

DUALE BERUFSBILDUNG

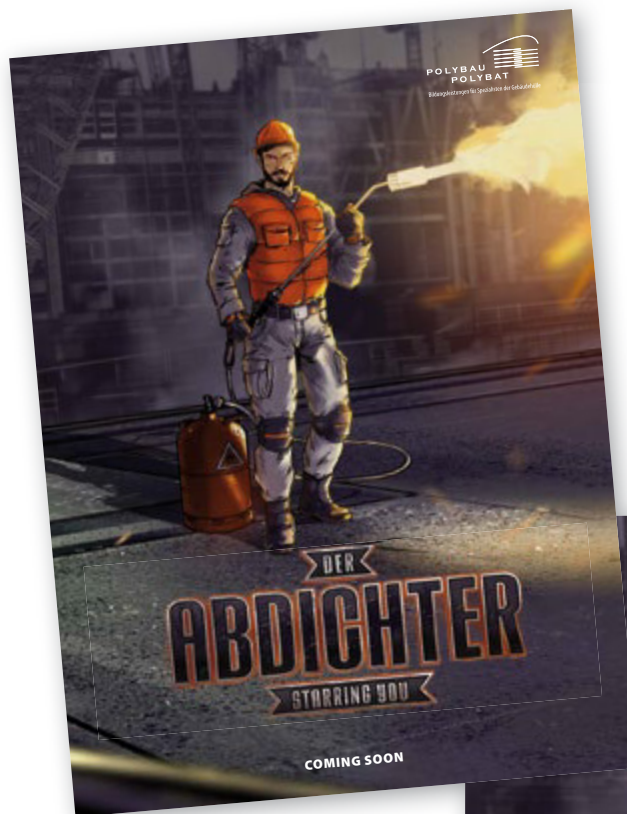
Gut ausgebildete Fachleute sind gerade für die hochspezialisierten Branchen, welche durch PAVIDENSA verkörpert werden, von enormer Bedeutung. Die Förderung von Arbeitskräften hat in den PAVIDENSA-Mitgliederfirmen einen hohen Stellenwert. Sei dies in der Beruflichen Grundbildung, der Höheren Berufsbildung, der Weiterbildung oder in firmeneigenen Programmen. Wie erfolgreich diese Anstrengungen sind, hängt von vielen Faktoren ab.

Hanspeter Rupp, Präsident PAVIDENSA, Giffers

Das schweizerische duale Bildungssystem gilt weitherum als Erfolgsmodell. Für uns ist es selbstverständlich, dass die Berufsbildung sowohl im Betrieb wie auch in Schule und Kursen stattfindet. Mit diesem System soll der Praxisbezug gefördert werden. Die Maxime ist, dass Lernende bereits ab dem ersten Tag schrittweise in das Arbeitsgebiet eingeführt werden sollen. Diese Vorgabe ist in zweierlei Hinsicht erfolgsversprechend.

AUSBILDUNG UND PRODUKTIVITÄT

Während in Ausbildungen, welche rein schulisch von Statten gehen, die gesamte Ausbildungszeit lediglich Kosten verursacht, ist mit dem dualen Bildungssystem vorgesehen, dass ab einem bestimmten Punkt in der Lehrzeit der Ertrag, welche die Lernenden mithelfen zu erzielen, die Kosten, seien dies Kurskosten, Arbeitsausfall wegen Kursbesuchen oder auch verminderte Produktivität, den ursprünglichen Aufwand der Einführung in die Aufgaben ausgleicht oder gar übersteigt. In welchem Mass dies gelingt, hängt vorwiegend von der sorgfältigen Planung der Lehrzeit ab. Mit der Definition von terminierten Lernzielen im Gang der Ausbildung, können gewisse Fertigkeiten bereits recht früh in der Lehrzeit abgerufen werden. Dadurch wird den Lernenden die Möglichkeit eröffnet, die gelernten Arbeiten nicht nur zu «können» sondern auch im beruflichen Alltag zu üben und weiter zu verfeinern. Schliesslich sind auf diese Weise in die Berufswelt eingeführte Fachkräfte nach dem Lehrabschluss bereits zu einem gewissen Grad erfahrene Berufsleute. In welchem Mass sich über die gesamte Lehrzeit also Kosten und Ertrag durch Produktivität ausgleichen, hängt vorwiegend von der seriösen Planung des Lernprogramms im Betrieb ab. Das Ausbildungsprogramm in der Schule und in den überbetrieblichen Kursen kann für die Planung der Lehrzeit



