

Jahresbericht 2022
Lebenslanges Lernen.

KALAIIDOS
BILDUNGSGRUPPE SCHWEIZ



Editorial

Ambros Hollenstein, CEO Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz



Geschätzte Leserinnen und Leser

Wenn wir meinen, lebenslanges Lernen (LLL) sei eine neue Erscheinung unserer Zeit, tun wir unseren Altvorderen wohl Unrecht. Der römische Philosoph Seneca der Jüngere meinte jedenfalls vor zweitausend Jahren: «Man muss so lange lernen, als man noch Mangel an Kenntnissen hat, also, solange wir leben.»

Selbstverständlich haben sich die Organisationsformen und die Stätten des Lehrens und Lernens im Laufe der Zeit verändert, genauso wie die Motive und Zielsetzungen der lebenslang Lernenden: *Education permanente* kann dem Erhalt und der Verbesserung der **Arbeitsmarktfähigkeit** der Lernenden dienen, indem sie die in der Arbeitswelt geforderten Kompetenzen vermittelt. Sie vermag durch kulturelle Allgemeinbildung die **gesellschaftliche Teilhabe** zu ermöglichen. Und schliesslich trägt sie durch Persönlichkeitsentwicklung dazu bei, dass die Lernenden ein **selbstbestimmtes Leben** führen können.

Diese Zielsetzungen wirksam und nachhaltig zu erreichen, stellt hohe Anforderungen an diejenigen, die das Bildungssystem gestalten, und an diejenigen, die es mit Leben füllen. In diesem Jahresbericht befassen sich verschiedene Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis mit Fragen des lebenslangen Lernens: Unter welchen Bedingungen kann LLL gelingen? Welche aktuellen Herausforderungen bestehen für die Weiterbildungspolitik? Welche Beiträge können schon Grundschulen, aber auch Betriebe leisten? Ich lade Sie ein, den Antworten unserer Autorinnen und Autoren auf diese und weitere Fragen Aufmerksamkeit zu schenken.

Im Weiterbildungssystem der Schweiz spielen private Anbieter eine wesentliche Rolle. Dies führt zu einem anpassungsfähigen und bedarfsgerechten Angebot. Verschiedene Institutionen der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz sind Teil dieser Weiterbildungslandschaft. Sie erachten es als ihre Mission, mit ihren Angeboten Chancen für Lernende und Studierende zu schaffen. Auch wenn Lernerfolge nicht ausschliesslich an Abschlüssen und Diplomen gemessen werden sollen, so vermittelt die Übersicht auf Seite 5 doch eine Vorstellung des Umfangs und der Vielfalt an erbrachten Bildungsleistungen. Darauf sind wir stolz.

Ambros Hollenstein

«Die Institutionen von Kalaidos erachten es als ihre Mission, mit ihren Angeboten Chancen für Lernende und Studierende zu schaffen.»



Unser Jahr 2022

Im Fokus aller Bestrebungen unserer Bildungsunternehmen stehen die Lernerfolge der Menschen, die wir auf ihrem Bildungsweg begleiten. Während des Jahres 2022 durften wir mit unseren Absolventinnen und Absolventen folgende Abschlüsse feiern:

	Anzahl Abschlüsse	
	2022	Vorjahr
Doktorat	11	8
Master	52	64
Bachelor	245	223
Höhere Fachschule (HF)	447	348
Eidgenössischer Fachausweis (FA)	315	344
Eidgenössische Höhere Fachprüfung	48	158
Andere Diplome der beruflichen Weiterbildung	3 628	3 144
Hochschulreife (Matura, Abitur, brasilianischer Mittelschulabschluss)	88	89
International Baccalaureate	55	20
Hochschulzugangsprüfung (Passerelle)	80	74
Berufsmaturität	588	548
Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)	308	350
Andere Diplome der beruflichen Grundbildung	450	725

Wir würdigen die Lernerfolge aller unserer Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, denn nur durch Anstrengung erwirbt man Wissen und Fähigkeiten. Die nachstehenden Leistungen fielen im vergangenen Jahr besonders auf:

Der Helbling Lichtenhahn Verlag prämiert die Arbeiten von **Sarah Bühler** («Remote Work – eine steuerrechtliche Analyse von mobilen Arbeitsmodellen im internationalen Kontext») und **Florian Meraud** («Die schweizerische Interpretation des Begriffs ‹Nutzungsberechtigung›»), mit denen sie das Masterstudium an der Kalaidos Fachhochschule abschliessen.

Die SIS Swiss International School prämiert jedes Jahr die herausragende Abschlussarbeit. **Sarah Springer** aus Friedrichshafen gewinnt den SIS Best Essay Award 2022 mit einer Arbeit, die sich wissenschaftlich und philosophisch mit der Frage «Warum handeln Menschen böse?» auseinandersetzt. Zudem schliesst sie das Abitur mit einem Notendurchschnitt von 1.0 ab.

Die **Schülerinnen und Schüler der SIS Swiss International School Zürich-Wollishofen** gewinnen den SIS Cup 2022, den jährlich durchgeführten Sportwettkampf aller SIS-Schulen.

An der SIS Swiss International School Basel schliesst **Yasmina Stobler** die Matura mit einem Notendurchschnitt von 6.0 ab. An der SIS Regensburg gelingt **Prisha Kapoor** der Abschluss des International Baccalaureate mit 41 von 44 möglichen Punkten.

In der Minerva legt **Nora Schweizer** die Prüfungen zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis Kauffrau Hotel-Gastro-Tourismus mit einem Notendurchschnitt von 5,9 ab.

Rolf Fankhauser absolviert an den WISS Schulen für Wirtschaft Informatik Immobilien die Prüfung zum eidgenössisch diplomierten Wirtschaftsinformatiker mit der maximal möglichen Punktzahl (144 Punkte).

Ebenfalls an den WISS Schulen für Wirtschaft Informatik Immobilien schliessen **Jonas Hess, Michael Majewski** und **Marco Mattei** die Prüfungen zum Informatiker mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis mit einem Notendurchschnitt von 5,6 ab.



Bildung ist ein dynamisches Feld. Es ist uns deshalb wichtig, dass unsere Unternehmen ihre Produkte, Dienstleistungen und Prozesse laufend entwickeln. So tragen sie veränderten Rahmenbedingungen und Bedürfnissen ihrer Kundinnen und Kunden Rechnung. Stellvertretend für die vielen im vergangenen Jahr erzielten Fortschritte seien die folgenden Meilensteine erwähnt:

Die **Minerva** führt laufend neue Angebote ein, so im vergangenen Jahr den Lehrgang zum Eventmanager an ihrem Standort in Baden und die Berufsmaturität auf verkürztem Weg für Erwachsene (BM2) in St. Gallen.

Die **WISS Schulen für Wirtschaft Informatik Immobilien** verstärken ihre Angebote im Online-Bereich.

Die **Kalaidos Fachhochschule** startet mit ihrem neuen Departement den ersten Bachelorstudengang in Angewandter Psychologie.

Der Schweizerische Akkreditierungsrat gewährt der **Kalaidos Fachhochschule** die institutionelle Akkreditierung von 2022 bis 2029.

Mit der Escola Nova übernimmt die **SIS Swiss International School Brasilien** eine etablierte bilinguale Schule. Damit stärkt sie ihre Präsenz in Rio de Janeiro.

Die **AKAD** modularisiert ihren gymnasialen Lehrgang. Dies ermöglicht den Lernenden flexiblere Studienmöglichkeiten.

