



Talente in der beruflichen Grundbildung Erkenntnisse aus der Forschung

**Referat an Frühjahrestagung der Schweizerischen
Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung
12. Mai 2015 in Baden**

Prof. Dr. Margrit Stamm

**Professorin em. für Erziehungswissenschaft der Universität Fribourg-CH
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education, Bern**



These

Talentmanagement ist nichts anderes als der systematische Aufbau von Könnerschaft. Die berufliche Grundbildung kann ein solches Talentmanagement systematisch leisten. Aber sie muss dem Tunnelblick auf bestimmte Adressatengruppen mit einem Perspektivenwechsel überwinden.



Aufbau des Referats

- Problematik: Attraktivität der Berufslehre
- Wo liegen Begabungs- und Talentreserven und was bedeutet dies für Rekrutierung und Selektion?
- Fazit: Was könnte getan werden? Acht Erfolgsfaktoren des Talentmanagements



Problematik: Attraktivität der Berufslehre



Attraktivität der Berufslehre?

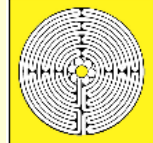
- Forderung nach mehr Förderung der gymnasialen Bildung (Sarasin, Tagi, 08.10.2012; Schweizerischer Wissenschaftsrat, 2012).
 - OECD-Studie (2012): «Bildungsabstieg», wenn von zwei Kindern eines Akademikerpaares eines studiert und eines ‚nur‘ eine Berufslehre macht.
 - Ungebrochener Zustrom zu den Gymnasien – Der Berufsbildung fehlen leistungsstarke Jugendliche (aber nicht per se wegen dem Gymnasium).
 - Im Übergangssystem waren im Mai 2014 ca 16'000 Jugendliche, aber 7'000 Ausbildungsplätze waren nicht besetzt.
- **Degradiert diese Akademisierungstendenz die Berufsbildung zu einem System zweiter Klasse?**



- **Nein:** weil die Wirtschaft erkannt hat, dass die berufliche Ausbildung eine lohnende Investition ist und sie ein enormes **(auch internationales)** Innovationspotenzial hat und allgemein als die grosse Integriererin gilt.
- **Ja:** wenn man ihren Attraktivitätsverlust berücksichtigt. In den letzten zehn bis zwanzig Jahren sind ihr – neben der demografischen Entwicklung – die 10% bis 15% potentiell besten Auszubildenden an die Gymnasien verloren gegangen.
- **Ja:** weil sich die Berufsbildung zu wenig als Talentschmiede versteht und dem Begriff «Elite» oft kritisch gegenüber steht.