Der Verein Polybau ist der Bildungsanbieter für die Abdichter im Berufsfeld Gebäudehülle. Dieser führt zwei Bildungszentren in Les Paccots bei Châtel-St-Denis und in Uzwil.

SYSTÈME DUAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Des professionnels bien formés sont plus particulièrement indispensables pour les branches hautement spécialisées telles que celles représentées par PAVIDENSA. Les entreprises membres de PAVIDENSA accordent une très grande importance à la promotion des travailleurs, que ce soit via la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle supérieure, la formation continue ou encore des programmes internes à l'entreprise. Le succès de ces efforts dépend de nombreux facteurs.

Hanspeter Rupp, président PAVIDENSA, Giffers

Le système dual de la formation suisse est largement considéré comme un modèle de réussite. Pour nous, il va de soi que la formation professionnelle se déroule aussi bien en entreprise que dans des écoles professionnelles ou par l'intermédiaire des cours. Ce système est censé favoriser le lien avec la pratique. La maxime veut que les apprenants soient familiarisés progressivement avec le domaine professionnel, et ce dès le premier jour. Cette exigence est doublement prometteuse de succès.

FORMATION ET PRODUCTIVITÉ

Tandis que les formations purement scolaires ne font que coûter, pendant toute la durée de la formation, le système dual de la formation repose sur le principe qu'à partir d'un certain moment dans l'apprentissage, les revenus auxquels les apprenants ont contribué, couvrent voire dépassent les charges initiales - que ce soient les frais de cours, l'absence au travail en raison de participation à des cours ou encore une moindre productivité - de l'apprentissage des tâches. Dans quelle mesure ce principe est couronné de succès dépend essentiellement de la bonne planification de l'apprentissage dans son ensemble. La définition d'objectifs d'apprentissage à des moments déterminés au cours de la formation permet d'avoir recours à certaines compétences, et ce même de manière relativement précoce de la période de l'apprentissage. Ainsi, les apprenants ont la possibilité de ne pas seulement «savoir» les travaux appris, mais aussi de les exercer puis de les perfectionner au cours du travail quotidien. En fin de compte, des spécialistes qui ont intégré le monde du travail de cette manière sont déjà, à la fin de leur apprentissage, dans une certaine mesure des professionnels expérimentés. C'est principalement le sérieux de

la planification du programme de formation qui déterminera dans quelle mesure les charges et les produits s'équilibrent grâce à la productivité sur toute la durée de l'apprentissage. Le programme de formation à l'école et lors des cours interentreprises peut servir de «chronomètre» pour la planification de l'apprentissage. Ceci impose cependant la connaissance détaillée préalable du programme de formation scolaire et de celui des stages.

MOTIVATION

Le deuxième avantage prometteur de succès du système de formation dual est que les apprenants peuvent pratiquer, déjà dès le premier jour, leur futur métier. J'écris ici délibérément: «peuvent». Les jeunes en fin de scolarité qui débutent un apprentissage dans nos entreprises sont majoritairement ceux qui ont eu plus ou moins du mal à terminer leur scolarité obligatoire et qui n'ont que peu de réussites à leur actif. Or, les problèmes de motivation fréquemment rencontrés chez les jeunes en début d'apprentissage résultent principalement du fait que les expériences faites avant de commencer l'apprentissage ne les encouragent pas à se motiver. C'est plus particulièrement ici que la formation duale présente une grande chance pour eux; à condition de réussir à démontrer aux apprenants, très tôt durant l'apprentissage, qu'ils sont tout à fait capables de connaître des succès dans le métier artisanal. Les jeunes doivent en première ligne trouver la motivation pour le travail dans leur entreprise. En première ligne dans leur entreprise signifie que les formateurs en entreprise doivent eux aussi, ou eux surtout, être motivés, et que l'entreprise en tant qu'entité accorde l'importance nécessaire à la formation des

apprenants (valorisation des responsables de la formation). Lorsque j'entends ici ou là qu'une bonne partie des jeunes qui démarrent un apprentissage dans nos métiers ne seraient pas en mesure et/ou pas motivés pour une formation au CFC, je m'interroge si une telle généralisation est même possible ou autorisée.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE CFC

