

RÜCKBLICK UND RESULTATE

Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird

Roundtable mit Werkstattgespräch, Montag 7. März 2016, FHNW Olten



Damit Lernendenmobilität zum Erfolg wird, müssen vorhandene Beispiele bekannt, Erfolgsfaktoren, Erfahrungen und Wissen ausgetauscht und Experten vernetzt werden. Die Plattform dazu zu bieten, war das Ziel des durch Intermundo organisierten Roundtables mit Werkstattgespräch „Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird“, zu welchem sich am Montag, 7. März 2016 rund 35 Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Berufsfachschulen, Austauschorganisationen, Wissenschaft und Behörden getroffen haben. Unterstützt wurde der Anlass an der FHNW in Olten durch die Stiftung Mercator Schweiz. Den Auftakt bildete eine Reihe von anregenden Inputreferaten von Experten in Sachen Lernendenmobilität. Anschliessend setzten sich die Teilnehmenden in Werkstattgesprächen vertieft mit einzelnen Aspekten von Lernendenmobilität auseinander.

Teil 1: Inputreferate

Einführung Intermundo

Guido Frey, Geschäftsführer, und Noemi Helfenstein, Projektleiterin, stellten Intermundo und das Projekt Lernendenmobilität vor. Herr Frey begrüßte die Anwesenden und bedankte sich bei der Stiftung Mercator Schweiz für die Unterstützung des Anlasses.

Als Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch vereint Intermundo die wichtigsten nicht-kommerziellen Austauschorganisationen in der Schweiz. Rund 3'000 Jugendliche nehmen jedes Jahr an einem Austauschprogramm einer Intermundo-Mitgliedorganisation teil. Die Programmvierfalt ist gross und geht von Workcamps, Freiwilligendienst und Gastfamilienaufenthalt über Au-pair bis Schulaustausch und Berufspraktikum. Alle Mitgliedorganisationen sind mit dem Intermundo-SQS-Qualitätszertifikat ausgezeichnet, welches über 50 Prüfkriterien aus den Bereichen Beratung und Betreuung, Vorbereitung und Nachbereitung, Sicherheit und Kontinuität sowie Seriosität und Transparenz beinhaltet. Ein wichtiges Ziel für Intermundo ist es allen Jugendlichen Zugang zu interkulturellem Austausch zu ermöglichen.

Obwohl sich rund 74% der Schweizer Jugendlichen für eine Berufsbildung entscheiden, haben Lernende im Vergleich zu Mittelschülerinnen und Studenten bisher kaum Zugang zu Austauschangeboten. Mit dem Projekt Lernendenmobilität möchte Intermundo dies ändern. Dazu sollen Hürden, wie eine fehlende Austauschkultur in der Berufsbildung und mangelndes Wissen über bestehende Angebote und Möglichkeiten, abgebaut und Lösungsmodelle etabliert werden. Intermundo fördert dabei drei unterschiedliche mehrfach erfolgreich erprobte Austauschmodelle für Lernende.

Modell 1 sieht einen Kurzaustausch mit Arbeitseinsatz von wenigen Wochen vor. Dieser kann notfalls auch ohne Zustimmung der Berufsfachschule in den Ferien stattfinden. Modell 2 fordert aktive Unterstützung von Ausbildungsbetrieb und Berufsfachschule. Lernende absolvieren einen mehrmonatigen Arbeitseinsatz in einem Gastbetrieb im Ausland oder einem Auslandstandort ihres Ausbildungsbetriebes und besuchen den Berufsfachschulunterricht in der Schweiz aus der Distanz. Ein Pionierbeispiel für dieses Austauschmodell stellen Herr Tschirky und Herr Bischof in ihrem Referat vor. Modell 3 sieht einen Unterbruch der Lehre (Kündigung des Lehrvertrags mit gleichzeitiger Ausstellung eines neuen Vertrages für das Folgejahr) für ein Austauschjahr vor. Das Austauschjahr kann für ein Highschool-Jahr, wie es Lonza AG (siehe Referat Paul Briggeler) anbietet, für ein Berufspraktikum oder für einen Freiwilligeneinsatz genutzt werden. Der grosse Vorteil dieses Modells liegt darin, dass der Betrieb keine Leistungsstunden des Lernenden verpasst, sondern im Gegenteil, nach dessen Rückkehr einen reiferen und selbständigeren Lernenden hat.

