



## **Management Summary des Zwischenberichts – Talentförderung in der Berufsbildung**

### **1. Ausgangslage und Definitionen**

„Talentförderung in der Berufsbildung“ ist der Titel und zugleich das Ziel des Projekts. Ausgangspunkt für das Projekt war, dass in den letzten Jahren in der Berufsbildung viel unternommen wurde, um leistungsschwache, weniger dagegen um leistungsstarke Jugendliche zu fördern. Verschiedene Branchen, in der Presse immer wieder aufgeführt die MEM-Branche, haben Mühe ihre Lehrstellen zu besetzen, was den Eindruck bestärkt, dass für leistungsstarke Lernende zu wenig getan werde, bzw. dass die Berufsbildung gegenüber dem Gymnasium insgesamt an Attraktivität verliere.

Die Gespräche mit Schulleitungsmitgliedern, Berufsbildnerinnen und Berufsbildern sowie Branchenvertreterinnen und Branchenvertretern zeigen, dass der Begriff „Talent“ unterschiedlich verstanden wird im Gegensatz zum Begriff der „Förderung“. Der Duden definiert die beiden Begriffe so:

- Fördern heisst, „jemanden in seiner Entfaltung, bei seinem Vorankommen zu unterstützen“;
- Talent meint eine „Begabung, die jemanden zu überdurchschnittlichen Leistungen auf einem bestimmten Gebiet befähigt“.

### **2. Ziele**

Bezogen auf die Berufsbildung heisst das: Talente sollen in Betrieb und Schule, das heisst in praktischen und schulischen Belangen und in möglichst allen – nicht nur den leistungsstarken – Berufen erkannt und gefördert werden. Will ein „Talentmanagement“ die talentierten Lernenden erreichen, braucht es ähnlich der Erkenntnis aus dem Sport – „ohne Breitensport kein Spitzensport“ – eine Kultur an Schulen und in Betrieben, die leistungswilligen Lernenden etwas bietet. Damit lassen sich die Ziele des Projekts so zusammenfassen: Es gibt im Kanton Zürich ein Rahmenkonzept zur „Talentförderung“ und es gibt talentfördernde Massnahmen und Angebote

- in möglichst vielen Berufen unabhängig von ihren Profilen
- in Betrieb und Schule
- für einen grossen Teil der Lernenden und zusätzlich spezifische Angebote für eine kleine Minderheit (Lernende, die Höchstleistungen zu erbringen fähig sind).

### **3. Ergebnisse**

Um einen Eindruck zu bekommen was Betriebe, Branchen und Berufsfachschulen im Kanton Zürich für die Talentförderung tun und wo sie bereit wären mehr zu tun, wurden alle öffentlichen Berufsfachschulen, die vier privaten KV-Schulen und 42 Betriebe interviewt. Ausserdem wurden alle Branchen schriftlich befragt. Primäres Ziel der Gespräche war es, Eindrücke zu sammeln, wie mit dem Thema umgegangen wird und Ideen zum weiteren Vorgehen zu entwickeln. Bei allen Gesprächen standen nachfolgende Themen im Zentrum:



- Sprache (bilingualer Unterricht, Sprachfreikurse, Fremdsprache als Firmensprache usw.),
- Mobilität (Aufenthalt in einer anderen Sprachregion oder in einem anderen Land)
- Erweiterung der Fachkompetenz (Ergänzungsfächer, Übertragung von besonderen Aufgaben, Zusatzausbildungen usw.)
- Prämierung (Berufswettbewerbe, Schweizer Jugend forscht usw.) und
- Durchlässigkeit (Angebote für einen Übertritt von einem EBA-Abschluss in eine EFZ-Lehre, in die BM2 usw.).

Im Folgenden werden die Resultate entlang Handlungsfelder „Angebote“, „Sensibilisierung“ und „Information“ gegliedert.