Chaque ordonnance de formation et chaque plan de formation définit en détail les exigences relatives à une fin d'apprentissage sanctionnée par un Certificat fédéral de capacité CFC. Ces exigences ont été définies précisément par des représentants des branches en collaboration avec la Confédération, les cantons et, souvent aussi, des consultants externes (par ex. IFFP). L'examen final, la dite procédure de qualification, relève de la responsabilité des cantons. Ceux-ci doivent garantir, ensemble avec les experts aux examens de la branche concernée, que les exigences définies sont soumises à un examen et à une évaluation à la fin de l'apprentissage. Dans les métiers comme les nôtres, qui ne sont pas forcément le premier choix des candidats à un apprentissage, il peut tout à fait arriver que certains jeunes acceptent une place d'apprentissage pour un métier où ils auront peut-être du mal à satisfaire les exigences. C'est pourquoi il est d'une importance capitale de bien évaluer la faculté d'apprendre des personnes à former. En effet, ce n'est pas notre but d'aggraver encore le manque d'expériences positives du temps de la scolarité et, en conséquence, aussi de motivation. Si nous estimons que les apprenants sont capables de satisfaire les exigences à la fin de leur apprentissage, nous devrions aussi être

en mesure de les faire progresser, de sorte qu'ils soient motivés au fur et à mesure de petites expériences positives et réussissent finalement leur examen. L'échec d'un examen raté n'apportera strictement rien, ni à nous, les formateurs en entreprise, ni aux apprenants.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE AFP

L'apprentissage sanctionné par une Attestation fédérale de formation professionnelle AFP est plus particulièrement prévu pour les jeunes auxquels le volet scolaire du programme de formation d'un apprentissage CFC pose problème. Lors des cours mais aussi en entreprise, les apprenants AFP reçoivent surtout une solide formation pratique. La différence avec la formation CFC se trouve avant tout dans le degré d'autonomie des professionnels après la formation et dans l'étendue des connaissances techniques. Mais il est également possible de rejoindre directement la deuxième année d'apprentissage CFC après avoir obtenu l'AFP et de passer l'examen CFC après deux autres années, soit obtenir le CFC en deux étapes. Donc, en cas de doute sur la capacité d'un apprenant de suivre une formation CFC, il est vivement

recommandé de commencer d'abord par l'étape AFP puis de voir ensuite. Ainsi, il y a deux expériences potentielles de succès qui s'opposent au risque d'un échec au CFC - à savoir obtenir l'AFP et le CFC - au seul prix d'une année d'apprentissage supplémentaire. Un apprenant qui opte pour un tel programme sensé aurait alors «terminé» en même temps qu'un autre qui ne réussit son examen CFC qu'à la deuxième tentative.

COOPÉRATION ENTRE LES LIEUX DE FORMATION

La formation duale (formation pratique et compétence technique/enseignement de culture générale) comprend trois lieux de formation, à savoir l'entreprise, l'école et les cours interentreprises CI. Une bonne concertation entre ces trois est indispensable à un apprentissage réussi.

Les jeunes font parfois preuve d'une grande imagination lorsqu'il s'agit de monter les lieux de formation les uns contre les autres. Dans ce cas, le seul remède est la communication directe et la bonne connaissance des contenus enseignés aux différents lieux de formation au cours de la formation.