Referat Dr. Gregor Thurnherr

Beeinflussende Faktoren für berufliche Mobilität aus Sicht von Jugendlichen, Lehrpersonen, Betrieben.

„Welche Faktoren beeinflussen Jugendliche im Berufsorientierungsprozess beim Entscheid für oder gegen eine grenzüberschreitende Erstberufsausbildung?“ So lautet die Ausgangsfrage für die von Dr. Gregor Thurnherr verfasste Dissertation zum Thema Mobilität in der Berufsbildung. Die Dissertation ist eingebettet in ein internationales Forschungsprojekt mit Beteiligung der PH St. Gallen, PH Thurgau sowie des Zürcher Hochschulinstituts für Schulpädagogik und Fachdidaktik (ZHSF) aus der Schweiz, der Pädagogischen Hochschule Weingarten in Deutschland sowie der PH Vorarlberg und der Berufsberatung bifo aus dem österreichischen Vorarlberg. Obwohl Deutschland und Österreich ebenso wie die Schweiz ein duales Berufsbildungssystem kennen und zahlreiche Ausbildungsbetriebe zunehmend Schwierigkeiten bekunden ihre Lehrstellen mit geeigneten Kandidaten besetzen zu können, werden Lernende bisher kaum im benachbarten Ausland rekrutiert. Warum? Welche Faktoren hindern Jugendliche, Lehrpersonen und Betriebe daran ihre Lehre im Ausland zu absolvieren, beziehungsweise einen ausländischen Lernenden auszubilden? Obwohl es in Thurnherrs Forschung darum geht die gesamte Berufsbildung im benachbarten Ausland zu absolvieren, gelten dieselben fördernden und hindernden Faktoren weitgehend auch für interkulturelle Austauschprojekte von kürzerer Dauer. Im Rahmen seiner Studie hat Thurnherr in den Jahren 2011-2012 rund 622 Jugendliche im letzten obligatorischen Schuljahr (Sek. I, 13-15-jährig) in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt. Die Antworten fielen zu den zwei Befragungszeitpunkten (Anfangs und Ende Schuljahr), in allen drei Ländern, sowie von Jungen und Mädchen, mit und ohne Migrationshintergrund, erstaunlich uniform aus.

Dr. Gregor Thurnherr stellt fest, dass der grösste Hindernisfaktor für die Jugendlichen Bedenken sind, den Erwartungen der Berufsfachschulen und des Ausbildungsbetriebes nicht zu genügen, da sie das System und die Anforderungen im Ausland nicht kennen. Analog dazu nennen auch Ausbildungsbetriebe ungenügende Kenntnisse über das Schulsystem und das Ausbildungsniveau als Hauptgrund gegen die Ausbildung von Jugendlichen aus dem benachbarten Ausland. Bessere Informationen über das jeweilige Ausbildungssystem, Bildungsinhalte und Anforderungen auf verschiedenen Stufen wären hier hilfreich.

Direkt nach den unbekanntenen Erwartungen von Berufsfachschule und Betrieb nennen die Jugendlichen die geografische Distanz zu Freunden und Familien. Es wird klar, dass Jugendliche in diesem Alter sehr stark in ihr lokales Umfeld eingebunden sind. Um Jugendliche für einen Austausch begeistern zu können, ist es deshalb wesentlich, die Eltern einzubinden. Ohne die Unterstützung der Eltern kommt kein Austausch zu Stande. Eltern sind bisher zu wenig im Fokus von Sensibilisierungsaktionen für Austausch

in der Berufsbildung. Jugendliche in der Sek. I sind eine weniger geeignete Zielgruppe für Werbeaktivitäten, da ihnen die nötige Reife, sich den Herausforderungen einer unbekanntem Umgebung im Ausland zu stellen, meist noch fehlt.

Auch die „unbekannte Umgebung“ ganz allgemein ist für Jugendliche ein Hemmnis. Passende Unterstützungsangebote fehlen oder sind nicht bekannt. Damit Jugendliche sich für einen Austausch oder eine Berufsbildung im Ausland motivieren, braucht es Vorbereitungs- und Begleitungsangebote, wie diese beispielsweise von Intermundo-Austauschorganisationen angeboten werden. „Fehlende betreute Wohnmöglichkeiten“ werden von Betrieben ebenfalls als ein Hindernis angesehen. Auch hier könnten Austauschorganisationen mit der Vermittlung von Gastfamilien allenfalls wertvolle Dienste leisten.

