

TALENT- TOOLBOX

TALENT
FÖRDERUNG
PLUS



TALENTFÖRDERUNG LIEGT MIR AM HERZEN

Überdurchschnittlich talentierte junge Lernende gibt es in jeder Branche. Doch erst wenn ihr Potenzial gezielt gefördert wird, können sie sich voll entfalten. Dank der hohen Durchlässigkeit des Bildungssystems im Kanton Zürich bieten wir talentierten Jugendlichen in der Berufsbildung bereits vielfältige Berufs- und Karriereperspektiven. Darüber hinaus ist es wichtig, Talente zusätzlich zu fördern. Und das geht nur, indem wir aktiv auf leistungsstarke Lernenden zugehen, ihre Stärken entwickeln und fördern.



DOCH WAS BEDEUTET TALENTFÖRDERUNG KONKRET?

Talentförderung sieht in jedem Beruf anders aus: Für einen KV-Lernenden kann es ein Sprachaufenthalt in der Westschweiz sein; für eine angehende Köchin ein Praktikum in einem Spitzenrestaurant. Wichtig scheint mir, dass nicht nur rein schulische Leistungen gefördert werden, sondern auch praktische Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Betriebe können den Lernenden beispielsweise auch anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übertragen, indem sie andere Lernende im Betrieb betreuen, Förderkurse besuchen oder zur Teilnahme an Berufsmeisterschaften motiviert werden. Ein Patenrezept zur Talentförderung gibt es nicht, es sieht für jeden Beruf und für jede Lernende und jeden Lernenden anders aus.

Diese Broschüre bietet Lehrbetrieben und Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern praktische Anleitungen, Werkzeuge und Tipps zur Umsetzung strategischer Talentförderung. Sie erfahren, wie Sie junge Talente erkennen können und was für Fördermöglichkeiten den Betrieben, Verbänden und Berufsfachschulen zur Verfügung stehen.

Vielen Dank für Ihr Engagement für die talentierten jungen Menschen im Kanton Zürich. Diese sollen in einem flexiblen und inspirierenden Umfeld ihr Potential ausschöpfen und zur Höchstform auflaufen können. Damit können angehende Fachkräfte ihre eigene Entwicklung voranbringen und werden für die Gesellschaft wie auch die Wirtschaft eine grosse Bereicherung.

Silvia Steiner

Regierungsrätin und Bildungsdirektorin Kanton Zürich

© Juni 2022
Talentförderung Plus

«Talentförderung Plus» ist eine Sensibilisierungskampagne der Bildungsdirektion des Kantons Zürich.
Mittelschul- und Berufsbildungsamt
Ausstellungsstrasse 80 | 8090 Zürich
info@talentfoerderungplus.ch | www.talentfoerderungplus.ch

Idee: Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich

Layout und Illustration: Jolanda Suter | jolanda.ru

Mit freundlicher Unterstützung vom Gemeinnützigen Fonds Kanton Zürich



Diese Talent-Toolbox soll Lehrbetrieben und Branchenverbänden, welche sich mit der Talentförderung während der beruflichen Grundbildung beschäftigen möchten, als Hilfestellung dienen.

Die Toolbox ist in mehrere thematische Teile aufgeteilt:

Teil A: Weshalb sollen Lehrbetriebe und Branchenverbände Talente fördern?	4
Teil B: Talentmanagement während der beruflichen Grundbildung	5
Teil C: Talentidentifikation: wie können Talente entdeckt werden?	7
Teil D: Fördermassnahmen: wie können begabte Lernende gefördert werden?	11
Arbeitsblätter und Bewertungsraster	14

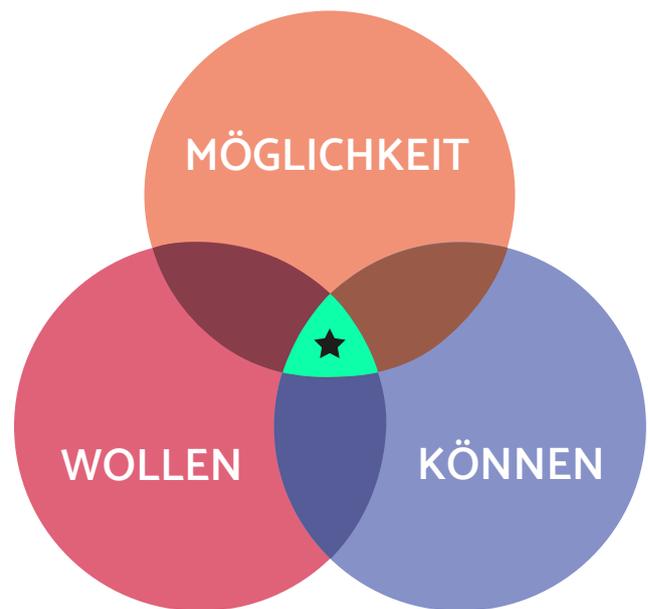
A. Weshalb sollen Lehrbetriebe und Branchenverbände Talente fördern?

Studien zeigen eindeutig, dass überdurchschnittliche Begabung in der Berufsbildung eine Realität ist. Dennoch ist die systematische Förderung von Auszubildenden während der Berufsbildung noch nicht etabliert. Dies ganz im Gegensatz zum Gymnasium, wo umfassende Massnahmen zur Förderung von begabten Jugendlichen existieren. Diese zielen jedoch klar auf die Entfaltung intellektueller Kompetenzen ab.

Damit die Berufsbildung als gleichwertiger und zukunftsorientierter Ausbildungsweg wahrgenommen wird, ist es wichtig, dass die Verknüpfung von Begabung und Beruf stattfindet. Indem die Betriebe, Verbände und Berufsfachschulen die Berufsbildung als Talentschmiede positionieren, in der begabte Lernende zu Höchstleistungen befähigt werden, steigern sie die Attraktivität des Berufsbildungssystems. So wirken sie dem Nachwuchs- und Fachkräftemangel entgegen und vermitteln talentierten Lernenden eine Perspektive in ihrem Beruf.

Begabte Lernende werden nicht automatisch zu Talenten. Damit eine Begabung in Höchstleistungen umgesetzt werden kann, ist mehr als eine günstige Veranlagung erforderlich. Hartes Training, Übung und eine intensive Auseinandersetzung mit dem Beruf sind notwendig, damit aus begabten Jugendlichen effektiv Talente werden.

Talente werden also nicht geboren, sondern werden entwickelt. Entsprechend verlangt die erfolgreiche Talentförderung das Engagement von Betrieben, Berufsfachschulen und Branchenverbänden, welche ihren Lernenden die Möglichkeiten zur Talententwicklung bieten. Somit ist es also wichtig, dass sich Lehrbetriebe mit dem Thema befassen und ihren begabten Lernenden Fördermassnahmen ermöglichen.