Angebote: Die meisten Berufsfachschulen haben für leistungsstarke oder motivierte Lernende Angebote. Nur wenige Schulen haben eine strukturierte Angebotspalette für Lernende mit überdurchschnittlichem Leistungsvermögen. Die Vielfalt, die Nutzung dieser Angebote und auch die Ressourcen, die für diese aufgewendet werden, sind unterschiedlich. Die Unterschiede hängen nur beschränkt mit der Grösse der Schule zusammen, zum Teil, aber nicht nur, mit den Berufen.

Auch bei den Betrieben sind besondere Angebote für Lernende mit überdurchschnittlichem Leistungsvermögen die Ausnahmen. Indes ist bei einer Mehrheit ein Interesse am Thema vorhanden.

Sensibilisierung und Professionalisierung: Die Gesprächspartner an den Schulen haben immer wieder auf die Individualisierung und Binnendifferenzierung im Regelunterricht hingewiesen, die eine wichtige Rolle bei der Förderung von Begabten spiele. Auch die Betriebe gaben wiederholt an, individuell auf die Lernenden zu reagieren und den leistungsstarken Lernenden mehr Verantwortung oder schwierigere Aufgaben zu übertragen.

Information: Berufsfachschulen wünschten mehrfach, dass das Mittelschul- und Berufsbildungsamt Marketingaufgaben übernehme. Auch von Betrieben wurde verschiedentlich – am meisten beim Thema „Mobilität“ – gewünscht, es stünden zumindest Informationen zur Verfügungen.

#### **4. Kommentar und Erkenntnisse**

Zu den Angeboten: Es gibt im Kanton Zürich viele Angebote an Berufsfachschulen und an Betrieben, die motivierte Lernende fördern; es gibt einige, die Lernende mit Potential zu Höchstleistungen fördern und nur ganz vereinzelt Schulen und Betriebe die eigentliche Talentförderkonzepte haben. Die Vielfalt der Angebote weist auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Betriebe und Schulen und der unterschiedlichen Betriebs- oder Schulkulturen hin. Diese Vielfalt gilt es für einen quantitativen und qualitativen Ausbau der Angebote zu nutzen. Das heisst, für einen Ausbau der Talentförderung muss der inhaltliche „Lead“ bei den Schulen und den Betrieben / Branchen liegen. Die Rahmenbedingungen müssen einheitlich festgelegt und deshalb im Rahmen des Projekts konzeptionell erarbeitet werden.



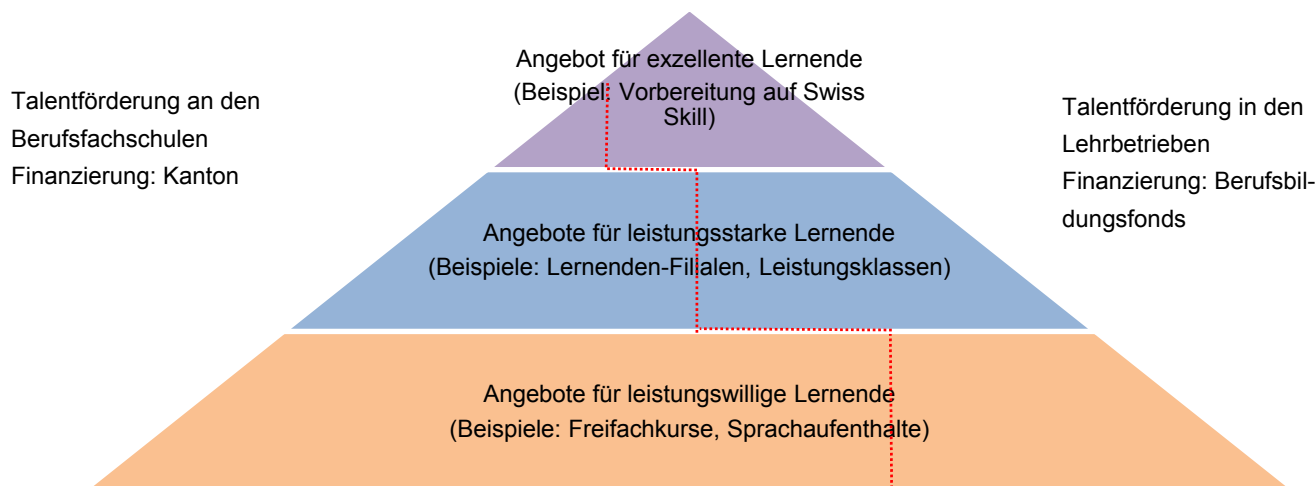
Zur Sensibilisierung und Professionalisierung: Die Auswertungen zeigen, dass die Schulen und Betriebe nur selten gezieltes „Talentmanagement“ betreiben. Die Qualität einer individuellen Förderung, die ohne Förderkonzept oder definierte Massnahmen auskommt, ist deshalb sehr abhängig von den Fähigkeiten der betreffenden Lehrperson oder des betreffenden Berufsbildners, bzw. vom Lernenden selbst. Talentförderung heisst auch, Unterforderung möglichst zu verhindern und Lernanreize zu schaffen. Um das Bewusstsein an Schulen und in Betrieben für Talentfördermassnahmen zu sensibilisieren und die individuelle Förderung zu professionalisieren, scheint es sinnvoll, dafür geeignete Plattformen zu schaffen. Dies können Weiterbildungen für Berufsbildungsverantwortliche oder für Lehrpersonen sein verbunden mit Austausch- oder Koordinationsplattformen.