Nebst den passenden Rahmenbedingungen, welche erst geschaffen werden müssen um Mobilität in der Berufsbildung zu fördern, betont Dr. Gregor Thurnherr auch, dass der erste Anstoss für erfolgreiche Lernendenmobilität von Betrieben kommt, Berufsfachschulen folgen.



Erfolgsfaktoren

- Eltern als Zielgruppe von Informationen und Sensibilisierungsarbeit
- Transparenz/Vergleichbarkeit der Schulsysteme und Ausbildungsinhalte erhöhen
- Informations- und Beratungsangebote für Betriebe und Lernende
- Ausbildungsbetrieb als treibende Kraft für Austauschangebote

Referat Andreas Bischof und Felix Tschirky

Mobilität in der Berufslehre – Kooperationsprojekt BZ Wil-Uzwil und Bühler AG

Die Firma Bühler AG ist weltweit führend in der Herstellung von Maschinen zur Lebensmittelverarbeitung. Über 70% der weltweiten Mehlproduktion läuft über Maschinen von Bühler. Bühler beschäftigt weltweit 11'000 Mitarbeitende an 140 Standorten, davon sind rund 600 Lernende. Rund 290 Lernende werden in der Schweiz ausgebildet. Daneben hat Bühler in acht weiteren Ländern ein den jeweiligen lokalen Gegebenheiten angepasstes duales Ausbildungssystem aufgebaut. Das internationale Interesse an der Schweizer Berufsbildung ist gross. Bühler AG erhält für offene Lehrstellen Bewerbungen aus so unterschiedlichen Ländern wie Katarrh, Russland, USA und Südkorea. Über 1'000 ehemalige Lernende sind noch immer für Bühler AG im Einsatz. Seit 2008 bietet Bühler AG Schweizer Lernenden die Möglichkeit während der Lehre einen mehrmonatigen Auslandseinsatz in einem Firmenstandort im Ausland zu absolvieren. Warum geschieht dies? Andreas Bischof, Berufsbildungsverantwortlicher der Bühler AG, betont, dass diese Austauschprojekte nicht möglich wären, ohne die ausdrückliche Unterstützung von CEO und Verwaltungsrat Calvin Grieder. Herr Grieder habe 2008 von Herrn Bischof gefordert, für Lernende die Möglichkeit zu schaffen, bis zu einem Jahr im Ausland zu arbeiten ohne die Lehre zu unterbrechen. Diese ehrgeizige Zielvorgabe gab den Anstoss zum von der Bühler AG und dem Bildungszentrum Wil-Uzwil (BZU) entwickelten und getragenen Projekt Class Unlimited. Heute haben jährlich rund 25% der Lernenden eines Jahrgangs, d.h. ca. 20 Lernende, die Möglichkeit während 2-6 Monaten im Ausland zu arbeiten. Von 80 Lernenden bewerben sich jeweils 45-50 auf die offenen Auslandspraktika. Etwas weniger als die Hälfte kann tatsächlich teilnehmen. Massgebend ist weniger die schulische Leistung als die Motivation und die Sozialkompetenz.

Calvin Grieders Überzeugung lautet: „Unsere Lernenden müssen während der Berufsbildung ins Ausland, damit wir langfristig die besten Arbeitskräfte haben.“ Die Rechnung geht auf, auch wirtschaftlich. Während ihrem Praktikum im Auslandsstandort, z.B. in China, haben die Lernenden die Aufgabe gemeinsam im Team mit lokalen Arbeitnehmenden an Projektaufgaben zu arbeiten und Produktionsprozesse zu optimieren. Damit eine Neuerung, wie die von Lernenden vorgeschlagene Konstruktion einer neuen Aufhängevorrichtung für frisch lackierte Teile, von den chinesischen Arbeitenden auch nach Abreise der Schweizer Lernenden genutzt wird, müssen die Lernenden ihre chinesischen Kollegen davon überzeugen, dass diese neue Konstruktion eigentlich ihre eigene Idee war. Erst wenn ihnen dies gelingt, sind sie erfolgreich. Ein solches Unterfangen verlangt einiges an interkulturellem Fingerspitzengefühl. „Wer diese Herausforderung erfolgreich meistert“, ist Bischof überzeugt, „ist fit für eine internationale Karriere bei Bühler“. Um diese Herausforderungen zu meistern, werden die Lernenden vor ihrem Auslandsaufenthalt gezielt vorbereitet, in Sprache und Kultur des Gastlandes geschult. Wer an den Samstagskursen in der Vorbereitungsphase den nötigen Biss und Fortschritt nicht zeigt, geht nicht ins Ausland.

