey Akademie ist das methodisch-didaktische Kompetenzzentrum der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz und gehört der Kalaidos Fachhochschule an.

Die Frey Akademie verfügt über die Leistungsbereiche Aus- und Weiterbildung von Bildungsverantwortlichen, Unterstützung und Projektleitungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Curricula und Lernarrangements sowie allgemeine Bildungsberatung mit Fokus Methodik/Didaktik. Angestrebt wird die Professionalisierung und Optimierung der Bildungsprozesse und der entsprechenden Dienstleistungen. Spezialitäten der Frey Akademie sind die wissenschaftlich fundierten Grundlagen und die transferorientierte Schulungs- und Beratungsmethode. Das Angebot der Frey Akademie richtet sich an Unternehmen, Verbände und Organisationen sowie an Personen, die ihre Qualifikation für Bildungsaufgaben vertiefen möchten.

Die in Zürich domizilierte Frey Akademie wurde 1994 gegründet und gehört seit 2000 zur Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz.



Leitung: Jürg Eggenberger

Frey Akademie
Neunbrunnenstrasse 50
8050 Zürich

T 044 368 71 71
F 044 368 71 00
www.freyakademie.ch
postfach@freyakademie.ch

Didacware

Didacware ist ein spezialisierter Anbieter von Informatik-Dienstleistungen für Bildungsinstitutionen.

Das Unternehmen bietet Informatik-Grundversorgung sowie massgeschneiderte Schulsoftware aus einer Hand und begleitet seine Kunden bei schulbezogenen IT-Projekten. Bildungsanbieter aller Aus- und Weiterbildungsstufen zählen zum Kundenkreis von Didacware.

Didacware ist in der Schweiz domiziliert und beschäftigt Mitarbeitende mit ausgesprochenem Flair für IT-spezifische Lernprozess- und Schulmanagement-Unterstützung. Das Team verfügt insgesamt über Erfahrung von mehreren Jahrzehnten in schulbezogenem IT-Management, die laufend in die Arbeit mit einfließt.



Leitung: Andreas Wolter

Didacware
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 10
F 044 307 33 08
www.didacware.ch
info@didacware.ch

Stiftung WISS

Die Stiftung WISS ist das führende Kompetenzzentrum der Informatikbildung in der Schweiz. Mit dem modular aufgebauten Bildungsangebot vermittelt sie fundiertes IT-Wissen – von der Berufslehre über berufs begleitende, eidgenössische Abschlüsse bis zur Stufe Höhere Fachschule. In Zusammenarbeit mit der Kalaidos Fachhochschule werden zudem Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten. Als Partnerinstitution verschiedener IT-Organisationen, wie Microsoft, SIZ, ECDL, oder Prometric, bietet sie technische Seminare und entsprechende Zertifizierungsprüfungen an. In massgeschneiderten IT-Schulungen und Schulungsprojekten profitieren auch Firmen von der langjährigen Erfahrung der Stiftung WISS und ihrer Lehrkräfte.

Die WISS entstand 1982 aus einem Impulsprogramm des Bundes und bildete seither über 10 000 IT-Spezialistinnen und -Spezialisten aus. Seit dem 1. Juli 2002 ist die Stiftung WISS Trägerin des Ausbildungsinstituts.

Die Stiftung unterrichtet an fünf Standorten in Basel, Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich. Mit über 350 fachlich bestens ausgewiesenen Referentinnen und Referenten aus der Praxis und 45 Mitarbeitenden in der Leitung und Administration verfügt sie über ein reiches Know-how.



Leitung: René Balzano

Wirtschaftsinformatikschule Schweiz
(Stiftung WISS)
Förrlibuckstrasse 30
8005 Zürich

T 058 404 42 01
www.wiss.ch
info@wiss.ch



Jahresbericht 2002

Das neue Berufsbildungsgesetz.

Mit Beiträgen von Joseph Deiss, Anita Fetz, Eric Fumeaux, Dr. Peter Hasler und Hans-Ulrich Stöckling.

Jahresbericht 2003

Bildung im Kontext der Internationalität.

Mit Beiträgen von Franz v. Däniken, Brigitta M. Gadiant, Christian Aeberli, Markus Akermann, Dr. Ian Hill und Prof. Dr. Georges Lüdi.

Jahresbericht 2004

**Bildung Schweiz –
Herausforderungen in der Zukunft.**

Mit Beiträgen von Beat Kappeler, Marianne Kleiner, Bruno Weber-Gobet, Dr. Christian Huber, Bruno Fuchs, Ueli Maurer, Dr. Regula Pfister, Hans-Jürg Fehr, Dr. Peter Wuffli, Doris Leuthard, Prof. em. Dr. Dres. h.c. Rolf Dubs und Theophil Pfister.

Jahresbericht 2005

**Hochschullandschaft Schweiz –
Fokus Fachhochschulen.**

Mit Beiträgen von Charles Kleiber, Regine Aepli, Dr. Urs Ph. Roth, Vreni Müller-Hemmi, Dr. Stephan Bieri, Prof. em. Dr. Dres h.c. Rolf Dubs, Prof. Dr. Alexander J.B. Zehnder, Bruno Weber-Gobet, Prof. Dr. Hans Zbinden, Peter Bieri und Prof. Dr. Stefan C. Wolter.

Jahresbericht 2006

**Höhere Fachschulen –
ihre Bedeutung für das Bildungssystem Schweiz.**

Mit Beiträgen von Doris Leuthard, Martin Eppler, Markus Hodel, Dr. Jürg Gutzwiller, Markus Hutter, Bernhard Jöhr, Franziska Lang-Schmid, Martin Michel, Hanspeter Ruggli und Prof. Dr. Stefan C. Wolter.

Jahresbericht 2007

**Zur Bedeutung des Bildungssystems für die
Schweizer Wirtschaft.**

Mit Beiträgen von Markus Akermann, Christoph Brand, Boris Collardi, Rudolf Häfeli, Thomas Oetterli, Markus Hongler, Adrian Pfenniger, Daniel Rüthemann, Carsten Schloter, Ernst Tanner, Daniel Vasella und Albert Zumbach.

Die Jahresberichte können in elektronischer Form bezogen werden unter www.kalaidos.ch/Downloads

Impressum

Gestaltung und Realisation: dezember und juli gmbh
Textredaktion: Compendio Bildungsmedien,
Doldinger Corporate Communication
Fotos: Mónica Bonet Hempel, Franz Gloor
Druck: Edubook AG
Auflage: 6000 Exemplare

Bildung bewegt.

Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz
Jungholzstrasse 43
CH-8050 Zürich
T +41 (0)44 307 31 16
F +41 (0)44 307 31 17
www.kalaidos.ch
postfach@kalaidos.ch

KALAI DOS
BILDUNGSGRUPPE SCHWEIZ