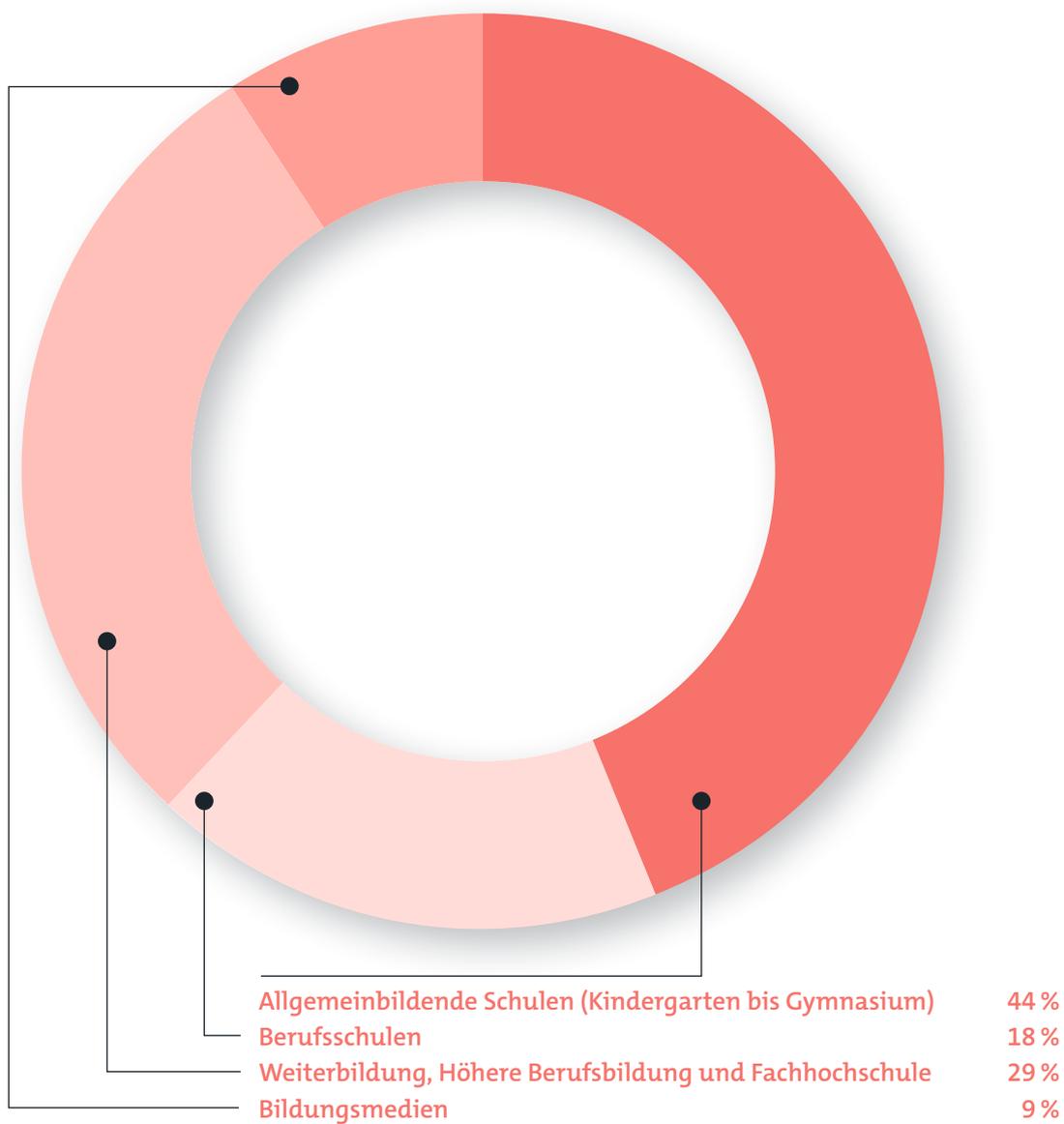
Die **ZLS Zurich Law School** führt ihr erstes Forschungssymposium zum Thema «Nachhaltigkeitsregulierung: Zielkonflikte der Unternehmen und Rolle des Rechts» durch.

Compendio Bildungsmedien entwickelt und flexibilisiert kontinuierlich ihr Angebot. Dabei gewinnen digitale Formate zunehmend an Bedeutung.



	2022	Vorjahr
Umsatz	CHF 184 Millionen	CHF 187 Millionen
Anzahl Studierende und Lernende	18 720	18 030
Anzahl Mitarbeitende	3 110	2 910

Umsatzanteile



Verwaltungsrat



Philipp Haußmann
Präsident

Gruppenleitung



Ambros Hollenstein
Chief Executive Officer



Christian Zumbach
Chief Financial Officer



Adrian Kobler
Chief Information Officer

Bereichsleitungen



Andrea Furgler
SIS Swiss International
School



Christina Bürgin
Minerva
Arcoidis



Eugen Moser
WISS Schulen für Wirtschaft
Informatik Immobilien

Unternehmen ausserhalb
der Bereichsstruktur

Kiana Kids and Nature
ZLS Zurich Law School



Claudia Zürcher
AKAD
SfG Schule für Gesundheits-
berufe



René Weber
Kalaidos Fachhochschule
Kalaidos Banking+Finance
School
STI Schweizerisches
Treuhand-Institut



Jürgen Weder
Compendio Bildungsmedien
Edubase
Edubook
Edupartner

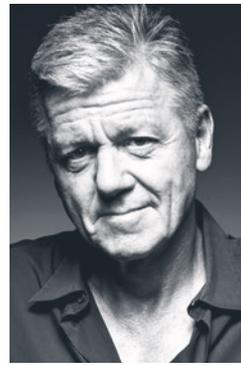


Unser Thema:
Lebenslanges Lernen

Ein Meister ist, der übt

Dr. Reinhard K. Sprenger

Philosoph und Wirtschaftspädagoge



Lebenslanges Lernen, kurz LLL, ist einer jener Regenschirmbegriffe, unter denen sich Disparates versammelt – vom «Lernen lernen» bis zum grenzenlosen «Leben ist Lernen». Eingebaut ist ein unmissverständlicher Appell: «Macht endlich ernst damit!» Gerne garniert mit der Analogie vom Gegenstromschwimmer, der zurückbleibe, höre er auf zu schwimmen. Brachialer noch der Hinweis, wer meine, ohne LLL auskommen zu können, könne es ja mal mit Ignoranz versuchen. Wer will da Widerworte geben? Da schlägt man doch lieber die Hacken zusammen.

Wir sollten nicht salutieren, sondern LLL als sozialdiagnostisches Brennglas nutzen. Zunächst das adverbial gebrauchte Adjektiv prüfen: Ist wirklich «lebenslang» im Wortsinn gemeint? Das erinnert doch eher an eine Haftstrafe. Ist es das vielleicht? Schulbank in Permanenz? Und gilt das auch noch für Achtzigjährige? Gemeint ist wohl «beruflebenslang». Offenbar lehnt sich die Leiter des Aufstiegs vom Lehrling über den Gesellen zum Meister nirgendwo mehr an. Wo wären denn die Ruheplätze, auf denen ein «Ausgelernt!» zum Geniessen des Erreichten berechtigt?

Der dunkle Hintergrund, vor dem das LLL die Lösung zu sein scheint: immer kürzere Halbwertszeit des relevanten Wissens, die Volatilität der Märkte, eine als technische Entwicklung verstandene Digitalisierung. In den Unternehmen kommt hinzu das völlig neue und entsprechend herausfordernde Lernen der Alten von den Jungen – ein anthropologischer Skandal! Aktuelle Forschungen von Ökonomen zeigen zudem, dass einfache Routinejobs keineswegs durch Computer überflüssig werden, wenn die Mitarbeiter Gelegenheit haben, sich weiterzubilden. Aus all dem resultiere die Notwendigkeit des LLL, da sei eine Not zu wenden – die Not des Abgehängtwerdens, gar der Arbeitslosigkeit.

Das ist ernst zu nehmen. Allerdings scheint in dem Moment, wo ich dies schreibe, die Wahrscheinlichkeit struktureller Arbeitslosigkeit auf Jahrzehnte gebannt. Unsere Kinder werden keine Mühe haben, einen Job zu finden – zu sehr verschärft sich die Knappheit auf den Personalmärkten.

