

Kanton Zürich

Berufsbildung braucht Talente

Die Förderung von Talenten erfolgt in der Berufsbildung nur punktuell. Mit dem Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung» will der Kanton Zürich dies ändern. Es wurde an einer Tagung der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) erstmals öffentlich vorgestellt.

Von Monika Andermatt Thoma, Projektleiterin Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich

– Verschiedene Branchen, unter anderen die in der Presse immer wieder genannte MEM-Branche, haben Mühe, ihre Lehrstellen zu besetzen. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die Berufsbildung für leistungsstarke Lernende zu wenig tut und gegenüber dem Gymnasium an Attraktivität verliert. Der Kanton Zürich will diese Situation verbessern. An der Zürcher Konferenz Berufsbildung 2012 verabschiedeten Regierungsrätin Regine Aeppli und Regierungsrat Ernst Stocker zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft ein entsprechendes Massnahmenpapier. Es führte zum Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung», das vom SBFI über Art. 54 des Berufsbildungsgesetzes unterstützt wird.

Die Stärkeren gehen vergessen

Ein erster Projektschritt bestand darin, bestehende Talentförderangebote zusammenzutragen und den Bedarf an Investitionen zu bestimmen. Dazu wurden die Berufsfachschulen sowie eine Auswahl von natio-

nal oder international tätigen Lehrbetrieben interviewt und die Branchen schriftlich befragt. Zwei Ergebnisse stechen hervor.

Erstens: Die Heterogenität der Angebote ist gross. Die Eigenheiten der verschiedenen Berufe, die Grösse der Schulen oder Betriebe schaffen ganz unterschiedliche Ausgangslagen. Zudem herrschen auch sehr unterschiedliche Traditionen. So spielen bei den kaufmännischen Berufen Fremdsprachen eine wichtige Rolle, womit der bilinguale Unterricht einen hohen Stellenwert bekommt. Dagegen setzen handwerkliche Berufe häufig auf Berufswettbewerbe und werden dabei von Branchen und Betrieben unterstützt.

Zweitens: Alle Berufsfachschulen bieten ihren Lernenden Freikurse an, aber nur wenige richten sie auf Talentierte aus. Auch in den Betrieben sind besondere Angebote für Lernende mit überdurchschnittlichem Leistungsvermögen Ausnahmen. Ähnlich sieht die Situation bei der Erfassung von Lernenden aus: Identifiziert werden leistungsschwache Lernende,

nicht aber leistungsstarke. So führt eine Schule einen Stellwerk-Test durch, um die Lernenden, für welche Stützkurse angezeigt sind, ansprechen zu können. Die Ergebnisse der Lernenden mit überdurchschnittlichen Leistungen aber werden nicht weiter genutzt.

So ist an Schulen und Betrieben gezieltes Talentmanagement die Ausnahme und nicht die Regel. Talenterkennung hängt von den einzelnen Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlichen ab. Diese versuchen im Regelunterricht, den leistungsstarken Lernenden mit Individualisierung und Binnendifferenzierung gerecht zu werden; im Betrieb werden ihnen verantwortungsvollere Aufgaben übertragen. Die Qualität solcher Massnahmen sind, wenn sie ohne Konzept auskommen, von den Fähigkeiten der Lehrerin oder des Berufsbildners sowie vom Lernenden selbst abhängig.

Zürich schafft Rahmenkonzept

Das Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung» will talentfördernde Massnahmen und Angebote schaffen – in möglichst vielen Berufen, auch in der zweijährigen Grundbildung! Nur: Wie kann das Ziel erreicht werden, wenn die Heterogenität so gross ist, die Bedürfnisse und Ausgangslagen so unterschiedlich sind? Auf diese Herausforderung kann man nur mit einem offenen Konzept reagieren, in dem die Betriebe und Schulen das jeweils für sie sinnvolle Talentmanagement selber erarbeiten. Während für ein internationales Unternehmen vielleicht Auslandsaufenthalte nützlich sind, können es für Grossunternehmen Talentförderprogramme zur Rekrutierung des eigenen Nachwuchses sein oder für einen KMU-Betrieb geeignete Weiterbildungen. Ebenso sehen in Branchen mit Nachwuchsproblemen beim mittleren Ka-



Berufswettbewerbe wie Swiss Skills Bern 2014 sind eine gut etablierte Form der Begabtenförderung in der Berufsbildung.

der Sensibilisierungsmassnahmen anders aus als bei Branchen mit Fachkräftemangel. Gleiches gilt für die Berufsfachschulen.

