

D. Fördermassnahmen

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 Aufgabebereiches (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.