Der Hund liegt woanders begraben. Nämlich hier: Seit Jahren wird von «Lernen» gesprochen, aber «Anpassen» gemeint. Jemand definiert eine Soll-Idee, relational dazu jeder real existierende Mensch defizitär ist, was diesen Jemand legitimiert, das Defizit zu bewirtschaften. Gemeint ist also das lebenslange Anpassen an Bedingungen, die von anderen gesetzt sind. Das Missverständnis, das in den Abgrund dieser Logik fällt, ist jedes Jahr milliardenschwer. Denn die motivationalen Quellen sind jeweils andere. Das Lernen folgt dem «Wollen», das

Anpassen dem «Sollen». Und das «Sollen» hat noch nie richtig funktioniert. Natürlich passen sich die Sollenden an, sie wollen ja nicht verhaun werden. Aber das Besondere dieser Menschen findet dann woanders statt. Das muss man sich leisten können.

Ganz anders das Lernen. Dessen «Wollen» ist eine unversiegbare Quelle, die bis in hohe Alter sprudeln kann. Aber sie ist anarchisch, kaum kalkulierbar, vielleicht beeinflussbar, aber nicht steuerbar. Das macht sie so unhandlich.

In diesem Zwiespalt lebt die Schule mit ihren vielfältigen Aufgaben der Selektion und Berufsvorbereitung – jedenfalls solange der Schulzwang die Schule zur Zwangsschule macht. Was die Grossregulatoren nicht daran hindert, die strukturelle Spannung zu individualisieren. Und tatsächlich können nur begeisterte und begeisternde Pädagogen dieses systemische Dilemma lindern. Solche Menschen zu erleben ist grosses Glück. Das fiel mir zu. Sie lehrten nicht, sie machten auf etwas aufmerksam. Sie zeigten. Aber dies mit einer Begeisterung und Hingabe, die auf mich als Schüler übersprang und auch noch nach Jahrzehnten in nahezu eidetischer Erinnerung ist. Deshalb wollte ich immer lernen, lernen, lernen – weil sie mich neugierig machten, gierig auf Neues: Welcher Schatz könnte hinter der nächsten Wegbiegung für mich vergraben sein?

«Welcher Schatz könnte hinter der nächsten Wegbiegung für mich vergraben sein?»

Für diese Schatzsuche brauchen wir Pädagogen in einem starken, menschenbildnerischen Sinne. Ihr Bemühen ist umso mehr zu ehren, wenn man bedenkt, unter welchen administrativen Bedingungen sie handeln. Aber nur sie können das schaffen, was ich mir für meine Kinder wünsche: die Freude am Lernen zu erhalten. Am Wollen, nicht am Sollen. Denn ein Meister ist, der übt.

Wer will sich schon auf den Lorbeeren ausruhen?

Matthias Aebischer

Nationalrat und Präsident Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB)



Lebenslanges Lernen ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Schweiz. Diese Aussage entspricht seit einigen Jahren einem weitgehenden Konsens in Wirtschaft und Bildungspolitik. Noch immer jedoch gibt es viel zu tun.

Die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz ist im europäischen Vergleich auf einem hohen Niveau. Sie lag gemäss Bundesamt für Statistik im Jahr 2016 über dem Wert, den die Europäische Union für das Jahr 2030 anpeilt. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die Schweiz über einen mehrheitlich privat organisierten, dynamischen Weiterbildungsmarkt verfügt. Dieser stellt ein individuelles und flexibles Angebot bereit, das den Bedürfnissen der Erwachsenen entspricht und dadurch Nachfrage generiert. Dies zeigt sich exemplarisch bei den Vorbereitungskursen in der Höheren Berufsbildung. Das Weiterbildungsgesetz (WeBiG) definiert zudem seit 2017 wichtige Rahmenbedingungen für die Branche. So wird zum Beispiel im «Wettbewerbsartikel» festgehalten, dass der Staat nur eine subsidiäre Rolle zu spielen hat.

Angesichts der hohen Teilnahme, des gut funktionierenden Weiterbildungsmarktes und der im WeBiG definierten Rahmenbedingungen ist die Weiterbildungspolitik aktuell dazu geneigt, sich zufrieden zurückzulehnen.

Ein genauerer Blick zeigt aber, dass die Weiterbildung in der Schweiz mit mehreren Herausforderungen konfrontiert ist und eine deutlich aktivere Weiterbildungspolitik notwendig ist. Zwei Beispiele:

Die grösste strukturelle Problematik der Weiterbildung in der Schweiz besteht darin, dass die **Disparität** der Teilnahme sehr ausgeprägt ist. Geringqualifizierte nehmen viel seltener an Weiterbildung teil als Gutqualifizierte. Dies hat vor allem damit zu tun, dass Geringqualifizierte deutlich weniger von ihren Arbeitgebern unterstützt werden und sie die Weiterbildung auch selbstfinanziert nicht an die Hand nehmen. Da gleichzeitig alle Megatrends auf dem Arbeitsmarkt dazu führen, dass die Anforderungen an die Kompetenzen Erwachsener steigen, vergrössert sich der Unterschied zwischen den benötigten und den vorhandenen Kompetenzen stetig. Für die Geringqualifizierten bedeutet dies, dass sie trotz hohem Arbeitskräftebedarf gefährdet sind, nachhaltig aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden. Den Unternehmen fehlen dringend benötigte Kompetenzen.

Eine zweite Herausforderung ist die **mangelnde Transparenz** des sehr heterogenen Weiterbildungsmarktes. Dieser produziert eine grosse Anzahl von unterschiedlichsten non-formalen Abschlüssen – von einfachen Anbieterzertifikaten über Branchenabschlüsse bis hin zu internationalen Zertifikaten. Oft ist für die Teilnehmenden und auch für die Arbeitgeber nicht klar, was die Abschlüsse wert sind und wie sie im Arbeitsmarkt anerkannt sind. Diese Intransparenz schadet dem Image der Branche.

Die beiden exemplarisch genannten Herausforderungen sind komplex und lassen sich nicht mit einer einzelnen Massnahme lösen. Notwendig ist eine ganzheitliche Herangehensweise, welche die unterschiedlichen Akteure einbezieht. Genau das nehmen wir zurzeit in Angriff. Denn wer will sich schon auf den Lorbeeren ausruhen?

«Der mehrheitlich privat organisierte Weiterbildungsmarkt stellt ein Angebot bereit, das den Bedürfnissen der Erwachsenen entspricht.»

Was hat lebenslanges Lernen mit Rudern zu tun?

Nathalie Bossi

Ehemalige Studentin AKAD und Kalaidos Fachhochschule



Lernen kann mit dem Rudern auf einem Fluss verglichen werden. Sobald man aufhört zu rudern, treibt die Strömung das Boot zurück. An manchen Tagen ist die Strömung stark, in anderen Momenten fällt es leichter vorwärtszukommen. Im besten Fall gibt es Zeiten, in denen das Boot mit der Strömung schwimmt und das Rudern sogar für einige Augenblicke eingestellt werden kann. Die perfekte Rollbahn, die fokussierte Kraft der Rudernden sowie die Anzahl Schläge, die es für eine bestimmte Strecke braucht, sind relevante Faktoren für die Planung, um erfolgreich ins Ziel zu gelangen. Der Rhythmus der Bewegung beim Rudern bestimmt, wie konstant wir vorwärts gleiten. Gelegentlich ist das gesteckte Ziel im Fokus, streckenweise ist bereits der Weg dahin das Ziel und der daraus resultierende Lerneffekt.

Für mich beschreibt dieser Ablauf perfekt die Analogie zwischen Rudern und dem lebenslangen Lernen.