On comprendra aisément que les programmes fixes définis pour l'école et les cours interentreprises CI n'existent pas pour la formation en entreprise. Celle-ci doit plutôt être planifiée par le responsable de l'apprenant, en fonction du niveau des commandes et des pratiques de l'entreprise, tout en tenant compte des programmes de formation. Les contenus techniques du métier, à enseigner en fonction des supports pédagogiques, devraient également avoir leur importance et ne pas être sous-estimés. Il serait absolument insensé qu'un apprenant reçoive un enseignement conforme aux directives d'application normalisées dans l'école et lors des cours, mais que celui-ci ne corresponde pas à cent pour cent à celui dispensé en entreprise. L'entreprise formatrice a l'obligation de créer pour les apprenants un environnement propice à transposer dans la pratique, de manière cohérente, les conditions techniques de la construction apprises. Les bases enseignées à l'école et lors des cours sont constamment adaptées à l'état actuel de la technique de la construction. Qu'il s'agisse des normes applicables ou des directives relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé, les entreprises formatrices

als «Taktgeber» verstanden werden. Das bedingt aber, dass dieses schulische Ausbildungsprogramm und dasjenige der Kurse im Detail bekannt sind.

MOTIVATION

Der zweite erfolgsversprechende Vorzug des dualen Bildungssystems ist, dass die Lernenden bereits ab Tag Eins im zukünftigen Beruf arbeiten können. Ich schreibe hier bewusst: «können». Die Schulabgänger, welche in unseren Betrieben eine Lehre antreten sind mehrheitlich solche, welche sich mehr oder weniger durch die letzten Jahre der obligatorischen Schulzeit gequält haben und nur spärlich Erfolgserlebnisse verbuchen konnten. Motivationsprobleme der Jugendlichen, wie sie oft am Anfang der Lehrzeit beobachtet werden, rühren aber vor allem daher, dass sie vor allem aufgrund der Erfahrungen vor Antritt der Lehre Mühe haben, sich zu motivieren. Gerade hier liegt die grosse Chance in der dualen Bildung, wenn es gelingt, den Lernenden bereits früh in der Ausbildung zu zeigen, dass sie im Handwerk durchaus Erfolgserlebnisse haben können. Die Motivation zur Arbeit müssen die Jugendlichen in erster Linie im Betrieb finden. Für den Betrieb heisst das, dass auch oder vor allem die mit der

Lehrlingsausbildung betrauten Fachleute motiviert sein müssen und dass der Betrieb als Ganzes der Lehrlingsausbildung den notwendigen Stellenwert einräumt (Wertschätzung der Lehrverantwortlichen). Wenn ich hin und wieder höre, dass zu einem grossen Teil Jugendliche, die in unseren Berufen eine Lehre antreten, einer EFZ-Ausbildung kaum gewachsen und/oder unmotiviert seien, frage ich mich, ob man das überhaupt so generell sagen kann oder darf.

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG EFZ

Die Anforderungen an einen Lehrabschluss mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ sind in der jeweiligen Bildungsverordnung und im Bildungsplan genau definiert. Diese Anforderungen wurden durch Branchenvertreter in Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen und meist auch externen Beratern (z.B. EHB) genau definiert. Für die Abschlussprüfung, das sogenannte Qualifikationsverfahren QV, sind die Kantone verantwortlich. Diese müssen zusammen mit den Prüfungsexperten aus der jeweiligen Branche sicherstellen, dass die definierten Anforderungen am Ende der Lehrzeit abgerufen und geprüft werden. Bei Berufen wie den unseren, welche nicht einfach grundsätzlich Zulauf an Lernwilligen haben,

kommt es schon vor, dass Jugendliche eine Lehrstelle antreten, welche vielleicht Mühe haben werden, den Anforderungen gerecht zu werden. Es ist deshalb von grosser Wichtigkeit, dass die Lernfähigkeit der Auszubildenden sorgfältig evaluiert wird. Wir wollen ja nicht durch Überforderung den aus der Schulzeit mitgebrachten Mangel an Erfolgserlebnissen und somit auch Motivation kultivieren. Wenn wir den Lernenden zutrauen, die Anforderungen am Ende der Lehrzeit erfüllen zu können, sollte es möglich sein, sie soweit zu fördern, dass sie sich durch kleinere Erfolgserlebnisse motivieren können und am Ende die Prüfung schaffen. Den Misserfolg von einer versiebten Prüfung können wir den Lernenden, aber auch uns selber als Berufsbildner, getrost ersparen.