In allen Auslandseinsätzen, die länger als zwei Monate dauern, kommt Class Unlimited zum Einsatz. Dank Class Unlimited können Lernende der Bühler AG während einem mehrmonatigen Auslandsaufenthalt den Berufsfachschulunterricht in der Schweiz verfolgen. Class Unlimited hat den Anspruch den drei Grundpfeilern der Berufsfachschule, Berufskunde/Allgemeinbildung, Sozialer Klassenverband und Individuelle Lernbegleitung, gerecht zu werden. Aus bis zu zwei Auslandsstandorten gleichzeitig werden die Lernenden per Webcam in das speziell eingerichtete Schulzimmer in Uzwil zugeschaltet und erscheinen ihren Klassenkameraden auf den Wandbildschirmen beinahe in Lebensgrösse. Damit die Lernenden im Ausland nicht stundenlang vor dem PC sitzen müssen, arbeitet Class Unlimited mit dem System des Flipped Classroom und reduziert damit die Präsenzzeit zu Gunsten von mehr Selbststudium. Class Unlimited ist also für eine Berufsfachschule nicht nur technisch, sondern auch didaktisch eine Revolution. Was war die Motivation für das BZwu dieses Projekt in Angriff zu nehmen? Da war erstmals der Auftrag des „Kunden“, der Firma Bühler AG. Wichtige Voraussetzung ist aber auch die bereits vorhandene Innovationskultur der Schule, wie Prorektor Felix Tschirky betont. Das BZwu zeichnet sich dadurch aus, dass Herausforderungen proaktiv angegangen werden und man stets bemüht ist, Entwicklungen einen Schritt voraus zu sein. Diese Innovationskultur wird im gesamten Team bewusst gepflegt. Neue Mitarbeitende werden in Projekte involviert und Hürden, beziehungsweise Herausforderungen langsam erhöht. Schlussendlich profitieren alle von Innovationen wie Class Unlimited, ist Tschirky überzeugt. Dank Class Unlimited erleben auch die Lernenden in der Schweiz ein Stück Austausch. Das System erlaubt es einen Referenten aus China oder der USA zuzuschalten, die Jugendlichen können aus dem Schulzimmer in Uzwil mit dem Experten im Ausland „live“ diskutieren und müssen ihre Englischkenntnisse plötzlich ganz praktisch und real anwenden. Diese ganz neuen Möglichkeiten wirken motivierend für Lernende und Lehrpersonen. Dass Class Unlimited funktioniert, zeigen auch die Leistungen der Lernenden. Die Notenschnitte der am Projekt beteiligten Lernenden, mit oder ohne Auslandsaufenthalt, sind konstant geblieben oder gar gestiegen. Trotz oder eben vielleicht wegen dem Unterricht via Class Unlimited.



Erfolgsfaktoren

- Internationales Interesse an dualer Berufsbildung
- Unterstützung der Geschäftsleitung (CEO) für Mobilitätsprojekte
- Betrieb ist auf interkulturell kompetente Fachkräfte angewiesen
- Grosse Anzahl der Lernenden bleiben der Firma treu

- Lernende mit Auslandserfahrung während der Ausbildung können später im Ausland eingesetzt werden
- Konkrete Projektaufgabe im internationalen Team während des Auslandspraktikums
- Umfassende Vorbereitung und Begleitung des Austauschs
- Einbezug der Eltern
- Gute Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsfachschule
- Innovationskultur in Betrieb und Berufsfachschule
- Anwendung neuester Technik und neuer Medien