Die Kurz-Formel für Leistung und Erfolg (Talent) lautet:
WOLLEN x KÖNNEN x MÖGLICHKEIT = LEISTUNG

★ = TALENT

HILFSMITTEL: BASISPRÄSENTATION PDF

Die Basispräsentation können Sie unter <https://talentfoerderungplus.ch/basispraesentation> herunterladen.

Diese Slides geben einen ersten Einblick in die Thematik und soll als Hilfestellung dienen, wenn Sie das Thema erstmals in Ihrem Betrieb oder Verband präsentieren möchten, um dann gemeinsam mit der Geschäftsleitung / Verbandsleitung / Team weitere Schritte im Aufbau von Talentfördermassnahmen anzugehen.

EINE LISTE MIT LITERATUR ZUM THEMA TALENTFÖRDERUNG IN DER BERUFSBILDUNG FINDEN SIE AUF <https://www.talentfoerderungplus.ch/talent-toolbox/weshalb-sollen-lehrbetriebe-und-branchen-verbände-talente-foerdern>

B. Talentmanagement

Damit Talentförderung im Betrieb und in der Berufsfachschule eingeführt und nachhaltig umgesetzt werden kann, ist eine klare Bereitschaft aller Beteiligten, aber in erster Linie der Geschäfts- und Schulleitung nötig. Sie müssen sich deutlich für die Identifikation,

Entwicklung und Anbindung von Talenten aussprechen und die dafür benötigten Mittel und Ressourcen zur Verfügung stellen. Ist die strategische Bereitschaft für die Talentförderung während der beruflichen Grundbildung gesichert, kann ein ganzheitliches Talentmanagement angegangen werden.

Das Talentmanagement während der beruflichen Grundbildung besteht hauptsächlich aus den vier Bereichen:



1. SCHRITT: TALENTMANAGEMENTSTRATEGIE FÜR DEN BETRIEB DEFINIEREN

In einem ersten Schritt ist zukunftsorientiert zu überlegen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen exzellente Fachkräfte für den Betrieb und die Branche mitbringen sollten. Daraus lässt sich ableiten, welche Fähigkeiten und Kompetenzen davon schon während der beruflichen Grundbildung gefördert werden können.

Zentrale Fragen sind:

- Welche Fachkräfte wollen wir für unseren Betrieb / unsere Branche aufbauen?
- Welche Fähigkeiten oder Ausbildungen sollen sie haben (Fachhochschule, HF, unternehmerische usw.)?
- Welche dieser Kompetenzen kann bereits in der beruflichen Grundbildung gefördert werden?

2. SCHRITT: TALENTIDENTIFIKATION

In einem zweiten Schritt ist festzulegen, auf welche Kompetenzen und Eigenschaften bei der Selektion von begabten Lernenden Wert gelegt werden soll. Die berufliche Begabung muss als Zusammenspiel mehrerer Begabungen verstanden werden. Je nach Beruf und Betriebsgrösse ist eine eigene Konstellation erforderlich, um Höchstleistungen zu erbringen. Es gibt also keinen allgemein gültigen Anforderungskatalog, der für die Erkennung von potenziellen Talenten in allen Berufsfeldern angewendet werden kann. Die Talentidentifikation im Betrieb beginnt daher mit der Entwicklung eines betriebsinternen Kriterienkatalogs.

- Definition eines berufs- und betriebspezifischen Kompetenzen-Katalogs. Bei grösseren Betrieben mit einer grösseren Anzahl Lernenden lohnt sich die Entwicklung oder Adaption eines Identifikationsinstruments für die systematische Talentförderung und eines für alle nachvollziehbaren Talentidentifikationsprozesses.
- Festlegen eines Rhythmus / Zeitpunktes, wann die Lernenden auf die Kompetenzen evaluiert werden sollen (z.B. immer Ende Semester)
- Erarbeiten eines Bewertungsraster für die Identifikation und Evaluation (vgl. Vorlage Anhang)
- Anerkennen des Talents: Kommunikation gegenüber dem Talent; betriebsinterne Kommunikation über die anstehende Förderung; Aufnahme in den Talentpool; etc.

Lesen Sie mehr zum Thema Talentidentifikation unter Kapitel C.

3. SCHRITT: FÖRDERUNG

Förderung beruht auf Training und der Förderung der Freude/Motivation, seine Stärken anzuwenden und zu verfeinern und in die Aufgaben einfließen zu lassen. Talentfördermassnahmen müssen so ausgearbeitet sein, dass sie an die persönlichen Lernprozesse der begabten Lernenden angepasst werden können. Es existiert also kein einheitliches „Talentförderprogramm“, das in allen Berufsfeldern – oder auch nur schon innerhalb eines einzelnen Berufsfeldes – für alle leistungsstarken Lernenden angewendet werden kann. Vielmehr entsteht ein individuelles Förderprogramm durch die sinnvolle Auswahl und Kombination der verschiedenen, verfügbaren betrieblichen, schulischen und externen Fördermassnahmen.

- Definieren, welche Fördermassnahmen für den Betrieb grundsätzlich in Frage kommen. Hat der Betrieb die Möglichkeit, ein betriebsinternes Förderkonzept zu erarbeiten und die Förderung betriebsintern anzubieten? Soll der Fokus auf Berufsmeisterschaften gelegt werden? Bieten sich eher Berufspraktika in einem anderen Landesteil oder im Ausland an – und hat der Betrieb weitere Niederlassungen / Partnerbetriebe, oder soll für die Planung mit einer Organisation wie visite zusammengearbeitet werden?
- Informieren Sie sich, welche Förderangebote die Berufsfachschule und der Branchenverband für den Beruf anbieten (z.B. bilingualer Unterricht, Freikurse, Berufspraktika im Ausland, Vorbereitungen auf Berufsmeisterschaften, etc).
- Erstellen eines Merkblattes / Faktenblattes mit den möglichen Massnahmen bzw. bei grösseren Betrieben mit einer grösseren Anzahl Lernenden erarbeiten eines Konzeptes.

Erarbeiten Sie mehr zum Thema Fördermassnahmen unter Kapitel D.

4. SCHRITT: ANBINDUNG

Leistungsstarke Lernende, die während der beruflichen Grundbildung speziell gefördert wurden, nützen dem Betrieb wie auch der Branche. Lassen Sie Überlegungen zu Anbindung und der weiteren Förderung nach Abschluss der Lehre in Ihre Talentmanagementstrategie einfließen.

EINE LISTE MIT LITERATUR ZUM THEMA TALENT-MANAGEMENT IN DER BERUFSBILDUNG FINDEN SIE AUF <https://talentfoerderungplus.ch/talentmanagement#literaturverzeichnis>

C. Talentidentifikation

Talentierte Lernende sind aufgrund ihrer Begabung und ihrer Leistungsbereitschaft und Motivation zu überdurchschnittlichen Leistungen fähig, sei es in beruflichen (so beispielsweise auch unternehmerischen) oder schulischen Bereichen.