Meine Erfahrungen mit der AKAD und der Kalaidos Fachhochschule

Nach meiner Versicherungslehre durfte ich 2015 mit zwanzig Jahren als jüngste Absolventin meinen eidgenössischen Fachausweis als Versicherungsfachfrau entgegennehmen. Danach absolvierte ich die Höhere Fachschule Versicherung der AKAD in Basel. Die Praxisnähe faszinierte mich und ich war motiviert, mich mit den verschiedenen Fachthemen vertieft auseinanderzusetzen. Die Breite dieser Weiterbildung half mir, meine Stärken zu finden und mir darüber klar zu werden, in welche Richtung ich mich in Zukunft weiterentwickeln möchte. An der Kalaidos Fachhochschule startete ich meine aktuell letzte Weiterbildung. Dank dem Baustein-Konzept konnte ich meinen Master auf mich zugeschnitten zusammenstellen. So erhielt ich maximalen Praxisbezug und konnte mich in Themen vertiefen, die für mich und meinen beruflichen Werdegang wichtig sind. Im Verlauf meiner Aus- und Weiterbildung vergrösserte sich mein Netzwerk und wertvolle Freundschaften entstanden. Nicht nur Intelligenz war gefordert, auch der Umgang mit Emotionen wurde trainiert. Die Doppelbelastung durch die hundertprozentige Arbeitstätigkeit und die schulischen Herausforderungen stellte meine Fähigkeiten hinsichtlich Organisation, Struktur und persönlicher Resilienz auf die Probe. Disziplin, Durchhaltevermögen und Spass an neuem Wissen waren damals und sind auch heute noch die wichtigsten Faktoren für Erfolge während den Weiterbildungen und in meinem Alltag.

Was mich antreibt

Ich wollte mich weiterbilden und persönlich weiterentwickeln, um in Zukunft nicht nur operative Beschlüsse fassen zu können, sondern strategische Entscheidungen mitzugestalten und zu prägen. Im Vordergrund steht für mich meine persönliche Entwicklung: dass ich jeden Tag etwas besser bin als am Tag davor. Mit einer positiven Haltung und meiner Motivation versuche ich Menschen im Umfeld mitzureissen und in ihren persönlichen Zielen und Fähigkeiten zu fördern.

Das lebenslange Lernen ist für mich wie Rudern: Trotz guter Planung gibt es Umwelteinflüsse, die sich nicht aktiv steuern lassen. Es geht im Leben darum, mit diesen umzugehen und mit einer positiven Einstellung die Richtung anzupassen. Wenn das Rennen nicht gewonnen werden kann, war es trotzdem ein gutes Training, um zu reflektieren und bei der nächsten Herausforderung das Gelernte umsetzen zu können.

«Die Breite der Weiterbildung half mir, meine Stärken zu finden und mir darüber klar zu werden, in welche Richtung ich mich weiterentwickeln möchte.»



Der Betrieb als Akteur im lebenslangen Lernen

Prof. Dr. Katrin Kraus

Professorin Berufs- und Weiterbildung, Universität Zürich



Betriebe können aktiv zum lebenslangen Lernen beitragen. Allein im folgenden Beitrag sind 35 verschiedene Formen betrieblicher Bildungsaktivitäten erwähnt, ohne dass diese Aufzählung abschliessend wäre.

Betriebe sind Lernorte in der Berufsbildung. Im Rahmen der beruflichen Grundbildung verbringen Lernende nicht nur den grössten Teil ihrer Zeit im Lehrbetrieb, sondern an diesem Lernort werden auch viele Kompetenzen erworben, die für einen erfolgreichen Abschluss notwendig sind. Eine ähnliche Funktion übernehmen Praktikumsbetriebe bei schulisch organisierten Berufsbildungen wie an Höheren Fachschulen. Darüber hinaus sind sie indirekt in die Berufsbildung einbezogen, da die Prüfungen der Höheren Berufsbildung in der Regel nicht nur einen formalen Abschluss (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) voraussetzen, sondern auch Berufserfahrung, die in einem Betrieb erworben wurde. Betriebliche Praktika spielen schliesslich beim Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt oft eine wichtige Rolle. Und nicht zuletzt stehen Betriebe für Praktika oder Schnuppertage bei der Berufsorientierung auf Sekundarstufe I sowie auf Anfrage häufig im Rahmen verschiedener Bildungsangebote für Exkursionen zur Verfügung.

Betriebe werden durch die Arbeitnehmenden zu Bildungsräumen für informelles Lernen und sie können dies durch eine Förderung von Lernen im Prozess der Arbeit und eine entsprechende Personalentwicklung gezielt begünstigen. Geeignete Massnahmen sind hier beispielsweise die Planung von Arbeitsprozessen, die auf monotone Tätigkeiten verzichten und Entscheidungen ermöglichen, oder die Einrichtung von Arbeitsplätzen, die mit Lernressourcen ausgestattet sind. Dies kann die Möglichkeit zum kollegialen Lernen und Austausch beinhalten oder die Verfügbarkeit analoger sowie digitaler Wissensträger.

Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung treten Betriebe selbst als Bildungsanbieter oder Bildungsagentur auf. Diese Funktion nehmen sie wahr, indem sie ihren Mitarbeitenden Angebote zur Verfügung stellen wie Kurse, Einarbeitungsphasen oder Coachings. Einige Betriebe führen diese Angebote mit eigenem Personal durch, andere arbeiten hier mit externen Bildungsanbietern zusammen. Nicht selten engagieren sie dabei kommerzielle Anbieter, deren Dienstleistung am Markt die Bereitstellung von Bildungsangeboten ist, seien das Sprachschulen, Veranstalter von Bildungsreisen, Einzelunternehmerinnen oder andere private Bildungsträger. Zudem basiert Organisationsentwicklung häufig auf der Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden, sodass Betriebe in diesem Zusammenhang häufig innerbetriebliche Massnahmen zur Förderung der Kompetenzentwicklung durchführen. Auch betriebliche Vereinbarungen zur finanziellen und/oder zeitlichen Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeitenden und eine symbolische Form der Wertschätzung gegenüber ihren Lernanstrengungen sind wichtig.

Nicht zuletzt nehmen Betriebe manchmal einen Bildungsauftrag gegenüber der Öffentlichkeit wahr und bieten beispielsweise Führungen an, beteiligen sich an Publikumsmessen, laden die Bevölkerung zu Tagen der offenen Tür ein oder bieten gar selbst Kurse an. Auch im Rahmen von Programmen zu Grundbildung, Alphabetisierung oder Integrationsmassnahmen wird den Betrieben häufig eine aktive Rolle bei der Erreichung der Zielgruppen zugeordnet.

Betriebe haben eine wichtige Rolle beim lebenslangen Lernen und können hierbei vielfältige Formen nutzen. Dem Lernen ist es insgesamt förderlich, wenn sich Betriebe ihrer Möglichkeit zur Unterstützung des Lernens bewusst sind und sie aktiv ausüben. So können sie helfen, Lernbarrieren abzubauen und Teilhabemöglichkeiten am lebenslangen Lernen auszuweiten.

«Dem Lernen ist es förderlich, wenn sich Betriebe ihrer Möglichkeit zur Unterstützung des Lernens bewusst sind und sie aktiv ausüben.»

Lebenslanges Lernen – Förderung der Mitarbeitenden für optimale Erfolgs- und Zukunftschancen

Thomas Nägelin

Geschäftsführer Fraisa SA, Bellach



Internet of Things, Industrie 4.0, digitale Transformation, Künstliche Intelligenz, Big Data etc. sind Schlagworte, die uns tagtäglich begleiten. Sie verändern das Arbeitsumfeld in unserem Industriebetrieb in rasantem Tempo und führen zu neuen Berufsbildern. Reichte vor fünfzig Jahren noch eine Ausbildung für ein gesamtes Berufsleben, so sind es heute bereits drei bis fünf substanzielle Ausbildungen, und in Zukunft werden es noch deutlich mehr werden. Lernen und Weiterbildung ist somit ein ständiger Prozess, der nicht vernachlässigt werden darf und uns alle bis zum Ende der Berufstätigkeit begleiten wird. Die Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich ein Leben lang weiterzuentwickeln, ist die Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens und auch für die Karriereentwicklung jedes und jeder Einzelnen im Betrieb.

Wir haben bei unseren Produkten und Dienstleistungen eine hohe Entwicklungsdynamik, die es gewinnbringend im Markt bekanntzumachen und umzusetzen gilt. Dafür hat Fraisa schon im Jahr 2000 eine interne Ausbildungsorganisation für eigene Mitarbeiter und Kunden geschaffen. Das Angebot, welches Internen und Externen unser Portfolio und die neusten Innovationen näherbringt, entwickelt sich stetig weiter und umfasst heute ein E-Learning-Plattform, Webinare und Schulungen live vor Ort.