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG EBA

Die Lehre mit einem Abschluss mit Eidgenössischem Berufsattest EBA ist für diejenigen Jugendlichen vorgesehen, welche Mühe haben könnten, vor allem im schulischen Bereich dem Ausbildungsprogramm einer EFZ-Lehre zu folgen. In Kursen aber auch im Betrieb werden EBA-Lernende vor allem im Praktischen solid ausgebildet. Der Unterschied zur Ausbildung EFZ ist

Les constructeurs de sols industriels et de chapes appartiennent au champ professionnel construction de voies de communication et sont formés à l'école professionnelle du Bildungszentrum Bau CAMPUS SURSEE

Un constructeur de sols industriels et de chapes lors de l'examen.



Die Industrie- und Unterlagsbodenbauer sind im Berufsfeld Verkehrswegbau angesiedelt und besuchen Berufsschule und Kurse am Bildungszentrum Bau CAMPUS SURSEE.

Industrie- und Unterlagsbodenbauer bei der Objektprüfung.

vor allem im Selbständigkeitsgrad der Berufsleute nach Abschluss und in der Breite der fachtechnischen Kenntnisse. Nach dem EBA-Abschluss ist es auch möglich, ins zweite Lehrjahr EFZ einzusteigen und nach weiteren zwei Jahren den EFZ-Abschluss zu absolvieren, quasi als Berufsabschluss in zwei Schritten. Wo also Unsicherheit darüber besteht, ob ein Lernender der Ausbildung EFZ gewachsen ist, ist unbedingt zu empfehlen, erst einmal den Schritt EBA in Angriff zu nehmen und

dann weiter zu schauen. Einem eventuellen Scheitern im Abschluss EFZ stehen hier gleich zwei potenzielle Erfolgserlebnisse gegenüber, Abschluss EBA und Abschluss EFZ - lediglich zum Preis eines zusätzlichen Lehrjahres. Ein Absolvent eines solchen vernünftigen Programms wäre dann gleichzeitig «fertig», wie einer, der die EFZ-Prüfung erst im zweiten Anlauf schafft.

LERNORTKOOPERATION

In der dualen Bildung (Praxis und Fachtechnik/Allgemeinbildung) gibt es die drei Lernorte Betrieb, Schule und überbetriebliche Kurse üK. Für eine erfolgreiche Lehrzeit ist es absolut notwendig, dass sich diese aufeinander abstimmen. Jugendliche sind manchmal recht kreativ im Ausspielen der Lernorte gegeneinander. Da hilft nur direkte Kommunikation und Vertrautheit mit den Inhalten, welche am jeweiligen Lernort im Ablauf der Ausbildung vermittelt werden.

sont tenues d'être constamment à jour. Notamment en matière de ST/PS, le non-respect des directives peut avoir des conséquences importantes.

ASSURANCE QUALITÉ DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Il existe, autant pour l'école que pour les cours interentreprises CI, des instances chargées de l'assurance qualité et du développement des métiers. Au cas où «quelque chose ne va pas», il y a des interlocuteurs qui recevront volontiers les

suggestions et les traiteront. Les entreprises formatrices en revanche se retrouvent souvent plutôt seules lorsqu'elles ont des questions relatives à la formation professionnelle. Pour la formation des poseurs de sols industriels et de chapes, ceci n'est vrai que dans une certaine limite, car rares sont les entreprises formatrices dont les instructeurs et formateurs en entreprise n'interviennent pas aussi à l'école et aux cours. Chez les spécialistes en étanchéité en revanche, nous avons constaté un réel besoin d'action à cet égard. L'objectif déclaré de notre association professionnelle

est de créer, pour les entreprises formatrices, une plateforme dédiée aux questions de la formation professionnelle initiale. À commencer par la Suisse romande où les apprenants en étanchéité de nos entreprises membres constituent la majeure partie des contrats d'apprentissage, nous avons l'obligation de proposer une prestation de service adéquate. Nous coopérons à cet effet avec l'autre grande association porteuse de Polybat dans le domaine de l'étanchéité, Enveloppe des édifices Suisse.