Eine allgemein gültige Definition von Begabung und Talent, welche über alle Berufsfelder angewandt werden könnte, gibt es nicht. Im beruflichen Umfeld kann man Begabung als ein angeborenes Potenzial des Menschen interpretieren, das ihn dazu befähigt, aussergewöhnliche Leistungen zu erbringen. Entsprechend kann man begabte Lernende als junge Menschen verstehen, die aufgrund ihrer Begabung das Potenzial haben, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Damit eine Begabung in Höchstleistungen umgesetzt werden kann, ist jedoch mehr als eine günstige Veranlagung erforderlich. Eine hohe Einsatzbereitschaft, hartes Training, Übung und eine intensive Auseinandersetzung mit dem Beruf sind notwendig, damit aus begabten Jugendlichen effektiv Talente werden. Talente werden also nicht geboren, sondern entwickelt.

Es gibt verschiedene Wege, wie ein Talent während der beruflichen Grundbildung identifiziert werden kann. Einerseits kann dies aufgrund exzellenter Schulnoten sein (z.B. Qualifizierung für Berufsmeisterschaften anhand der Note der praktischen Prüfung am QV; Auswahl via Berufsfachschule aufgrund der Noten für ein Angebot der Berufsfachschule) oder aber durch Leistungen an einer Vorausscheidung von Berufsmeisterschaften. In der Identifikation von Talenten spielen aber auch die Betriebe selbst eine Schlüsselrolle. Dieses Kapitel enthält Informationen und Inspirationen für die betriebsinterne Identifikation von leistungsstarken Lernenden.

Welche Begabung und welche überdurchschnittliche Leistung gefragt sind, beurteilt sich nach den im jeweiligen Berufsfeld gefragten Kompetenzen: Es ist nötig, dass jeder Betrieb selbst definiert, was der Begriff «Talent während der beruflichen Grundbildung» in seinem Kontext beinhaltet und bedeutet.

Die betriebspezifische und organisationsspezifische Bestimmung, welche Kompetenzen ein Talent ausmacht, ist ein entscheidender Startpunkt.

Kleinere Betriebe mit wenig Lernenden können dies situationsgerecht punktuell machen. Bei Grossbetrieben mit einer grösseren Anzahl Lernenden ist empfehlenswert, dass eine Talentmanagementstrategie entwickelt wird und ein für alle nachvollziehbarer Auswahlprozess definiert und kommuniziert wird.

INSTRUMENTE ZUR BETRIEBSINTERNEN TALENTIDENTIFIKATION

(insbesondere für Grossbetriebe mit einer grösseren Anzahl Lernenden geeignet)

HANDHABUNG DER INSTRUMENTE

Die folgenden Instrumente können einzeln oder in Kombination angewandt werden. Grundlegend für die Verwendung der Instrumente und die Entwicklung eines strategischen und systematischen Talentmanagements ist Folgendes:

- 1. SCHRITT:** Der Betrieb definiert betriebsintern, welche Kompetenzen für das entsprechende Berufsfeld von Bedeutung sind (= relevante Kompetenzen, die für die Ermittlung der Talente beurteilt werden). Als Inspiration, welche Kompetenzen dies sein könnten, können die unter Punkt C1 beschriebenen Hilfsmittel «fähigkeiten.liste», «Soft Skills – Würfel», «34 Talentthemen» und der Bildungsbericht dienen.
- 2. SCHRITT:** Daraus wird ein betriebsinterner Talentkompass festgelegt. Informationen zum Erarbeiten eines Talentkompasses finden Sie unter Punkt C2.
- 3. SCHRITT:** Der Betrieb definiert anhand welches Schemas die relevanten Kompetenzen in welchen Zeitabständen (z.B. immer zu Semesterende) von wem beurteilt werden sollen. Eine Vorlage für ein Bewertungsraster finden Sie im Anhang.

C1: INSPIRATIONEN ZUR BETRIEBSINTERNEN DEFINITION VON KOMPETENZEN ZUR TALENTAUSWAHL

Nebst der Berufsfachschulnote (z.B. Note für Berufskunde) sind weitere Kompetenzen und Fähigkeiten für die Auswahl von begabten Lernenden zentral.

Mögliche Auswahlkriterien könnten sein:

C1 BILDUNGSBERICHT

Die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner halten den Bildungsstand ihrer lernenden Person fest und besprechen dies mindestens einmal pro Semester. Das Instrument dazu ist der Bildungsbericht. Darin werden der Lernerfolg der Lernenden, fachliche methodische Aspekte festgehalten und das Verhalten periodisch überprüft.

Erläuterungen zum Bildungsbericht:

https://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/1481-8776-1-infoblattbb_de_neu18.pdf

Bildungsbericht als interaktives Formular:

https://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/22506-22531-1-bildungsbericht_de_2018i.pdf

Der Bildungsbericht ist ein Hilfsmittel für die Auswahl der zusätzlichen Kriterien für die Talentidentifikation. Basierend darauf lassen sich der Talentkompass im Kapitel C.2 und der Bewertungsraster im Anhang erarbeiten. Dazu stehen diese weiteren Hilfsmittel zur Verfügung:

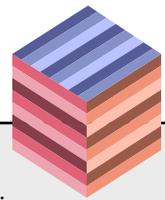
C1.1.: «FÄHIGKEITEN.LISTE» VON STAEHELIN INPUTS GMBH

Die „fähigkeiten.liste“ von Peter Gisler und Liona Staehelin ist eine Zusammenstellung von Beispielen für fachliche/intellektuelle, methodische, persönliche und soziale Fähigkeiten. Diese Zusammenstellung kann bei der Erstellung eines betriebsinternen, auf den Beruf angepassten Kriterienkatalog für die Talentauswahl als Grundlage und Inspiration dienen.

http://be-werbung.ch/assets/content/dokumente/faehigkeiten/faehigkeiten_liste_12.pdf

C1.2.: SOFT SKILLS WÜRFEL VON ANDRÉ MORITZ

Der Soft Skills Würfel von André Moritz bietet einen Überblick an 26 verschiedenen Soft Skills gegliedert in 6 Kompetenzen. Mit ausgewählten Soft Skills können Sie Ihren Kriterienkatalog ergänzen. Die interaktiven Würfel finden Sie hier: www.soft-skills.com



DIE 26 SOFT SKILLS UMFASSEN:

- Delegationskompetenz
- Empathie
- Entscheidungsstärke
- Initiative und Ausdauer
- Intra-/Interkulturelle Kompetenz
- Konfliktkompetenz
- Konstruktive Lebenseinstellung
- Kreativität
- Kritikkompetenz
- Lese- und Lernkompetenz
- Menschenkenntnis
- Moderationskompetenz
- Motivierungsvermögen
- Networking-Kompetenz
- Nonverbale Sensibilität
- Präsentationskompetenz
- Rhetorische Kompetenz
- Schlagfertigkeit
- Selbstbewusstsein
- Selbstvermarktungsfähigkeit
- Systemisches Denken
- Stressbewältigungsvermögen
- Teamfähigkeit
- Überzeugungsvermögen
- Verhandlungsgeschick
- Zeitmanagement-Kompetenz

C1.3.: 34 TALENTTHEMEN NACH CLIFTON

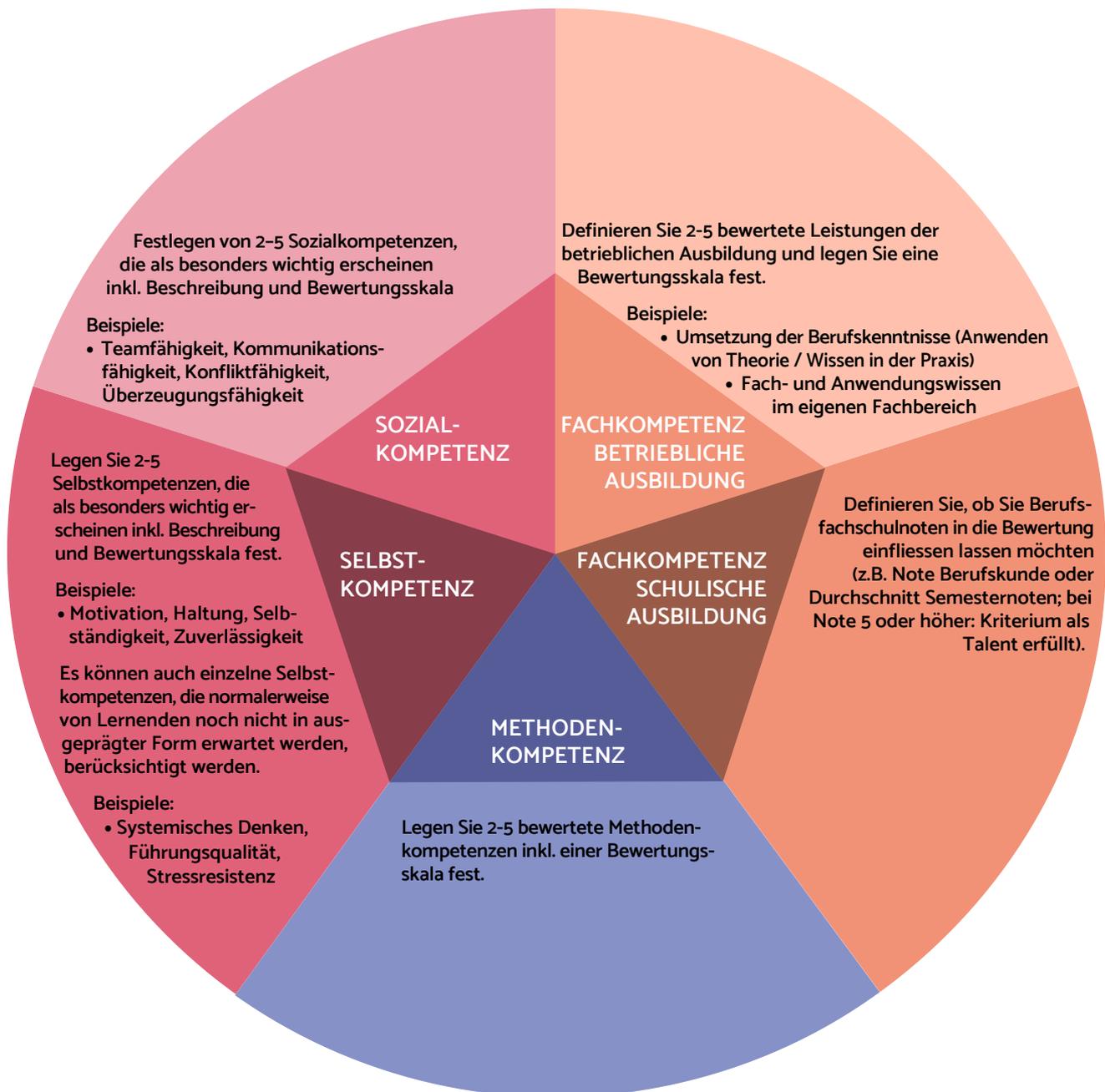
Unter <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/de/253712/34-CliftonStrengths-Talentthemen.aspx> finden Sie Definitionen und Beschreibungen folgender 34 Talentthemen nach Clifton:

STRATEGISCHES DENKEN	BEZIEHUNGSaufbau	Einflussnahme	DURCHFÜHRUNG
<ul style="list-style-type: none"> • Analytisch • Kontext • Zukunftsorientierung • Vorstellungskraft • Ideensammler • Intellekt • Wissbegier • Strategie 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungsfähigkeit • Verbundenheit • Entwicklung • Einfühlungsvermögen • Harmoniestreben • Integrationsbestreben • Einzelwahrnehmung • Positive Einstellung • Bindungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Tatkraft • Autorität • Kommunikationsfähigkeit • Wettbewerbsorientierung • Höchstleistung • Selbstbewusstsein • Bedeutsamkeit • Kontaktfreudigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsorientierung • Arrangeur • Überzeugung • Gleichbehandlung • Behutsamkeit • Disziplin • Fokus • Verantwortung aller • Wiederherstellung