Neben dieser portfoliospezifischen Wissensvermittlung kommen bei Fraisa auch diverse andere Formen der Aus- und Weiterbildung zum Einsatz. Dafür haben wir in den letzten Jahren jeweils rund 1,5 Millionen Franken investiert, was zuletzt 12 % des Gewinnes entsprach. Pro Mitarbeitenden und Jahr ergeben sich so durchschnittlich 3,4 Weiterbildungstage.

Als eines der Highlights der letzten Jahre darf sicher die von Fraisa mitinitiierte Nachholbildung bezeichnet werden. In diesem Programm können Mitarbeitende im Erwachsenenalter und ohne Berufslehre in verkürzter Form einen Abschluss mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis respektive eidgenössischem Berufsattest erwerben. Denn noch heute haben ca. 10 % der Beschäftigten in den hiesigen Industriebetrieben keine Berufsausbildung! Die Einführung dieses Programms war auch deshalb schweizweit von medialem Interesse. Mittlerweile haben knapp dreissig Personen bei Fraisa einen solchen Abschluss erlangt, wobei die Hälfte davon über fünfzig Jahre alt war.

Egal auf welcher Stufe, in welchem Alter oder ob als Erstausbildung oder Weiterbildung: Lernen und Qualifikation geben jedem und jeder Einzelnen Sicherheit, Perspektiven, besseren Lohn, Motivation und Zufriedenheit. Das Unternehmen gewinnt damit an Entwicklungsdynamik, die sich in schnelleren Problemlösungen, kontinuierlicher Verbesserung, kürzeren Projektzeiten und höherer Produktionseffizienz ausdrückt. Weil mehr Qualifikation in vielen Fällen auch mit mehr Selbstsicherheit und Selbstvertrauen einhergeht, werden dadurch auch der Teamgeist und die positive Arbeitsatmosphäre gefördert.

Fraisa ist eine lernende und sich ständig weiterentwickelnde Organisation. Ihre Mitarbeitenden bleiben mit ihrer Unterstützung auf dem neuesten Stand der Technik und Wissenschaft. Das ist essenziell, um die Zukunftsfähigkeit eines internationalen KMU zu sichern, und im heutigen Umfeld der begrenzten Verfügbarkeit von Fachkräften ein entscheidender Wettbewerbsfaktor.

«Das Unternehmen gewinnt mit lebenslangem Lernen und der Förderung ihrer Mitarbeitenden an Entwicklungsdynamik und steigert damit ihre Wettbewerbsfähigkeit.»

Lebenslanges Lernen in Gesundheits- und Pflegeberufen

Dr. Jacqueline S. Martin

CEO und Rektorin Careum Hochschule Gesundheit,
Teil der Kalaidos Fachhochschule

Prof. Dr. Jörg Haslbeck

Prorektor Lehre Careum Hochschule Gesundheit,
Teil der Kalaidos Fachhochschule



Dr. Jacqueline S. Martin



Prof. Dr. Jörg Haslbeck

Bildung und Kompetenzerwerb für die pflegeberufliche Tätigkeit findet sowohl in formalen als auch in nicht-formalen und informellen Settings statt.

Welche Berufsleute braucht es zukünftig im Gesundheitswesen?

Die Gesundheitsversorgung in der Schweiz wird immer anspruchsvoller und komplexer. Durch den medizinisch-technologischen Fortschritt und soziale Errungenschaften leben die Menschen immer länger mit chronischen Krankheiten und therapeutische Interventionen können bis ins hohe Alter durchgeführt werden. Des Weiteren nimmt die durchschnittliche Verweildauer in den Akutspitälern laufend ab und einfache Eingriffe werden in den ambulanten Bereich verschoben, wodurch die Komplexität der Versorgungssituationen in den Spitälern und in den nachfolgenden Institutionen zunimmt. Um diese Herausforderungen und Entwicklungen bewältigen zu können, braucht es neue interprofessionelle Versorgungsmodelle wie z. B. «Hospital at Home» und neue Berufsrollen mit erweiterten Kompetenzen wie die Advanced Practice Nurse. Es braucht Versorgungsmodelle, die eine integrierte und personenzentrierte Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung entlang des Patientenpfads ermöglichen.

Neue berufliche Rollen

Advanced Practice Rollen gibt es in verschiedenen Gesundheitsberufen und die Ausbildungsvoraussetzung ist national und international meist ein formaler Masterabschluss. In Nursing Science wird dieser seit einigen Jahren an vielen Hochschulen der Schweiz angeboten. Wie in anderen Gesundheitsberufen ist auch in der Pflege nach Abschluss des Studiums bloss der erste Schritt in Richtung Expertise gemacht. Anschliessend folgt die reflektierte und teilweise supervidierte Berufspraxis über mehrere Jahre, um in die neue Rolle hineinwachsen zu können. Dies bedingt eine Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und zum flexiblen Erweitern und Vertiefen der eigenen Kompetenz, die bereits im Studium vermittelt werden muss. Studierende brauchen als eine wesentliche *future skill* eine selbstgesteuerte Lernkompetenz, damit sie ihr Studium individueller gestalten und bereits an der Hochschule *peer learning* und interprofessionelles Lernen entwickeln können. Dadurch werden kritisches Denken, selbstorganisiertes Handeln und die Fähigkeit zur Kollaboration vermittelt. Das erklärt, warum der Weiterbildungsbereich immer wichtiger wird und sogenannte *micro credentials* in der beruflichen Laufbahn an Bedeutung gewinnen dürften.

Studieren mit echtem Praxis-Nutzen

Wie werden im Studium praxisrelevante Kompetenzen erworben und der Praxistransfer sichergestellt? Exemplarisch sei hier das Studium zum Master of Science in Nursing (MScN) an der Careum Hochschule Gesundheit genannt. Im Zentrum des MScN steht ein reales Praxisprojekt der Studierenden, das sie bereits für die Anmeldung zum Studium einreichen und hierzu im Studienverlauf beraten werden. Dieses Projekt aus ihrer Praxiseinrichtung ermöglicht, dass Studierende anwendungsbezogen und interprofessionell zu praxisrelevanten Themen zusammenarbeiten und ihre Idee mittels Projektmanagement im Studienverlauf verfolgen sowie umsetzen. Um hohen Praxis-Nutzen und alltagsrelevanten Kompetenzerwerb zu erzielen, liegt der Fokus beim MScN auf dem Wissenserwerb durch angeleitetes Selbststudium und auf der Förderung von fachlichem sowie sozialem Lernen mithilfe verschiedener Mentorats-Formate. Um den genannten Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung zu begegnen und Veränderungsprozesse zu gestalten, werden in Modulen innovative Methoden wie beispielsweise *design thinking*, *story telling* und *prototyping* eingesetzt.

«Die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und zum flexiblen Erweitern und Vertiefen der eigenen Kompetenz muss bereits im Studium vermittelt werden.»

Mit berufsbegleitenden, anwendungsbezogenen Aus- und Weiterbildungsstudiengängen kann lebenslanges Lernen verwirklicht werden, um Fachpersonen heute zu befähigen, den Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung mit erweiterten Kompetenzen zu begegnen und gemeinsam in interprofessionellen Teams Lösungen für die Gesundheitswelt von morgen zu entwickeln.

Zur Notwendigkeit eines lebenslang transformativen Lernens

Prof. Dr. Ingeborg Schüßler

Professorin für Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung, Pädagogische Hochschule Ludwigsburg



Angesichts der Krisen unserer Zeit geht es um ein lebenslang transformatives Lernen. Erst wenn es gelingt, sich von überkommenen Denk- und Problemlösungsmustern zu lösen, wächst auch die Bereitschaft für zukunftsfähiges Wissen und Handeln.