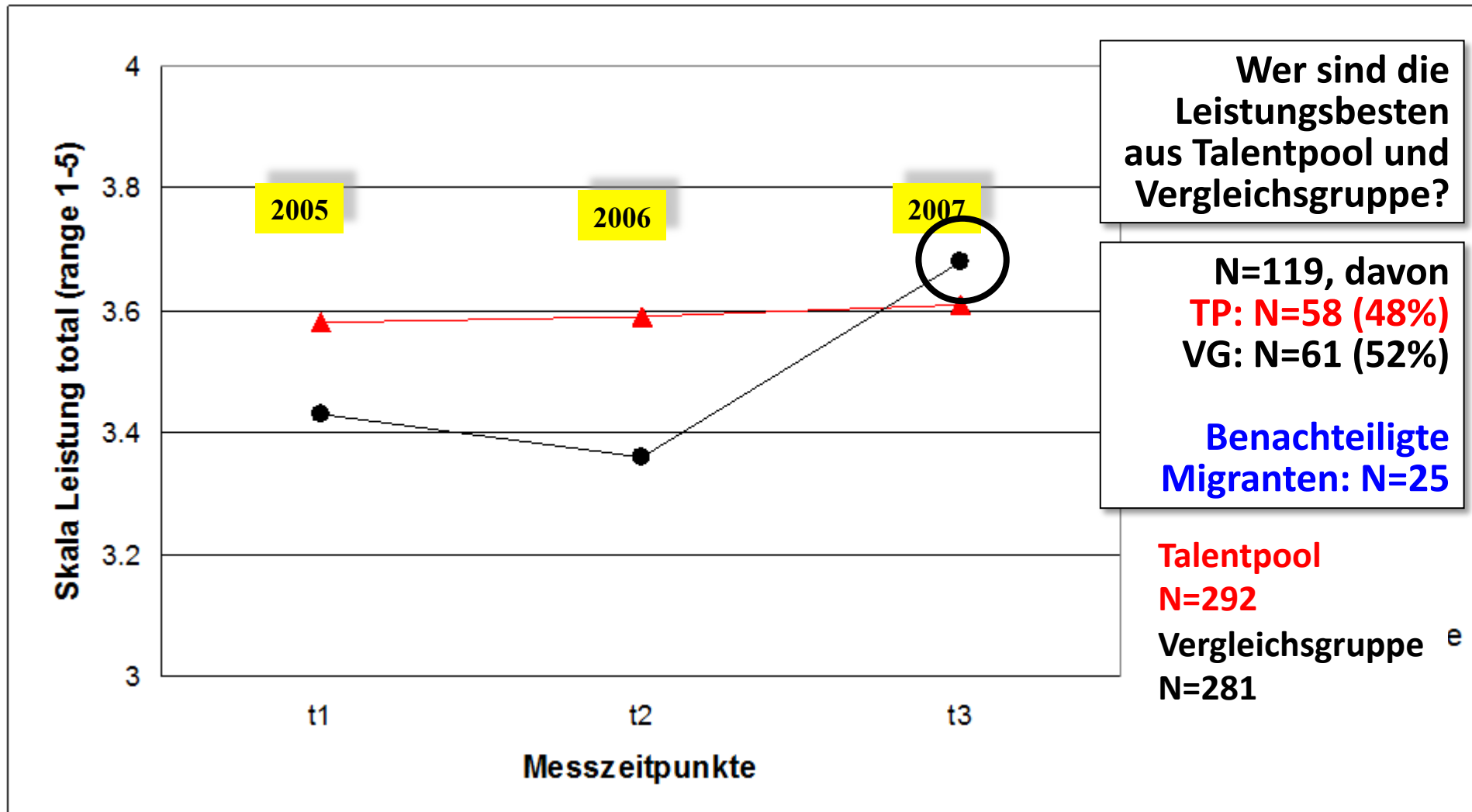


Wo liegen die Begabungsreserven und was bedeutet dies für Rekrutierung und Selektion?



Studie «Leistungsentwicklungen von begabten Auszubildenden» *2005-2009; finanziert vom SBF

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch Berufsbildende





- **Keine notwendig hohe Intelligenz** (gemessen mit IQ-Test); oft wenig erfolgreiche Schullaufbahnen (33% Realschule, 35% Klassenwiederholungen); 31% mit Migrationshintergrund.
- **Persönlichkeitsmerkmale schlagen Intelligenz:** Hohe Stressresistenz, guter Umgang mit Arbeitsmisserfolgen, intaktes Arbeitsklima, grosse Freude an der Arbeit.
- **Grosse Bedeutung von Betrieben / Berufsfachschulen:** Klima, herausfordernde und anerkennende Haltungen; Fokus auf Training und Übung.
- **Berufslehre als zweite Chance:** v.a. für «Minderleister».

Unsere Studie belegt: Es wäre schwierig gewesen, das Potenzial dieser jungen Menschen mittels Schulnoten, Leistungstests und des Schulabschlusses zu erkennen!!