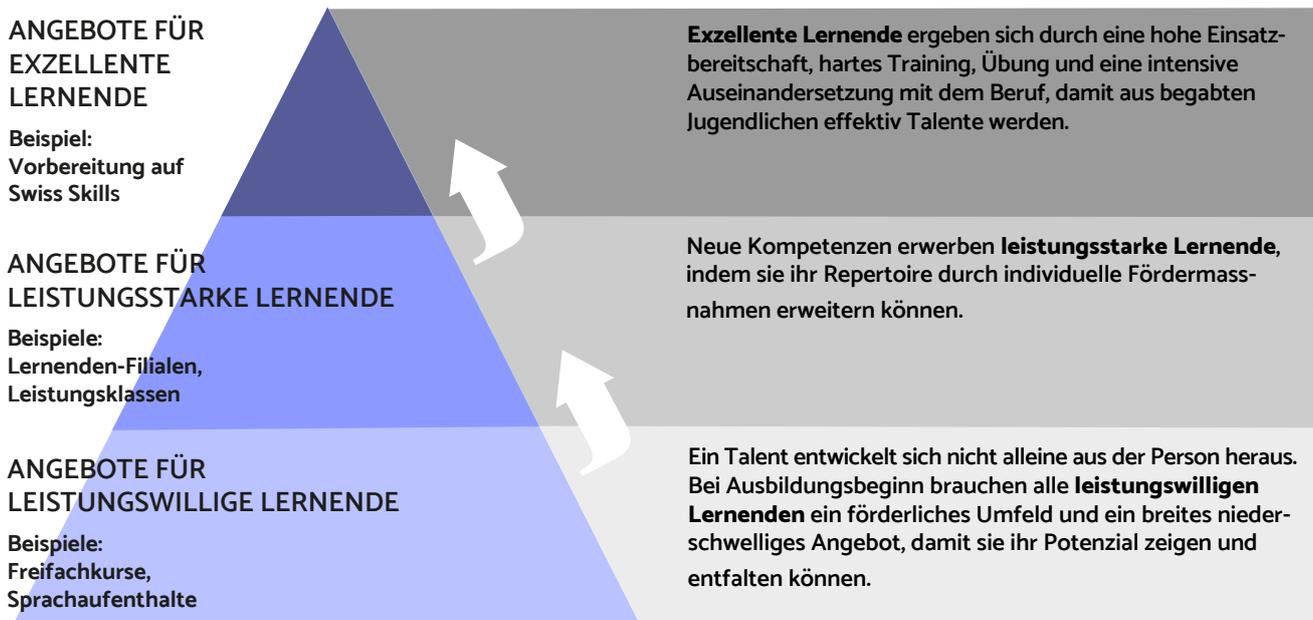
C2: TALENTKOMPASS

Sobald Kompetenzen, welche für den Beruf und den Betrieb von zentraler Bedeutung sind, in einem Kriterienkatalog festgehalten wurden, kann daraus ein Talentkompass abgeleitet werden.

Vom Betrieb zu definieren: Sind uns alle 5 Bereiche gleich wichtig? Gewichten wir? Was ist in unserem Berufsfeld und unserem Betrieb besonders wichtig? Leiten Sie aus dem erarbeiteten Talentkompass ein Bewertungsraster ab, in welchem die Bewertungsskala und allfällige Gewichtung klar festgehalten ist (vgl. Vorlage im Anhang).



D. Fördermassnahmen



Leistungsexzellenz zeigt sich entweder in Form einer vorhandenen Begabung oder eines Talent, eines Potenzials, das sich während der Ausbildung entwickelt. Dabei sind für verschiedene Berufe unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich. Voraussetzungen für herausragende Leistungen sind Motivation, Selbstvertrauen, die Fähigkeit, Ausdauer und der Wunsch, sein Talent zu zeigen und zu teilen.

Es gibt viele verschiedene Methoden, um die Kompetenzen von potenziellen Talenten sowohl im Betrieb als auch ausserhalb des Betriebs zu fördern. Betriebsinterne Fördermassnahmen können vollumfänglich vom Betrieb entwickelt und gestaltet werden. Sie können am eigentlichen Ausbildungsplatz oder an einem Standort ausserhalb des Ausbildungsplatzes stattfinden.

Unterstützend und ergänzend zur innerbetrieblichen Förderung bieten einige Berufsfachschulen und Branchenverbände bereits Talentfördermassnahmen an. Neben Freikursen, die hauptsächlich im Rahmen der Schulbildung stattfinden, sind insbesondere Mobilitätsprogramme und Wettbewerbe und der bilinguale Unterricht ausgezeichnete Methoden, um die fachlichen und persönlichen Kompetenzen von begabten Lernenden auszubauen.

Indem sie betriebsinterne Talententwicklung betreiben und/oder die Teilnahme an ausserbetrieblichen Fördermassnahmen ermöglichen, unterstützen die Unternehmen die persönliche und berufsorientierte Weiterentwicklung ihrer Talente. Gleichzeitig investieren sie in ihre eigene Zukunft und steigern indirekt die Attraktivität des Berufsbildungssystems.



BETRIEBSINTERNE FÖRDERUNG

Betriebe können leistungsstarke und -willige Lernende betriebsintern fördern, indem sie ihnen zusätzliche oder spezielle, schwierigere oder neue Aufgaben übertragen. Diese Aufgaben führen die Lernenden dann selbständig und verantwortlich aus.

Beispiele von betriebsinternen Fördermassnahmen können sein:

- Individuelle Projektarbeit: der/die Lernende ist für ein spezifisches Projekt zuständig. Begabte Lernende werden unter Anleitung eines Ausbildners oder eines erfahrenen Kollegen an eine neue Herausforderung herangeführt. Mit gezieltem Feedback können diese direkt in den Lernprozess eingreifen und sicherstellen, dass die Aufgaben richtig verstanden und umgesetzt werden. So entsteht ein praxisnaher, nachhaltiger Zuwachs an Wissen, Kompetenzen und Fertigkeiten.
- Mitarbeit in einer Projektgruppe: Lernende werden in Projektgruppen eingebunden und zum Beispiel die Verantwortung für ein Teilprojekt übertragen.
- Mentoren-Funktion (Gotte- / Götti-System): die Lernenden übernehmen eine Mentoren-Funktion für andere Personen (z.B. andere Lernende oder Schnupperlehrlinge), die sie in bestimmte Aufgabengebiete einführen und damit erste Erfahrungen in der Leitungsfunktion sammeln.
- Einsatz in einer anderen Abteilung oder Niederlassung: ein zeitlich begrenzter Wechsel innerhalb des Unternehmens, damit die Lernenden verschiedene Geschäftsbereiche und/oder andere Niederlassungen im In- oder Ausland kennenlernen. Hierbei kann der Fokus sowohl auf die Erweiterung des Aufgabenbereiches (z.B. Einsatz in einer anderen Abteilung) als auch auf die Förderung der Sprachkenntnisse (z.B. Einsatz in einer Niederlassung oder einer Filiale in der Westschweiz) gelegt werden.
- Externe Qualifizierungen und Kurse: wenn Betriebe betriebsintern keine Möglichkeiten haben, können sie ihre begabten Lernenden auch ermöglichen, an externen Qualifizierungen / Kursen teilzunehmen. Dies kann beispielsweise damit verknüpft werden, dass der/die Lernende im Anschluss an den Kurs betriebsintern einen Vortrag hält und so das neue Wissen mit den anderen Lernenden und Teammitgliedern teilt.



MOBILITÄTSPROGRAMME

Mit Mobilitätsprogrammen sind zeitlich begrenzte Aufenthalte in einer anderen Niederlassung, einem fremden Betrieb und/oder Land gemeint. Dabei lernen begabte Auszubildende verschiedene (Unternehmens-)Kulturen und Sprachen aus erster Hand kennen. Sie stärken ihre beruflichen, persönlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen, erweitern ihren Horizont und werden damit fit für die Arbeit, auch in einem internationalen Arbeitsumfeld. Kurze Mobilitätsaktivitäten können in der berufsschulfreien Zeit stattfinden, wo weder die Berufsfachschule noch ein Überbetrieblicher Kurs (ÜK) tangiert sind. Mittelfristige oder längere Mobilitätsaktivitäten sind aber ebenfalls möglich und können mit den Berufsfachschulen und/oder mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt abgesprochen werden.