Zur Information: Sich einen Überblick zu verschaffen, welche Möglichkeiten leistungsstarke Lernende im Kanton Zürich haben, ist kaum möglich. Das heisst, über das vielfältige und reichhaltige Angebot im Kanton Zürich können sich Ausbildungsbetriebe, Berufsberater, künftige Lernende oder deren Eltern nur beschränkt informieren. Damit kann dieses Angebot auch nur beschränkt PR-wirksam genutzt werden. Dem kann mit einer geeigneten Informationsplattform entgegen gewirkt werden.

Die Umsetzung der genannten Ziele verlangt ein kantonales Rahmenkonzept „Talentförderung“, das Eckwerte eines gezielten Talentmanagements enthält. Diese Eckwerte beinhalten eine talentfördernde Angebotspalette und im Sinne einer Professionalisierung Weiterbildungs- und Austauschgefässe.

Für die Angebotspalette können Angebote – im Sinne der eingangs erwähnten Überlegungen bezüglich des Breiten- und Spitzensports – unterteilt werden in Angebote für alle leistungswilligen Lernenden (zum Teil mit Zulassungsvoraussetzungen), Angebote für leistungsstarke Lernenden (immer mit Zulassungsvoraussetzungen) und in Angebote für zu Höchstleistungen fähigen Lernenden (immer mit Zulassungsvoraussetzungen) (vgl. Graphik). Die Angebotsgruppen sind auf Schul- und Betriebsseite unterschiedlich vertreten (vgl. gestrichelte rote Linie).

Die weit gefasste Zielsetzung des Projekts verlangt, dass sämtliche Massnahmen möglichst rasch über die Regelstrukturen finanzierbar sind. Für die Finanzierung der Angebote an Schulen kann an das Modell des Rahmenkonzepts Beratung-Förderung-Begleitung (in der Vernehmlassung) angeknüpft werden: Gestützt auf ein Schulkonzept werden formalisierte Bildungsangebote (Stütz- und Freikurse) und nicht formalisierte Bildungsangebote einheitlich finanziert. Regelstruktur heisst auf Seite der Betriebe: Grundsätzlich keine Finanzierung durch den Kanton, allerdings ist zu klären, ob beim Berufsbildungsfonds Unterstützungsbeiträge beantragt werden können. Für Betriebe und Berufsfachschulen ist für eine Anfangsphase eine Anschubfinanzierung möglich.