Referat Paul Briggeler

Lernenden Chancen bieten – Lernendenmobilität in der Lonza AG

Rund 50 Lernende beginnen jährlich ihre Ausbildung beim Visper Chemiekonzern Lonza AG. Paul Briggeler, Leiter Training Center, hat einst selbst eine Berufslehre als Chemielaborant bei der Lonza AG absolviert und ist seit bald 30 Jahren in der Berufsbildung tätig. Lonza ist auf fähigen und motivierten Nachwuchs angewiesen. Diesem Nachwuchs möchte Briggeler Chancen bieten. Lernendenmobilität ist eine solche Chance. Für die Mobilität innerhalb der Schweiz bietet Lonza deshalb allen Lernenden ein GA an. Seit rund 10 Jahren haben Lernende aller Lehrberufe zudem die Möglichkeit ein Highschool-Jahr im Ausland oder ein 1-monatiges Berufspraktikum in einem anderen Chemiekonzern in der Schweiz oder in Deutschland zu realisieren. Zentrales Kriterium ist die Motivation. Wenn diese vorhanden ist, kommt es auch vor, dass ein ehemaliger Realschüler ein Austauschjahr in den USA macht. Entscheidender Erfolgsfaktor für die Austauschjahre ist die gut funktionierende Zusammenarbeit mit der Austauschorganisation AFS. AFS übernimmt die gesamte Organisation und Begleitung des Austauschs, was den Aufwand für Lonza AG sehr gering hält. Die Lernenden unterbrechen ihre Lehre für das Austauschjahr, kehren danach aber um ein Jahr reifer und viele Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten reicher in den Betrieb zurück. Briggeler sieht in diesem Modell nur Vorteile.

„Unsere Motivation sind die Lernenden selbst“, sagt Briggeler. In der Konzernleitung der Lonza AG gebe es immer wieder Wechsel. Und immer wieder werde er gefragt, was er denn den Lernenden beibringe. „Was sollen sie denn können?“ frage er jeweils zurück. „Sie müssen flexibel sein, selbstständig, anpassungsfähig, Probleme lösen und mit verschiedenen Menschen kommunizieren können“, sei oft die Antwort der Konzernleitung. Neben der reinen Fachkompetenzen spielen je länger je mehr auch die Sozial-, Selbst- und die Methodenkompetenzen eine grosse Rolle in der Ausbildung und im späteren Berufsleben. Genau diese Fähigkeiten und Kompetenzen werden durch einen Austausch massgeblich gefördert. Gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sind Teil des wichtigsten Kapitals der Lonza. Nur flexible, selbstständig denkende und gut ausgebildete Fachkräfte sind fähig weiterhin Produkte auf höchstem Niveau zu kreieren und den Wettbewerb mit Standorten in Billiglohnländern aufzunehmen. Die Mittel, die für die Aus- und Weiterbildung aufgebracht werden, sind Investitionen in die Zukunft der Firma und des Standorts Visp.

Nach ihrem Austausch berichten alle Lernenden im Rahmen einer Veranstaltung von ihren Erfahrungen und davon, was sie gelernt haben. Auch Ausbilder/innen und Eltern der Lernenden sind anwesend. Sie erfahren wie bereichernd Lernendenmobilität ist. Es sei durchaus schon vorgekommen, berichtet Briggeler, dass Lernende aus einem Austausch mit einem konkreten Verbesserungsvorschlag zurückgekommen sind, welcher später in der Lonza erfolgreich umgesetzt wurde.

Das durchwegs positive Echo der Lernenden und die grosse Anzahl von ehemaligen Lernenden, die nach Weiterbildungen und Fachhochschulstudium in mittlere und höhere Kaderpositionen zur Lonza

zurückkehren, zeigen, dass es sich für die Firma lohnt, diese Chancen zu bieten. Lonza AG hat unter anderem dank der Lernendenmobilität eine hohe Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber gewonnen und die Loyalität der (ehemaligen) Lernenden ist hoch. Für Briggeler persönlich sehr motivierend ist auch das begeisterte Feedback der Lernenden, die von einem Austausch zurückkehren. In über zehn Jahren hat er keinen einzigen negativen Fall erlebt. Stattdessen berichten Lernende mit Sätzen wie „Um mein Austauschjahr zusammenzufassen, benötige ich nur ein Wort: Fantastisch!“ oder „Die wohl beste Entscheidung meines Lebens!“ von ihrem Austausch.