Bei Mobilitätsprogrammen wird jeweils auf die Entwicklung von Fachkenntnissen – zum Beispiel im Rahmen eines Berufspraktikums – und/oder auf die Vertiefung von Sprachkenntnissen gesetzt, wobei auch eine Kombination von beidem möglich ist:

- Fokus auf Fachkenntnisse: z.B. Berufspraktikum in einem Betrieb im deutschsprachigen Raum
- Fokus auf Fach- und Sprachkenntnisse: Austausch in einen Betrieb im Ausland (z.B. innerhalb der EU, Shanghai, New York)
- Fokus auf Sprachkenntnisse: z.B. Unterbruch des Lehrvertrags für ein High School Jahr im Ausland



WETTBEWERBE

An Wettbewerben können sich begabte Lernende unter Zeit- und Leistungsdruck mit den Besten ihres Fachs messen. Sie müssen sich mit ihrem Können vor einer Jury von Experten und der Öffentlichkeit behaupten. Die Teilnahme erlaubt es ihnen, sich mit ihren eigenen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen und stärkt sowohl die Selbstständigkeit als auch den Teamgeist. Durch intensives Üben und Training festigen sich die Alltagskompetenzen, was dem Lehrbetrieb in hohem Masse wieder zugute kommt. Neben attraktiven Preisen besteht ein besonderer Reiz für die Teilnehmenden darin, mit ihrer Fachexpertise von der Umwelt wahr- und ernstgenommen zu werden.

Dass die Wettbewerbsteilnahme eine wirkungsvolle Form der Talentförderung sein kann, zeigt die positive Wechselbeziehung zwischen einem Medaillengewinn und der persönlichen und berufsorientierten Weiterentwicklung der Gewinner. So steigen über die Hälfte der Medaillengewinner an Berufsmeisterschaften beruflich deutlich auf und fast alle nehmen eine Weiterbildung in Angriff.

Bei internationalen Berufsmeisterschaften gehören Schweizer Teilnehmende fast durchgehend zur Spitze. Dies zeigt, dass sich das hiesige Berufsbildungssystem auf einem hohen Niveau bewegt. Wettbewerbe sind also eine wirkungsvolle Methode des Benchmarkings und tragen im Wesentlichen dazu bei, die Qualitätsansprüche in der Berufsbildung zu verbessern.

LISTE AKTUELLER WETTBEWERBEN AUS DEN BERUFSBRANCHEN:

<https://www.talentfoerderungplus.ch/talent-toolbox/wettbewerb>

Weiterführende Arbeitsblätter und Bewertungsraster

Nebst den schulischen Kompetenzen (Zeugnis) und den Fachkompetenzen im Betrieb (Bildungsbericht) sind die Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen von zentraler Bedeutung für die Identifikation von talentierten Lernenden.



Den betriebsinternen Talentkompass können Sie mit Hilfe der folgenden drei Arbeitsblätter erarbeiten. Damit kann aufgezeigt werden, durch welche Fähigkeiten und Kompetenzen sich talentierte

Lernende von sehr guten Lernenden abheben. Es empfiehlt sich, eine kurze Beschreibung der Kompetenzen beizufügen, um die Kriterien und Indikatoren für Talente sichtbar zu machen.

Diese für den Beruf und den Betrieb relevanten Kompetenzen und Fähigkeiten werden anschliessend im Bewertungsraster festgehalten und mit einer Notenskala gewichtet. Zentrale Fragen dafür sind: sind alle 5 Bereiche gleich wichtig? Gewichten wir? Was ist in unserem Berufsfeld und unserem Betrieb besonders wichtig? Die Vorlage für das Bewertungsraster soll Sie in diesem Prozess unterstützen.

Das Resultat des Prozesses ist ein betriebsinterner Talentkompass mit dem passenden Bewertungsraster. Diese können genutzt werden, um regelmässig zu evaluieren, welche Lernende den Zugang zu internen Talentförderprogrammen, einem Talent-Pool oder zu ähnlichen Möglichkeiten erhalten. Damit ist für alle transparent und ersichtlich, welche Fähigkeiten und Kompetenzen für die Beurteilung als Talent von Bedeutung sind.

Die Arbeitsblätter und die Vorlage für das Bewertungsraster können Sie unter **Talent-Toolbox - Talentförderung Plus** herunterladen. Bei Bedarf an Beratung bei der Erarbeitung Ihres Talentförderkompasses finden Sie die Kontaktangaben unter **Kontakt - Talentförderung Plus**.

ARBEITSBLATT METHODENKOMPETENZ



Methodenkompetenz umfasst die Fähigkeit, Informationen zu beschaffen, zu strukturieren, auszuwerten, wiederzuverwerten, darzustellen, Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen

richtig zu interpretieren und sie geeignet zu präsentieren.

Ferner gehört dazu die Fähigkeit zur Anwendung von Problemlösungstechniken und zur Gestaltung von Problemlösungsprozessen.

Beispiele: **Analytisches Denken** **Delegationskompetenz** **Disziplin** **Entscheidungsfähigkeit**
Entwicklungsfähigkeit **Fokusorientiert** **Informationsbeschaffungsfähigkeit** **Kreativität**
Lernkompetenz **Lesekompetenz** **Moderationskompetenz** **Planungsfähigkeit**
Präsentationskompetenz **Problemlösendes Denken** **Strategisches Denken** **Systemisches Denken**
Transferfähigkeit **Zeitmanagementkompetenz**

Legen Sie 2 - 5 Kompetenzen fest, die als besonders wichtig erscheinen inkl. Beschreibung

Kompetenz	Beschreibung
Beispiel: Planungsfähigkeit	Plant Pendenzen, Aufgaben selbständig und vorausschauend

ARBEITSBLATT SELBSTKOMPETENZ



Selbstkompetenz umfasst die Fähigkeit, seine Stärken, die eigenen Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und zu entwickeln. Dazu gehört auch die Entwicklung von Wertvorstellungen.