Montage sur maquette d'un angle étanchéifié au polymère bitumineux.



Eckausbildung mit PBD-Abdichtung an der Maquette.

Für die Schule und die überbetrieblichen Kurse üK bestehen festgeschriebene Lehrpläne. Für die betriebliche Ausbildung gibt es dies verständlicherweise nicht. Die betriebliche Ausbildung muss durch den Lehrverantwortlichen je nach Auftragslage im Unternehmen und betrieblichen Gepflogenheiten unter Berücksichtigung der Lehrpläne geplant werden. Was ebenfalls eine Rolle spielen sollte und nicht zu unterschätzen ist, sind die genauen fachtechnischen Inhalte, welche gemäss Lehrmittel vermittelt werden.

Es macht absolut keinen Sinn, wenn in Schule und Kursen normgerechte Ausführungsrichtlinien vermittelt werden, welche nicht hundertprozentig mit denjenigen im

Betrieb übereinstimmen. Der Lehrbetrieb steht in der Pflicht, für die Lernenden ein Umfeld zu schaffen, in welchem die vermittelten bautechnischen Vorgaben auch in der Praxis konsequent umgesetzt werden.

Die Grundlagen, welche in Schule und Kursen vermittelt werden, werden laufend am Stand der Bautechnik ausgerichtet. Sei es bezüglich Normvorgaben oder auch Vorgaben bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (AS/GS), sind die Lehrbetriebe aufgefordert, immer auf dem neuesten Stand zu sein. Gerade bezüglich der Vorgaben AS/GS kann ein Nichtbefolgen weitreichende Konsequenzen haben.

QUALITÄTSSICHERUNG IN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

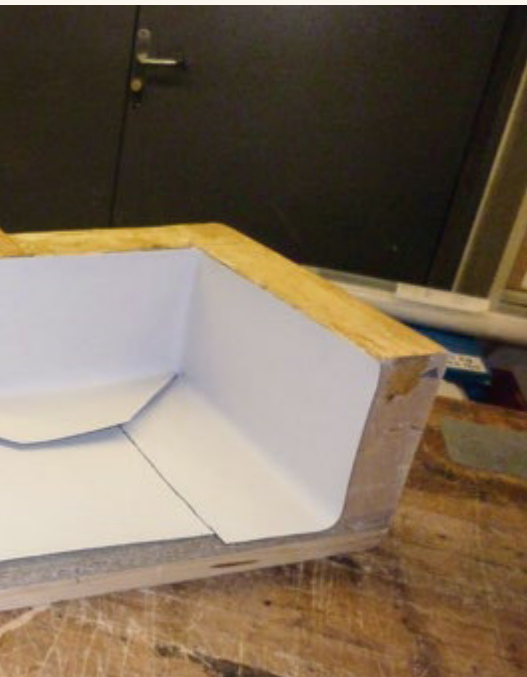
Für die Schule und für das Kurswesen (üK) gibt es Gremien, welche sich mit der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Berufe auseinandersetzen. Für den Fall, dass da «etwas nicht stimmt», gibt es Ansprechpersonen, welche Anregungen gerne aufnehmen und weiterbearbeiten. Im Gegensatz dazu stehen Ausbildungsbetriebe in Fragen der Berufsbildung oft recht alleine da. Bei der Ausbildung der Industrie- und Unterlagsbodenbauer ist dies nur beschränkt der Fall, weil von fast allen Lehrbetrieben Mitarbeiter als Instruktoren und Fachlehrkräfte auch in der Schule und Kursen mitwirken. Bei den Abdichtern hingegen haben wir festgestellt, dass diesbezüglich Handlungsbedarf besteht.