## 5. Weiteres Vorgehen

In einem nächsten Schritt werden bis Ende Schuljahr 2014/2015 in verschiedenen Arbeitsgruppen Best Practice Beispiele, Sensibilisierungs- und Informationsplattformen erarbeitet. Diese Arbeitsgruppen legen die Grundlage für das kantonale Rahmenkonzept, das ebenfalls in einer Arbeitsgruppe erarbeitet werden soll. Inhalt, Aufwand und Finanzierung für die einzelnen Arbeitsgruppen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

### 1. **Arbeitsgruppen Best Practice:**

Inhalt: eine Angebotspalette für leistungsstarke und / oder exzellente Lernende in den Bereichen Sprache, Mobilität, Erweiterung der Fachkompetenz, Prämierung, Durchlässigkeit soll aufgebaut werden.

Sitzungsaufwand: vier Sitzungen à je 2 Stunden

Finanzierung: Sitzungsentuschädigung für Branchen- und Lehrbetriebsvertreter à Fr. 90 / Stunde und Spesenentschädigung; Anschubfinanzierung für Angebote wird geprüft.

### 2. **Arbeitsgruppe Sensibilisierung und Professionalisierung:**

Inhalt: Erarbeiten von Sensibilisierungsplattformen wie beispielsweise Weiterbildungs- oder Austauschplattformen für Lehrpersonen oder Berufsbildungsverantwortliche.

Aufwand: drei Sitzungen à je 2 Stunden.

Finanzierung: Sitzungsentuschädigung für Branchen- und Lehrbetriebsvertreter à Fr. 90 / Stunde und Spesenentschädigung.

### 3. **Arbeitsgruppe Information:**

Inhalt: Diskussion und erste Vorschläge über Informationsformen und Inhalte.

Aufwand: drei Sitzungen à je 2 Stunden.

Finanzierung: Sitzungsentuschädigung für Branchen- und Lehrbetriebsvertreter à Fr. 90 / Stunde und Spesenentschädigung.

### 4. **Arbeitsgruppe Konzept:**

Inhalt: Erarbeiten des kantonalen Rahmenkonzepts.

Aufwand: drei Sitzungen à je 2 Stunden.



Finanzierung: Sitzungsentschädigung für Branchen- und Lehrbetriebsvertreter à Fr. 90 / Stunde und Spesenentschädigung.

## 6. Fazit

### **Definitionen:**

Fördern heisst, „jemanden in seiner Entfaltung, bei seinem Vorankommen zu unterstützen“;

Talentierte meint eine „Begabung, die jemanden zu überdurchschnittlichen Leistungen auf einem bestimmten Gebiet befähigt“.



**Ziele** sind ein kantonales Rahmenkonzept „Talentförderung“ und, dass es talentfördernde Massnahmen oder Angebote gibt

- in allen Berufen
- in Betrieb und Schule
- für einen grossen Teil der Lernenden und spezifische Angebote eine kleine Minderheit.

### **Erkenntnisse und Massnahmen:**

Es gibt im Kanton Zürich viele Angebote an Berufsfachschulen und Betrieben, die motivierte Lernende fördern; es gibt einige, die Lernende mit Potential zu Höchstleistungen fördern und nur ganz vereinzelt Schulen und Betriebe die eigentliche Talentförderkonzepte haben.

Massnahmen für eine Talentförderung sind:

- ein quantitativer und qualitativer Ausbau von Förderangeboten, wobei der inhaltliche Lead bei den Berufsfachschulen und den Betrieben liegt und das Mittelschul- und Berufsbildungsamt Rahmenbedingungen vorgibt und koordiniert → Arbeitsgruppen Best Practice;
- Sensibilisierung von Schulleitungen, Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlichen durch Austausch- oder Befähigungsplattformen → Arbeitsgruppe Sensibilisierung und Professionalisierung;
- Information über Möglichkeiten und Angebote für leistungsstarke Lernende → Arbeitsgruppe Information.
- Die Arbeiten der Arbeitsgruppen bilden die Grundlage für die Erarbeitung eines kantonalen Rahmenkonzepts „Talentförderung“ → Arbeitsgruppe Konzept