- Beispiele:**
- Auftrittskompetenz
 - Ausdauer
 - Autorität
 - Entscheidungsstärke
 - Führungsqualität
 - Haltung
 - Ideensammler
 - Initiative
 - Intellekt
 - Interkulturelle Kompetenz
 - Kontextverständnis
 - Kritikfähigkeit
 - Leistungsorientierung
 - Motivation
 - Pflichtbewusstsein
 - Rhetorische Kompetenz
 - Schlagfertigkeit
 - Selbständigkeit
 - Selbstbewusstsein
 - Selbstvermarktungskompetenz
 - Stressbewältigungskompetenz
 - Stressresistenz
 - Systematisches Denken
 - Tatkraft
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Verhandlungsgeschick
 - Vorstellungskraft
 - Wettbewerbsorientierung
 - Wissbegier
 - Zukunftsorientierung
 - Zuverlässigkeit

Legen Sie 2 - 5 Kompetenzen fest, die als besonders wichtig erscheinen inkl. Beschreibung

Kompetenz	Beschreibung
Beispiel: Zuverlässigkeit	Zuverlässige, termingerechte Auftragsabwicklung

ARBEITSBLATT SOZIALKOMPETENZ



Sozialkompetenz ist die Fähigkeit, andere zu verstehen sowie sich ihnen gegenüber situationsangemessen und klug zu verhalten. Die als «Soft Skills» genannten Kompetenzen umfassen «weiche» Fähigkeiten und Fertigkeiten, auch Neigungen, Interessen und andere Persönlichkeitsmerkmale wie Belastbarkeit, Frustrationstoleranz. «Weich» bedeutet ausserdem, dass diese Fähigkeiten nicht mit gleicher Verlässlichkeit erfasst werden können wie die Fachkompetenzen.

Beispiele:

Anpassungsfähigkeit

Bedeutsamkeit

Behutsamkeit

Belastbarkeit

Bindungsfähigkeit

Einfühlungsvermögen

Einzelwahrnehmung

Empathie

Frustrationstoleranz

Gerechtigkeitssinn

Gesundes Selbstbewusstsein

Harmoniestreben

Integrationsbestreben

Kommunikationsfähigkeit

Konfliktfähigkeit

Konstruktive Lebenseinstellung

Kontaktfreudigkeit

Menschenkenntnis

Motivierungsvermögen

Nonverbale Sensibilität

Positive Einstellung

Teamfähigkeit

Überzeugungsfähigkeit

Verantwortungsbewusstsein

Verbundenheit

Legen Sie 2 - 5 Kompetenzen fest, die als besonders wichtig erscheinen inkl. Beschreibung

Kompetenz	Beschreibung
Beispiel: Teamfähigkeit	versteht sich als integriertes Mitglied im Team, denkt mit und bringt sich ein, kann die eigene Meinung vertreten, eigene Ideen äussern.

VORLAGE BEWERTUNGSRASTER

Name der/des Lernenden

Lehrjahr / Semester

Beruf

Hinweis: die bewerteten Kompetenzen müssen berufs- und betriebsspezifisch definiert werden. Diese Vorlage ist nur ein Beispiel, welches angepasst werden muss.

Kompetenzbereiche	Kompetenz*	Bewertung (1-6)**
Fachkompetenz betriebliche Ausbildung	Fach- und Anwendungswissen	<input type="text"/>
	Umsetzung der Berufskennnisse <small>(Anwenden von Theorie/Wissen in der Praxis)</small>	<input type="text"/>
Fachkompetenz schulische Ausbildung	Semesternote Berufskunde <small>Legen Sie fest, ab welcher Note das Talent-Kriterium für Ihren Betrieb erfüllt ist.</small>	<input type="text"/>
Methodenkompetenz	z.B. Problemlösungsfähigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Lern- und Arbeitstechnik	<input type="text"/>
	z.B. Kreativität	<input type="text"/>
	z.B. Vorstellungsvermögen	<input type="text"/>
	z.B. Systemisches Denken	<input type="text"/>
Selbstkompetenz	z.B. Motivation	<input type="text"/>
	z.B. Zuverlässigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Selbstständigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Vernetztes Denken	<input type="text"/>
	z.B. Führungsqualitäten	<input type="text"/>
Sozialkompetenz	z.B. Teamfähigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Kommunikationsfähigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Überzeugungsfähigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Konfliktfähigkeit	<input type="text"/>
	z.B. Nonverbale Sensibilität	<input type="text"/>
		Gesamtnote <input type="text"/>

- In drei der fünf Kompetenzbereiche im Schnitt mindestens Note 4,8 erreicht? Ja Nein
- Gesamthaft mindestens Note 4,8 erreicht? Ja Nein
- Als Talent erkannt / Aufnahme in Talent-Pool? Ja Nein

Vereinbarte Fördermassnahme: Beispiele: eigenes Projekt von A-Z / Berufspraktikum in Gastbetrieb / Teilnahme an Berufsmeisterschaft

Welche Stärken sollen damit weiter gestärkt werden / was ist das Ziel der Fördermassnahme? Beispiele: Ganzer Ablaufprozess erleben (von der Planung bis zur Realisierung), Berufserfahrung in einem anderen Betrieb oder im Ausland (interkulturelle Erfahrung), Selbstsicherheit, intensives Training und Auseinandersetzung mit dem Beruf

Zeitraumen Fördermassnahme:

Fachverantwortliche/r / Berufsbildner/in

Praxisbetreuer/in / Ausbilder/in

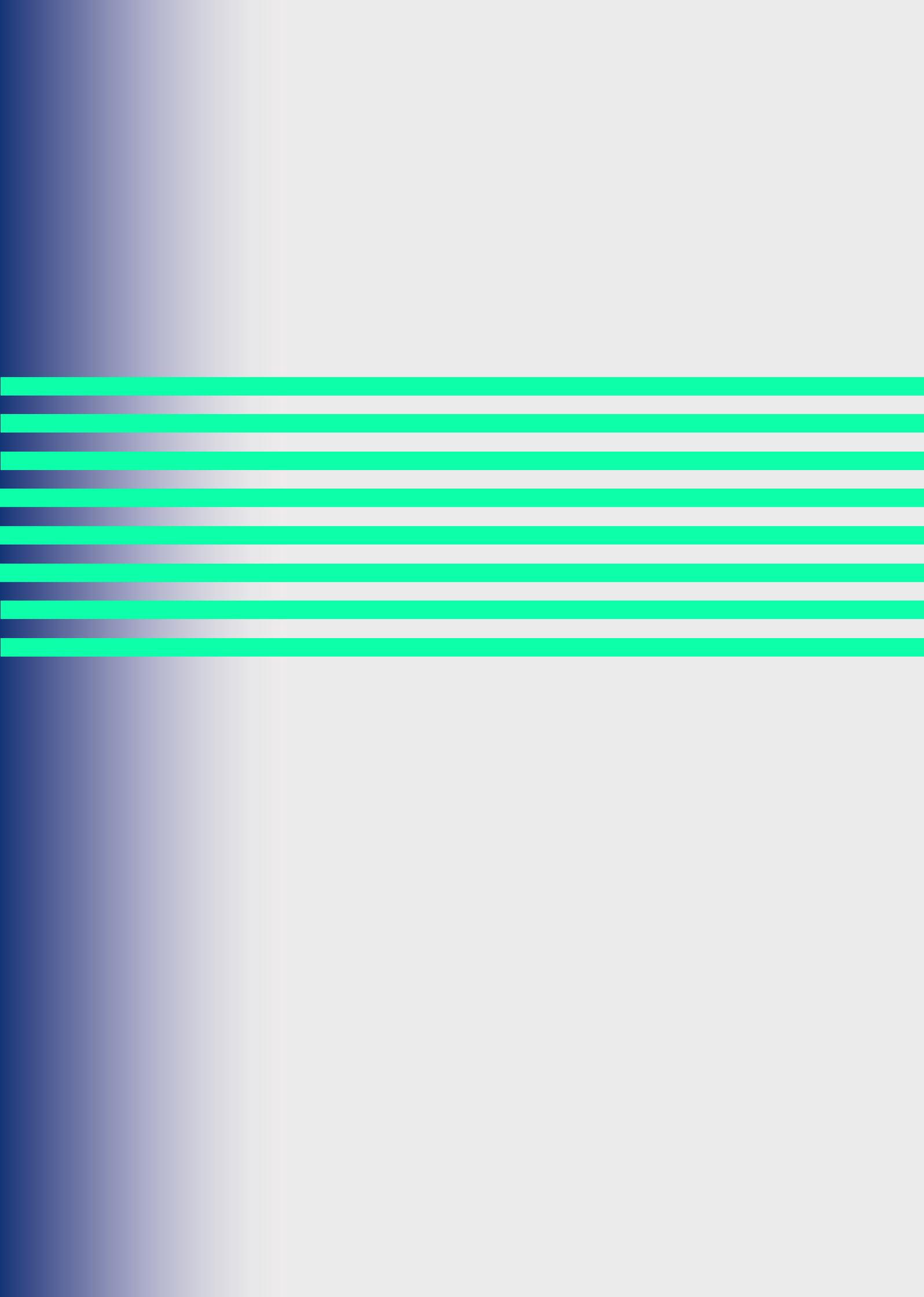
Unterschrift der/des Lernenden

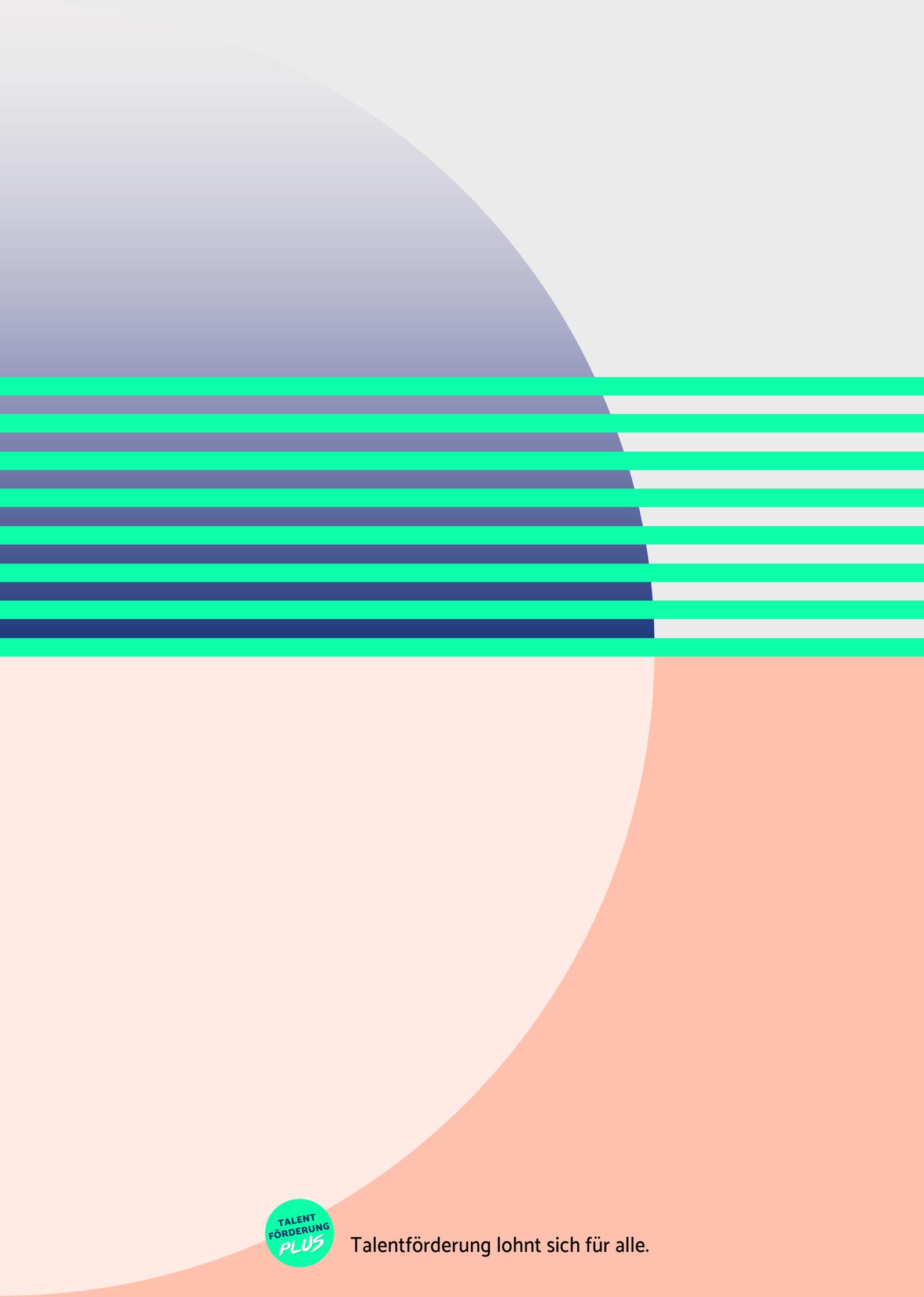
Unterschrift Fachverantwortliche/r

Unterschrift Praxisbetreuer/in

*Es empfiehlt sich, eine kurze Beschreibung der Kompetenzen beizufügen - entweder direkt im Raster oder in einem Beiblatt. Zuverlässigkeit zum Beispiel könnte in einem Beruf heissen: «zuverlässige, termingerechte Auftragsabwicklung» oder «gute Ordnung / Arbeitssicherheit auf der Baustelle» während Zuverlässigkeit in einem anderen Beruf eher als «zuverlässige, fachgerechte Ausführung der delegierten Aufgaben» und «situationsgerechte, sofortige Information an Praxisbetreuer» definiert werden könnte.

**1 - schlecht | 2 - schwach | 3 - ungenügend | 4 - genügend | 5 - gut | 6 - sehr gut





Talentförderung lohnt sich für alle.