**« JOURNÉE DE LA FORMATION »
DÉBUT 2017 À LES PACCOTS,
RENCONTRE DES FORMATEURS EN
ENTREPRISE EN SUISSE ROMANDE**
PAVIDENSA et Enveloppe des édifices Suisse
invitent les formateurs en entreprise et les
responsables des apprenants des entre-
prises formatrices en Suisse romande à
une rencontre dédiée à la formation profes-
sionnelle. Cette manifestation aura lieu le
17 janvier 2017 au centre de formation Poly-
bat à Les Paccots proche de Châtel-St-
Denis. Les informations sur l'organisation
de la formation professionnelle initiale aux

lieux de formation école et CI seront
complétées par un échange guidé par un
animateur entre les participants relatif à la
formation en entreprise ainsi qu'un atelier
sur la planification du programme de for-
mation. Nous nous sommes fixés pour
objectif de favoriser le dialogue entre les
lieux de formation et de constituer ainsi
la base à même de promouvoir ensemble
la qualité de la formation et d'obtenir avec
les apprenants de meilleurs taux de réus-
site. Nous avons préparé cette manifesta-
tion ensemble avec plusieurs formateurs
en entreprise de la branche et nous sommes

persuadés de répondre avec une telle plate-
forme à un réel besoin de nos entreprises
formatrices. Nous nous réjouissons d'avance
de la participation des entreprises forma-
trices de tous les cantons de la Suisse
romande et nous mettrons également des
manifestations similaires en place pour la
Suisse allemande. Pour obtenir de plus
amples informations à ce sujet, veuillez
informer le secrétariat de PAVIDENSA de
votre intérêt pour la formation profes-
sionnelle. Nous nous ferons alors un plaisir
de vous tenir au courant.

Angle en saillie avec bande d'étanchéité
sur maquette.



Ausspringende Ecke mit Kunststoffdich-
tungsbahn am Modell.

Construction d'une chape dans la halle d'apprentissage à Sursee.



Estrich Einbau in der Lehrhalle in Sursee.

Das erklärte Ziel unseres Fachverbandes ist
es, für die Lehrbetriebe eine Plattform für
Fragen der Beruflichen Grundbildung zu
schaffen. Vorab in der Romandie, wo die Ab-
dichter-Lernenden unserer Mitgliederbetrie-
be den Hauptteil der Lehrverhältnisse ausma-
chen, stehen wir in der Pflicht, eine geeignete
Dienstleistung anzubieten. Dies machen wir
zusammen mit Gebäudehülle Schweiz, dem
anderen im Bereich Abdichter massgeblichen
Trägerverband von Polybau.

**« JOURNÉE DE LA FORMATION »
ANFANG 2017 IN LES PACCOTS,
BERUFSBILDNERTAGUNGEN IN
DER DEUTSCHSCHWEIZ**
PAVIDENSA und Gebäudehülle Schweiz
laden die Berufsbildner und Lehrverant-

wortlichen aus den Lehrbetrieben in der
Romandie zu einer Tagung zum Thema
Berufsbildung ein. Die Veranstaltung wird
am 17. Januar 2017 im Bildungszentrum
Polybau in Les Paccots bei Chatel-St-
Denis stattfinden. Neben Informationen,
wie die Berufliche Grundbildung an den
Lernorten Schule und üK organisiert ist,
wird es auch einen moderierten Austausch
unter den Teilnehmenden zur betriebli-
chen Ausbildung sowie ein Workshop zur
Planung des Ausbildungsprogrammes ge-
ben. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den
Dialog zwischen den Lernorten zu fördern
und damit die Grundlage zu schaffen, ge-
meinsam die Qualität der Ausbildung zu
fördern und mit den Lernenden bessere
Erfolgsquoten zu erzielen.

Wir haben diese Veranstaltung mit ein paar
Berufsbildnern aus der Branche gestaltet
und sind überzeugt, dass wir mit einer
solchen Plattform ein echtes Bedürfnis
unserer Lehrbetriebe abdecken. Wir freuen
uns auf die Mitwirkung und Teilnahme der
Lehrbetriebe aus allen Westschweizer
Kantonen und werden auch für die Deutsch-
schweiz ähnliche Veranstaltungen aufglei-
sen.

Für weitergehende Informtionen bitten wir
Sie, Ihr Interesse bezüglich Berufsbildung
bei der Geschäftsstelle PAVIDENSA anzu-
melden. Wir werden Sie dann gerne auf
dem Laufenden halten.