Lebenslanges Lernen ist zunächst eine *conditio sine qua non*, sprich eine zentrale Grundfunktion des menschlichen Lebens. D. h. um überleben zu wollen, ist der Mensch vom Lernen abhängig. Der Begriff wurde allerdings in den letzten fünfzig Jahren vor allem in bildungspolitischer Absicht genutzt, um für eine humane und demokratisch verfasste Lerngesellschaft der Zukunft zu werben, in der jeder Einzelne das Recht auf die volle Entfaltung seiner Persönlichkeit haben soll und frei entscheiden kann, was er lernen will und wo er lernen will, womit das selbstorganisierte Lernen und der Erwerb von Techniken des selbstständigen Lernens wichtiger wurden als der Umfang des gespeicherten Wissens. In vielen Berichten und Aktionsprogrammen, wie z. B. im von der Europäischen Kommission 1996 ausgerufenen «Europäischen Jahr des lebensbegleitenden Lernens», ging es um Zukunftsqualifikationen, damit die Menschen mit dem Gefühl von Unsicherheit fertig werden und aktiv an der Gestaltung der Zukunft mitwirken.

Klimakrise, Brexit, Pandemie und Ukraine-Krieg zeigen, wie sehr diese Notwendigkeit lebenslangen Lernens in der oben beschriebenen Perspektive auch immer noch gilt. Und doch lässt sich fragen, warum über dieses lebenslang propagierte Lernen nicht die vorgesehenen Bildungsziele erfüllt wurden. Viele Menschen fühlen sich von den Krisenlagen überfordert, Meinungen radikalisieren sich, immer mehr Lebensbereiche folgen dem Diktat der Ökonomie, psychische Erkrankungen nehmen zu, soziale Ungleichheiten verschärfen sich, Klimaziele werden nicht erreicht, weil die Menschen ihr Konsumverhalten nicht einschränken wollen, trotz besseren Wissens. Doch warum ist das so?

Scheinbar reichte die Programmatik für ein lebenslanges Lernen nicht aus. Um es mit Einstein zu halten, können wir die Probleme von morgen nicht mit den Antworten, Inhalten und Methoden von gestern lösen. Noch zu sehr sind Bildungseinrichtungen auf Anpassungslernen, Belehrung und Vermittlung altbekannten Wissens fokussiert, aber wie wir zunehmend erkennen, ist ein solches Lernen in diesen Formaten kaum nachhaltig und trägt wenig zu einem notwendigen Bewusstseins- und Wertewandel bei, den wir zur Bewältigung der aktuellen Krisen benötigen. Wissen und Kompetenzen können sich nämlich nur dann nachhaltig weiterentwickeln, wenn die zugrundeliegenden Denk-, Fehl- und Verhaltensprogramme, mit denen wir uns die Welt erschliessen, ebenfalls transformiert werden. Denn wir betrachten die Welt immer vor dem Hintergrund unseres eigenen Gewordenseins und damit ist uns nur das zugänglich, was sich an bisheriges Wissen anschliessen lässt und mit unseren Gefühlen und Werten im Einklang steht. Damit sind wir aber oftmals begrenzt für Neues und verändern trotz besseren Wissens unser Verhalten nicht, weil wir uns von Gewohnheiten, Neigungen oder Vorurteilen nicht lösen können. Da diese biographisch erworbenen Programmierungen oft unbewusst sind, sind sie über selbstorganisiertes Lernen nur schwer zugänglich und lassen sich auch kaum durch Aufklärung oder prüfungsbasierte Programme verändern. Dafür braucht es vertrauensvolle Lernumgebungen, in denen sich die Lernenden, entlastet vom Leistungs- und Handlungsdruck, über achtsamkeitsbasierte Erfahrungszusammenhänge und kontemplative und reflexive Phasen, sich der Persistenz und z. T. Begrenztheit ihrer Deutungs- und Handlungsmuster bewusstwerden, die aber auch ein Gefühl von Gehaltensein vermitteln, um die Erfahrung von Schwäche und Unsicherheit aushalten zu können, wenn die alltäglichen Gewohnheiten als schwierig und unzulänglich erkannt werden. Erst darüber wachsen Lernbereitschaft und Selbstmotivation für notwendige Transformationen. Dabei gilt es, den Lernprozess als Bildungsprozess professionell zu gestalten, um den Wunsch nach Veränderung mit Visionen für eine lebenswerte und nachhaltige Zukunft zu verknüpfen und den Erwerb von Wissen für ein sozial-, human- und umweltverträgliches Handeln zu fördern. Ein solch achtsames und transformatives Lernen wäre zutiefst nachhaltig und lebenslang tragfähig.

«Noch zu sehr sind Bildungseinrichtungen auf Anpassungslernen, Belehrung und Vermittlung altbekannten Wissens fokussiert.»

Bildung als lebenslanger Prozess

Verena Simpson

Unternehmensleiterin SIS Swiss International Schools
Schweiz AG



In einer Welt, in der Informationen jederzeit verfügbar sind, die Zukunft unsicher ist und es rasch und oftmals unerwartet Veränderungen geben kann, hat das lebenslange Lernen an Bedeutung weiter zugenommen. Bildung ist kein Zustand, sondern ein lebenslanger Prozess. Was bedeutet das und welche Rolle spielt dabei die Schule?

Als Mutter dreier Kinder im Vorschul- und Grundschulalter ist die Antwort klar: Um «lebenslange Lerner» zu sein, bzw. zu bleiben, müssen meine Kinder Freude am Lernen besitzen, Dinge hinterfragen, mit offenen Augen durch die Welt gehen und mit Neugierde Neues entdecken wollen. Kinder besitzen eine intrinsische Motivation zum Lernen. Als Pädagogin und Unternehmensleiterin stellt sich mir die Frage, welchen Beitrag die Schule leisten kann und muss, damit Kinder diese intrinsische Motivation zum Lernen bewahren und die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens erkennen. Dafür muss das Lernen grundsätzlich eine positive Erfahrung sein, bei der Kinder und Jugendliche Erfolg erleben können.

Zunächst müssen die Voraussetzungen dazu geschaffen werden: Die Gestaltung der Lernumgebung spielt dabei eine wichtige Rolle. Können sich die Schülerinnen und Schüler an der Schule und im Klassenzimmer wohlfühlen, aber auch konzentriert arbeiten? Gibt es Möglichkeiten, unterschiedliche Methoden und Sozialformen im Unterricht anzuwenden, und kann die Lehrperson mit den Lernenden interagieren? Als Ganztageschulen, an denen die Kinder einen grossen Teil ihres Tages verbringen, ist es darüber hinaus wichtig, Rückzugsmöglichkeiten zu schaffen.

Eine weitere wichtige Voraussetzung ist die erfolgreiche soziale Integration in der Klassen- und Schulgemeinschaft. Dazu gehört, zu lernen, wie man Freundschaften schliesst und sich gegenseitig unterstützt. Es gehört jedoch auch dazu, anzuerkennen, dass Konflikte Teil einer Gemeinschaft sind und Strategien zu erlernen, wie man mit diesen umgehen und sie selbständig lösen kann. Die sozialen Kompetenzen werden an den Swiss International Schools durch regelmässige Schulversammlungen und stufenübergreifende Projekte gestärkt.

Wohl einer der wichtigsten Faktoren für eine positive Lernerfahrung ist die Lehrer-Schüler-Beziehung, deren Bedeutung durch John Hattie eine wissenschaftliche Grundlage erhalten hat. Schülerinnen und Schüler, die wissen, dass ihre Lehrperson sich um ihr Wohlbefinden sorgt und sie als Individuum wahrnimmt, sind bereit, Risiken einzugehen, Fehler zu machen und daraus zu lernen – eine Voraussetzung für das lebenslange Lernen.

Schülerinnen und Schüler müssen lernen, Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Dabei spielt es eine grosse Rolle, was und wie gelernt wird. Der Lernstoff muss relevant sein und einen Bezug zu ihrem Leben besitzen – sie müssen verstehen, was sie lernen und wofür sie das in ihrem Leben brauchen. Dabei müssen Erfolgserlebnisse ermöglicht und Herausforderungen gestellt werden, eine Notwendigkeit um sich im Lernprozess weiterentwickeln zu können.