Erfolgsfaktoren

- Lernendenmobilität gilt als Teil der Aus- und Weiterbildung und somit als Investition in die Zukunft der Firma
- Loyalität der ehemaligen Lernenden bestätigt den Wert dieser langfristigen Investitionen
- Betrieb legt hohen Wert auf Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen
- Lernende erhalten nach Austausch eine Plattform um über ihre Erlebnisse zu berichten und positive Erfahrungen und neue Erkenntnisse zu teilen
- Langjährige institutionalisierte Zusammenarbeit mit professioneller Austauschorganisation
- Austausch mit Partnerfirmen auf allen Ebenen ist bereichernd, nicht nur für Lernende
- Chancen bieten steigert die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb

Teil 2: Werkstattgespräche

1) Thema Vorbereitung und Begleitung

Welche Vorbereitung und Begleitung kann dazu beitragen, dass Lernendenmobilität für alle zum Erfolg wird?



Zielgruppe der Vorbereitung

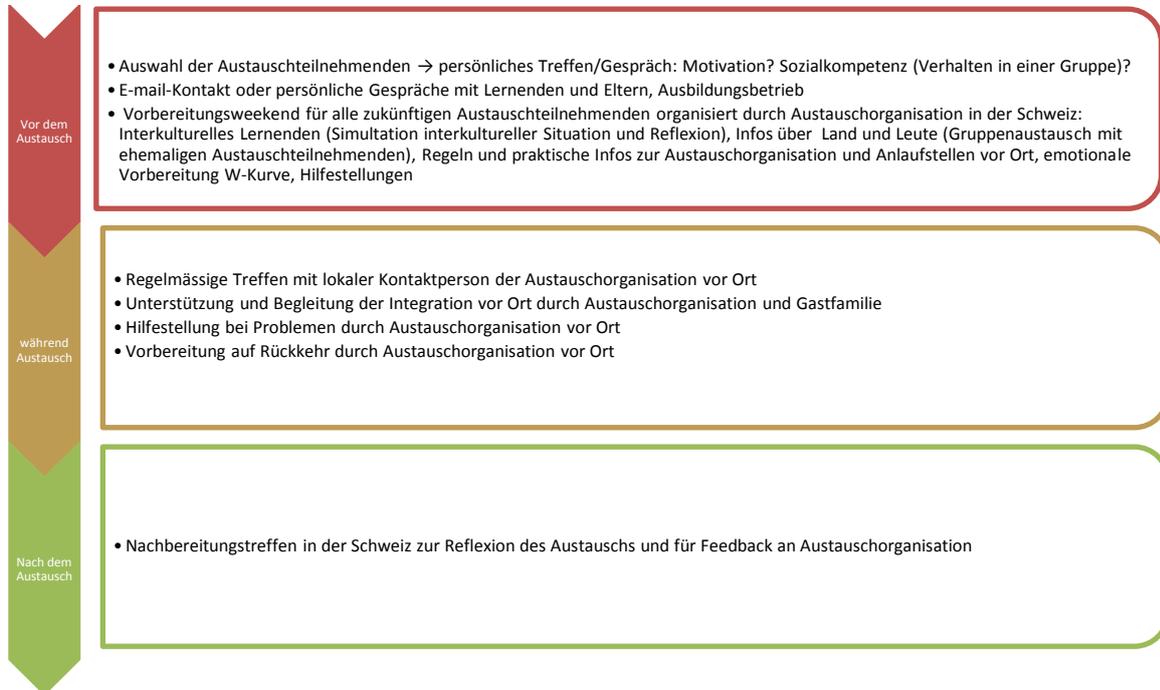
- Lernende
- Eltern
- Firma (Lernende & Auszubildende) in der Schweiz und im Ausland (Gastbetrieb)

Inhalt der Vorbereitung

Die Vorbereitung soll sowohl **hard facts**, wie Wissen über Gastland, Kultur und Sprache beinhalten, wie die Vermittlung von **soft skills** also interkulturellen Kompetenzen, Selbstreflexion und Fragen zur zwischenmenschlichen Ebene, Integration und Kommunikation beinhalten. Das richtige Mass der zwei Komponenten ist wichtig.