Leistungsbeste Migranten («MIRAGE»): 2009-13; SBFI)

| | Migranten (N=352) | Einheimische (N=401) |
|---|----------------------|-------------------------|
| Bildungsjahre Vater | 11.9 | 14.0 |
| Klassenwiederholung | 21% | 9% |
| Schulabschluss (Niv. A & B) | 61% | 81% |
| Selbstorganisation ^{°°} | 3.7 | 3.6 |
| Mehrsprachigkeit (Anzahl gespr. Sprachen) ^{°°} | 3.8 | 2.5 |
| Familie: Hilfe Hausaufgaben ^{°°} | 2.2 | 2.9 |
| Familie: Wichtigkeit der Noten ^{°°} | 4.0 | 3.4 |
| Familie: Bildungserwartungen ^{°°} | 3.8 | 3.0 |
| Förderung durch Lehrbetrieb ^{°°} | 3.9 | 3.7 |
| Gern in B-Schule gegangen ^{°°} | 3.9 | 3.8 |

^{°°}fünfstufige Skala (1-5), höhere Werte bedeuten positiver ausgeprägtere Ausmasse bzw. höhere Zustimmung.



- Die erfolgreichsten Migranten sind keine homogene Gruppe (soziale Herkunft).
- Bildungsambitionierte Familie als Herzstück (inkl. Geschwister).
- Diskontinuierliche Schullaufbahn (40%) und Realschulkarrieren (30%).
- Persönlichkeitsmerkmale: solides Selbstvertrauen, gute Selbstorganisation, Frustrationstoleranz, Mehrsprachenkompetenz.
- Grosse Bedeutsamkeit von Ausbilderinnen und Ausbildnern: Mentoren, berufliche Vorbilder, Gatekeeper.
- Höherer Berufsstatus, höheres Salär (anf. 2012: 3884 CHF vs 3508 CHF).



zellenz

Was ist zu tun?

Acht Erfolgsfaktoren des Talentmanagements

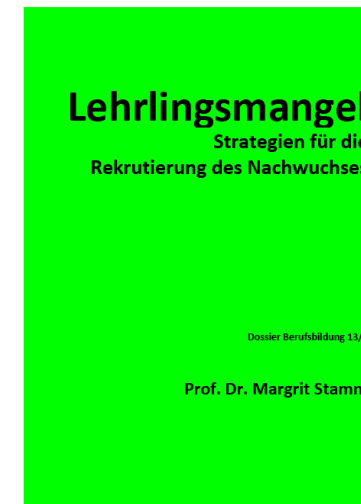
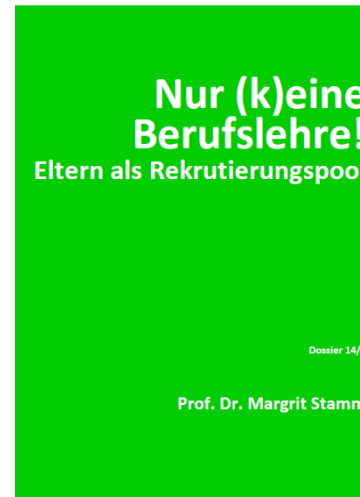
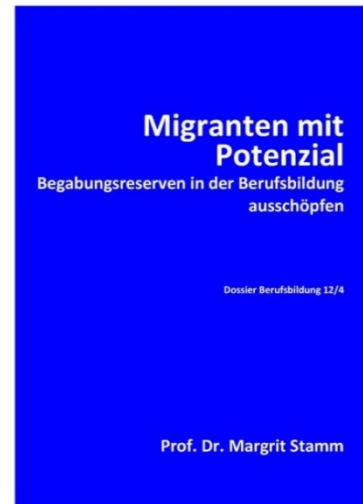


- Ein **Bewusstsein für eine Praktikerelite** entwickeln.
- **Auswahl- und Selektionsprozesse** überarbeiten.
- Sich der **zuweisenden Schulen** als Multiplikatoren versichern.
- Fokus auf **gute Schnupperlehren**.
- Leistungsstarke nicht an der Berufsmatura hindern.
- **BerufsbildnerInnen/Berufsbildungsverantwortliche** als Experten der Förderung von Leistungsexzellenz verstehen.
- Einen spezifischen Fokus auf **leistungsstarke Migranten** legen.
- **Familien VIEL** früher informieren und stärker einbeziehen (Einheimische und Migranten).

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

www.margritstamm.ch

Dossiers: -> Forschung -> Publikationen -> Dossiers



erscheint ca. Juni 2015