John Hattie beschreibt es so, dass Schülerinnen und Schüler ihre eigenen Lehrer werden müssen. Dazu müssen sie ein metakognitives Bewusstsein entwickeln, verstehen, wo sie sich im Lernprozess befinden und was der nächste Schritt ist. Eine transparente Bewertungs- und Feedbackkultur ist dafür notwendig. Die Rolle der Lehrpersonen ist es, die Schülerinnen und Schüler in ihrem Lernprozess zu unterstützen. Die eigens entwickelten SIS-Curricula unterstützen diesen Prozess im Unterricht. So soll eine Schulkultur, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basiert und Fehler als Möglichkeiten zum Lernen ansieht, dazu beitragen, dass die Schülerinnen und Schüler der SIS Freude am Lernen erfahren und Bildung als lebenslangen Prozess verstehen.

«Einer der wichtigsten Faktoren für eine positive Lernerfahrung ist die Lehrer-Schüler-Beziehung.»



Unsere Unternehmen



Kiana Kids and Nature

Kiana betreibt Krippen für Kinder im Alter von drei Monaten bis sechs Jahren. Kiana legt grossen Wert auf nachhaltige und nachweisbare Qualität und geht neue Wege in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung.

Mit der immersiven Methode kommen die Kinder früh auf spielerische Weise mit der englischen Sprache in Kontakt. Die Sprachförderung ist nicht mit Leistungserwartungen verbunden. Nebst der Bilingualität legt Kiana grossen Wert auf den Kontakt mit der Natur. Die Kinder können so ihrem Bewegungsdrang im Freien nachgehen und lernen gleichzeitig die Umwelt und andere Lebewesen zu achten.

Leitung: Daniel und Edith Grünig

Kiana Kids and Nature
Chalchrain 11
6315 Oberägeri
+41 58 058 08 28
www.kianakrippen.ch
info@kianakrippen.ch

Standorte: Aarau, Herrliberg, Horw,
Küssnacht am Rigi, Luzern-Littau,
Neuhausen am Rheinfall, Root, Sursee,
Winterthur, Winterthur-Wülflingen, Zofingen



SIS Swiss International School

Die SIS Swiss International School führt zweisprachige Ganztageschulen an 17 Standorten in der Schweiz, in Deutschland und Brasilien.

Ihr Angebot umfasst Kindergarten, Primarschule sowie die Sekundarstufen I und II. Das Gymnasium kann mit der nationalen Hochschulreife und/oder dem International Baccalaureate (IB) abgeschlossen werden.

Durch konsequente Zweisprachigkeit und die Kombination von anerkannten nationalen und internationalen Lehrplänen schafft die SIS eine einzigartige Lernkultur, die gleichermassen internationale und einheimische Familien anspricht. Der anregende und herausfordernde Unterricht stellt den Schülerinnen und Schülern den Bezug zu ihrem regionalen Umfeld her und öffnet zugleich den Blick für die Welt.

Leitung: Andrea Furgler

SIS Swiss International Schools Group
Seestrasse 57
8708 Männedorf
+41 44 921 50 50
www.bilingual.education
info.group@bilingual.education

Standorte:
Basel, Männedorf-Zürich, Pfäffikon-Schwyz,
Rotkreuz-Zug, Schönenwerd, Zürich,
Zürich-Wollishofen

Berlin, Frankfurt, Friedrichshafen, Ingolstadt,
Kassel, Regensburg, Stuttgart-Fellbach

Brasilia, Rio de Janeiro – Barra da Tijuca,
Rio de Janeiro – Gávea

arcoidis

Ausbildungs- und Lehrbetriebsverbund

Arcoidis

Die Stiftung arcoidis ist das Kompetenzzentrum für den betrieblichen Teil der schulisch organisierten kaufmännischen Grundbildung in den Kantonen Aargau, Basel, Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich.

arcoidis bietet den Lernenden integrierte Praxisteile in kaufmännischen Übungsfirmen, begleitet sie während der betrieblichen Ausbildung, bereitet sie auf die praktischen Teile des Qualifikationsverfahrens vor und führt überbetriebliche Kurse durch.

Ausserdem unterstützt arcoidis die Firmen in der betrieblichen Ausbildung, speziell mit Kursen für die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten.

Leitung: Remo Vontobel

Stiftung arcoidis
Scheuchzerstrasse 2
8006 Zürich
+41 44 307 31 40
www.arcoidis.ch
info@arcoidis.ch

Standort: Zürich

MINERVA[®]

Eine Schule der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz

Minerva

Minerva gehört zu den führenden Anbietern staatlich anerkannter kaufmännischer Aus- und Weiterbildungen für Jugendliche und Erwachsene.

Das breite Angebot reicht von der kaufmännischen Grundbildung mit Berufsmaturität bis hin zu kaufmännischen Zweitausbildungen und Weiterbildungen mit anerkannten Qualifikationen und eidgenössischen Fachausweisen. Die Minerva ermöglicht den Lernenden, den für sie geeigneten Weg zum Berufseinstieg, den Zugang zu einer Fachhochschule oder einen Qualifizierungsschritt in der beruflichen Karriere zu wählen.

Unter dem Namen Lernstudio bietet die Minerva Vorbereitungskurse für die Aufnahmeprüfung zum Gymnasium im Kanton Zürich sowie eine Tagesschule in Winterthur an.

An ihren acht Standorten geht die Minerva auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Lernenden ein und unterstützt sie auf ihrem persönlichen Bildungsweg.

Leitung: Christina Bürgin

Minerva
Scheuchzerstrasse 2
8006 Zürich
+41 44 368 40 20
www.minervaschulen.ch
zuerich@minervaschulen.ch

Standorte: Aarau, Baden, Basel, Bern, Luzern,
St. Gallen, Winterthur, Zürich



WISS Schulen für Wirtschaft Informatik Immobilien

Mit Freude Menschen befähigen – dafür setzt sich WISS ein. Die WISS Schulen für Wirtschaft Informatik Immobilien sprechen mit ihrem modular aufgebauten Bildungsangebot, das Rücksicht auf individuelle Berufs- und Lebenssituationen nimmt, eine breite Zielgruppe an.

In den Bereichen Wirtschaft, Informatik und Immobilien bietet WISS von der Berufslehre über eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen bis hin zu Abschlüssen der Höheren Fachschule vielfältige und zukunftsorientierte Studiengänge an. Ein breites Angebot an Sachbearbeiterkursen bietet beste Chancen für den Einstieg in die Immobilienbranche. Für Firmen werden massgeschneiderte Kurse konzipiert.

WISS steht dafür, dass ihre Absolventinnen und Absolventen das erlernte Wissen unmittelbar in der Praxis anwenden können.

Leitung: Eugen Moser

WISS Schulen für Wirtschaft Informatik
Immobilien
Oberer Graben 26
9000 St. Gallen
+41 58 404 42 01
www.wiss.ch
info@wiss.ch

Standorte: Bern, St. Gallen, Zürich



SfG Schule für Gesundheitsberufe

Die SfG Schule für Gesundheitsberufe widmet sich der beruflichen Grundbildung im Gesundheitswesen. Der Unterricht erstreckt sich auf den allgemeinbildenden Unterricht und auf ausgewählte berufskundliche Fächer. In Partnerschaft mit dem Careum Bildungszentrum erfüllt die SfG den Leistungsauftrag der Bildungsdirektion des Kantons Zürich.

Leitung: Thomas Scholz

SfG Schule für Gesundheitsberufe
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich
+41 44 307 32 90
www.sfg-zh.ch
fage@sfg-zh.ch

Standort: Zürich



Mit Bildung zum Erfolg

AKAD

Mit Bildung zum Erfolg – dafür setzt sich die AKAD ein. Mit individualisierten Angeboten ermöglicht die AKAD ihren Studierenden, ihre Bildungsziele neben grossem beruflichem und privatem Engagement zu erreichen.

Ihr Angebot umfasst Berufsmaturität und Maturität, Sprachkurse sowie die Aus- und Weiterbildung von Berufsleuten zu qualifizierten Spezialisten und Führungskräften in Wirtschaft, Informatik und Sozialpädagogik.