In diesem Umfeld kann der Kanton unterstützend wirken. Derzeit sind Arbeiten auf folgenden vier Ebenen im Gange:

1. Der Kanton zeigt, was Talentförderung sein kann. Talent wird oft mit intellektuellen oder künstlerischen Fähigkeiten assoziiert; aber das ist nur ein Teil der Wahrheit. Es gibt auch eine «praktische Intelligenz» (vgl. separaten Text). Wie sie gefördert werden kann, soll in einer Sammlung von Best Practices aufgezeigt werden.
2. In einem Rahmenkonzept, das von der Bildungsdirektion bereits erlassen wurde, formuliert der Kanton den Grundsatz, dass talentierte Lernende von den Schulen erfasst und gefördert werden müssen. Es nennt zudem Eckwerte, was bei Förderangeboten zu beachten ist. Die Schulen erarbeiten entsprechende Förderkonzepte. Dabei bedarf es der Koordination zwischen den Schulen und Betrieben und Verbänden und anderen Schulen.
3. Der Kanton soll Hindernisse aus dem Weg räumen. Längere Auslandsaufenthalte etwa stossen bei Betrieben grundsätzlich auf Interesse. Die Koordination mit den Berufsfachschulen und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt hindert sie aber daran, solche Aufenthalte tatsächlich zu realisieren. Im Rahmen des Projekts soll die Koordination mit diesen beiden Partnern erleichtert werden; eine Möglichkeit dazu könnte die Erarbeitung einer Mustervereinbarung sein.
4. Das bestehende Interesse am Thema soll mit einer Sensibilisierungskampagne zusätzlichen Schub erhalten. Verbände und Branche sollen diese Kampagne für ihre Bedürfnisse nutzen können – zusammen mit der Möglichkeit, beim Zürcher Berufsbildungsfonds Pauschalbeiträge für ihre Talentförderung zu beantragen. Denn die Botschaft ist klar: Talente fördern lohnt sich für alle. —

Dokumente unter www.mba.zh.ch
(Suche «Talentförderung»)

Praktische Intelligenz

Begabung wird nicht angeboren

Talent hat wenig zu tun mit Glück oder guten Genen. Wichtiger sind Leistungsbereitschaft, Motivation und Unterstützung. Die Betreuungspersonen sollten die Jugendlichen fordern und ihnen Wertschätzung entgegenbringen.

Von Désirée Jäger, Co-Gründerin des Vereins Social Innovation Summit (sisummit.ch) und von entrepreneurship.ch

— Das Bild, das wir von Talent oder Begabung haben, könnte einer der Gründe sein, warum wir Mühe haben, Berufslernende als «Talente» zu sehen. Begabte Personen sind in unserer Vorstellung «Genies», die sich durch ihre herausragende Intelligenz vom grossen Rest der Bevölkerung abheben. Nur wenigen Personen ist dies zuteil, glauben wir, ihre Leistung ist für «normale» Menschen unerreichbar.

Talente üben deutlich mehr, intensiver und konzentrierter.

Dass Begabung gleich «Schul-Intelligenz» ist, ist jedoch ein Mythos: «Genies» sind überall zu finden, bei den Maurern EBA wie bei den Informatikerinnen im vierten Jahr. Es lohnt sich also ein Blick auf einzelne Jugendliche. Auch wenn das duale System ungleich weniger Angebote für Begabte als für Benachteiligte bereithält, können Talente individuell gefördert werden.

Wenig Gene, viel Übung

Um Talente zu fördern, braucht es ein Verständnis davon, welche Ursachen Begabung hat. Talent hat wenig zu tun mit Glück oder «guten Genen», Veranlagung macht nur einen geringen Teil aus. Wichtiger ist, was ein Lernender aus dieser Veranlagung macht. Drei Faktoren sind dafür relevant: Leistungsbereitschaft, Motivation und Unterstützung.

Leistungsbereitschaft ist der Schlüssel zur vermeintlich natürlichen Begabung. Talente üben deutlich mehr, intensiver und konzentrierter und verbringen auch Teile ihrer Freizeit, um auf ihrem Gebiet

besser zu werden. Um dies durchzuhalten, braucht es ein Interesse am Fachgebiet – Menschen können nur das, was sie können wollen. Die intrinsische Motivation, also die Motivation aus eigenem Antrieb heraus, ist ein entscheidender Faktor, der Lernende zu Talenten werden lässt.

Schliesslich ist die Förderung von Talenten ein pädagogisch begleiteter Veränderungsprozess, den die Lernenden durchlaufen. Begabte, das heisst leistungswillige und motivierte Jugendliche mit einem bestimmten Interesse, müssen erkannt, unterstützt und gefördert werden, damit sie ihr Potenzial voll entwickeln können. Zu «Talentmanagement» gehört eine fordernde, aber gleichzeitig wertschätzende Haltung, die jede Berufsschullehrerin und jeder Auszubildner als Vorbild und Mentor/in einnehmen kann.

Dass Begabung tatsächlich wenig mit Glück und Genen zu tun hat, zeigen verschiedene Studien von Margrit Stamm, die an der SGAB-Frühjahrstagung 2015 «Berufsbildung für Talente – Talente für die Berufsbildung. Wie können wir sie fördern?» vorgestellt wurden. Aus der Längsschnittstudie «Mirage» ging beispielsweise hervor, wie Migranten/-innen ihre Lehre trotz bildungsfernem Elternhaus und diskontinuierlicher Schullaufbahn mit Bestnoten abschliessen konnten: Sie waren besser selbstorganisiert und wurden von ihren Auszubildnern und ihrer Familie unterstützt. —

Tagungsdokumente: www.sgab-srfp.ch/de/talente; seit Juli findet sich zudem das Paper «Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung» auf der Website von Margrit Stamm (margritstamm.ch).