Die Studierenden wählen das für sie passende Verhältnis von Selbststudium und Präsenzunterricht. Lernen bei AKAD heisst: Lernen, wo und wann ich will. Den Lernerfolg stellt die AKAD mit eigens für das Selbststudium entwickelten Lehrmaterialien und dem virtuellen Lernraum sicher.

Leitung: Claudia Zürcher

AKAD
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich
+41 44 307 31 31
www.akad.ch
info@akad.ch

Standorte: Basel, Bern, Lausanne, Zürich



**Kalaidos
Banking+Finance
School**

The Banking Diploma

Kalaidos Banking+Finance School

Die Kalaidos Banking+Finance School führt im Auftrag von SwissBanking die Höhere Fachschule (HF) für Bank und Finanz. Sie wird von der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz, dem Centro di Studi Bancari Lugano, dem Institut de formation bancaire et financière supérieure Lausanne und dem Institut Supérieur de Formation Bancaire Genève getragen. Die Zusammenarbeit mit den Partnern aus der Romandie und dem Tessin ermöglicht ein gesamtschweizerisch kongruentes Bildungsangebot in drei Landessprachen.

Die Kooperation der Kalaidos Banking+Finance School und der Kalaidos Fachhochschule (FH) schafft für die Bank- und Finanzbranche attraktive Bildungswege. Angehende Bankwirtschafter/-innen HF können gleichzeitig den Abschluss Bachelor of Science FH in Banking and Finance anstreben oder diesen nach ihrem HF-Diplom in nur vier Semestern erreichen.

Leitung: Andreas Breitenmoser

Kalaidos Banking+Finance School
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich
+41 44 307 33 66
www.kalaidos-hfbf.ch
office@kalaidos-hfbf.ch

Standorte: Bern, Lausanne, Lugano, Zürich

STI Schweizerisches Treuhand-Institut

Gemeinsam mit Treuhand Suisse und der Kalaidos Fachhochschule bietet das Schweizerische Treuhand-Institut praxisorientierte und auf aktuelle Herausforderungen ausgerichtete Bildungsmöglichkeiten. Neben der Vermittlung eines breiten theoretischen Grundwissens wird der Transferleistung in die Praxis grosses Gewicht beigemessen.

Das STI ermöglicht erfahrenen Berufsleuten aus Treuhand und Unternehmensberatung, Aus- und Weiterbildungen auf den Stufen höhere Fachprüfung und Fachhochschul-Master zu absolvieren.

STI SCHWEIZERISCHES TREUHAND-INSTITUT FH

Ein Institut der Schweizerischen Treuhänder
Schule STS und der Kalaidos Fachhochschule

Leitung: Michel Gauch

STI Schweizerisches Treuhand-Institut
Josefstrasse 53
8005 Zürich
+41 43 333 36 69
www.kalaidos-fh.ch/sti
info@treuhandinstitut.ch

Standort: Zürich

Kalaidos Fachhochschule

Die Kalaidos Fachhochschule ist eine eidgenössisch akkreditierte Fachhochschule. Sie bietet berufs- und familienbegleitende Aus- und Weiterbildungen mit flexiblen Studienstrukturen in verschiedenen Fachbereichen.

Die Studierenden können Bachelor- und Masterstudiengänge mit verschiedenen Schwerpunkten in den Bereichen Gesundheit, Musik, Recht, Wirtschaft und Angewandte Psychologie absolvieren. Zudem bietet die Kalaidos Fachhochschule Weiterbildungen mit Certificates und Masters (CAS und MAS).

Die hohe zeitliche, örtliche und inhaltliche Flexibilität der Studiengänge gibt den Studierenden die Möglichkeit, das Studium ihren Bedürfnissen anzupassen und so Beruf, Familie und Weiterbildung erfolgreich zu verbinden.



Kalaidos Fachhochschule Schweiz

Die Hochschule für Berufstätige.

Leitung: René Weber

Kalaidos Fachhochschule
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich
+41 44 200 19 19
www.kalaidos-fh.ch
info@kalaidos-fh.ch

Standorte: Bern, Genf, Lausanne, Zürich

ZLS Zurich Law School – Institut für Rechtswissenschaft

Die ZLS bietet ein flexibles, berufs- und familienbegleitendes Studium im Bereich der Rechtswissenschaft an. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Masterstufe. Die ZLS strebt die institutionelle Akkreditierung als universitäres Institut an.

Das Studienprogramm umfasst Ausbildungsstudiengänge und zukünftig auch Weiterbildungen wie Diplom- und Zertifikatslehrgänge.

Die ZLS ermöglicht leistungsbereiten und -fähigen Persönlichkeiten den Zugang zu juristischen Berufen, zur Wissenschaft und zu Führungspositionen. Ihr komplementäres Angebot erschliesst der Gesellschaft Talente mit vielfältigem Hintergrund und Erfahrungsschatz und bietet zukunftsfähige Bildung in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt.



Leitung: Dr. Wolfgang Schatz

ZLS Zurich Law School
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich
+41 44 200 19 95

Standort: Zürich



Edubase

Die Edubase AG ist ein Joint Venture der Careum Stiftung und der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz. Sie ist Betreiberin der gleichnamigen E-Book-Plattform für Bildungsorganisationen, auf der Inhalte verschiedenster Verlage zur Verfügung gestellt werden.

Die E-Book-Lösung von Edubase ermöglicht es Verlagen, ihre Inhalte sehr einfach und preisgünstig konvertieren zu lassen. Sie wird laufend weiterentwickelt und bietet Funktionalitäten, die das Lehren und Lernen wirksam unterstützen.

Leitung: Christoph Fahrner

Edubase
Industrie Nord 9
5634 Merenschwand
+41 56 675 75 62
www.edubase.ch
info@edubase.ch

compendio

Bildungsmedien

Compendio Bildungsmedien

Compendio ist ein Verlag für Bildungsmedien, ausgerichtet auf die Bildungsangebote von Schweizer Schulen und Weiterbildungsinstituten.

Die Lehrmittel eignen sich zum Selbststudium und enthalten didaktisch wertvolle Anreicherungen wie Aufgaben, Beispiele und Zusammenfassungen.

Firmen und Schulen bietet Compendio zudem individuell zusammengestellte Lehrmittel in digitaler oder gedruckter Form an.

Leitung: Sonja Rothländer

Compendio Bildungsmedien
Neunbrunnenstrasse 50
8050 Zürich
+41 44 368 21 11
www.compendio.ch
postfach@compendio.ch



DRUCK. BERATUNG. LOGISTIK.

Edubook

Edubook ist ein spezialisierter Anbieter für den Druck und die Distribution von Lehrmitteln. Sie fertigt Bücher, Kataloge, Broschüren und Ordnerinhalte mit industriellen Digitaldrucksystemen und direkter Anbindung an die Weiterverarbeitung. Automatisierte Prozesse mit integrierten Web-Shop-Lösungen machen es möglich, unterschiedlichste Auflagegrößen zu attraktiven Bedingungen herzustellen.

Leitung: Sergio Nobile

Edubook
Industrie Nord 9
5634 Merenschwand
+41 56 675 75 60
www.edubook.ch
info@edubook.ch

Edupartner

Edupartner

Edupartner ist kompetenter Dienstleister bei allen Themen rund um die Erstellung, Gestaltung und Distribution von Bildungsmedien. Edupartner hat ein Redaktionssystem entwickelt, mit dem Lerninhalte verwaltet und publiziert werden können. Im Weiteren bietet Edupartner mit Distrinova die umfassendste digitale Verlagsauslieferung der Schweiz. Digitale Lernmedien werden damit von Verlagen und E-Book-Plattformen gebündelt und für Händler zentral bereitgestellt.

Leitung: Jürgen Weder

Edupartner
Neunbrunnenstrasse 50
8050 Zürich
+41 58 211 40 00
www.edupartner.ch
info@edupartner.ch

Chancen schaffen.

Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz
Jungholzstrasse 43
CH-8050 Zürich
+41 44 307 31 16
www.kalaidos.ch
postfach@kalaidos.ch

KALAI DOS
BILDUNGSGRUPPE SCHWEIZ