Wie und wo geschieht die Vorbereitung?

a) Klassisches Vorbereitungs- und Begleitungsmodell der Intermundo Austauschorganisationen:



b) Alternative: Vorbereitung geschieht in der Berufsfachschule

Die ganze Klasse setzt sich mit dem Thema interkulturelle Kommunikation und Sprache etc. auseinander oder die Austauschteilnehmenden besuchen entsprechende Zusatzlektionen. Ziel ist es Selbstkompetenz und Sozialkompetenz weiterzuentwickeln. Für diesen Zweck von der PH St. Gallen eigens entwickelte Unterrichtseinheiten zu verschiedenen Themen existieren für verschiedene Schulstufen. Für die Lehrperson stellt sich hier die Herausforderung jene Lernenden, die zu Hause bleiben, gleichermassen zu motivieren wie jene, die einen Austausch planen.

2) Thema Bekanntmachung

Wie erfahren mehr Lernende von der Möglichkeit eines Austauschs?



Zielgruppe

- Eltern/Familien
- Lernende
- Betriebe



Herausforderung

- Anders als an Gymnasien treffen Lernende an der Berufsfachschule nicht auf ihre Kollegen, die in der Ausbildung bereits ein Jahr weiter sind. Eine wichtige Plattform zur Verbreitung von positiven Austausch Erfahrungen unter Lernenden und Mund-zu-Mund-Propaganda fällt deshalb

weg. Alternative Plattformen, z.B. via Elternabend an der Berufsfachschule, Abschlussfeier der OdAs etc. müssen genutzt werden. (Beitrag der Gruppe 5 Entscheidungsträger und Geldgeberinnen).



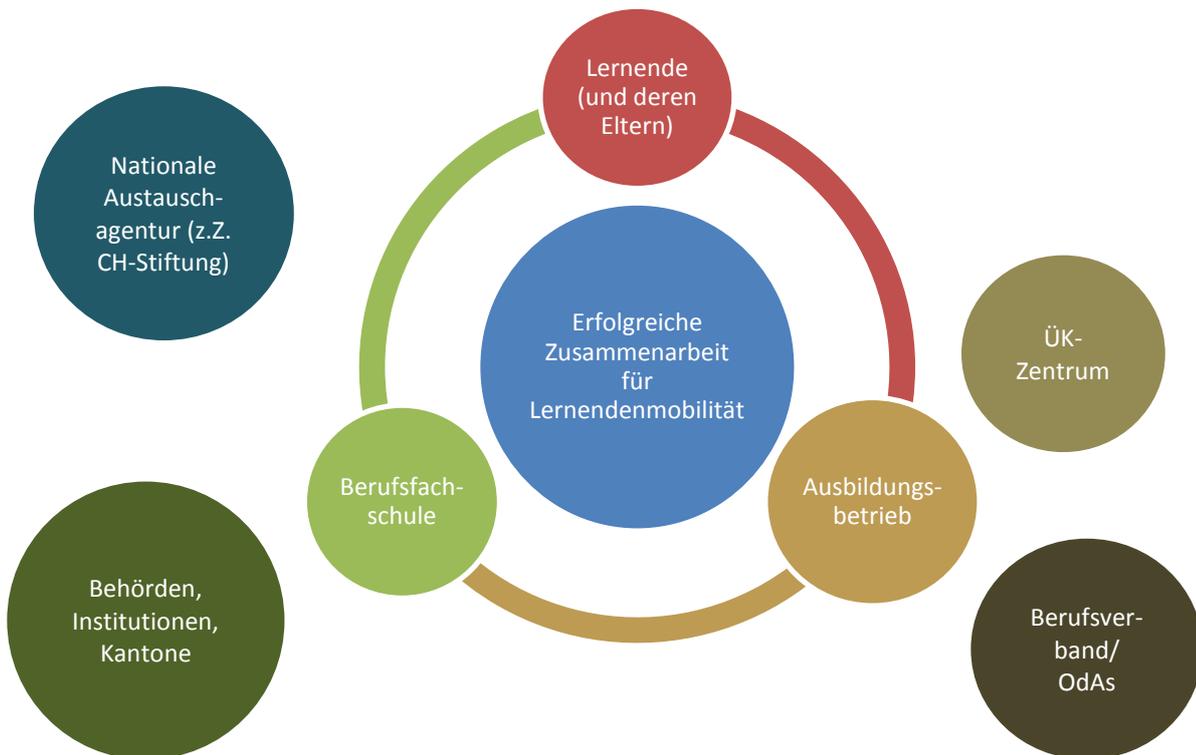
Ideen

- Pilotprojekte umsetzen und öffentlich wirksam begleiten → Stein ins Rollen bringen → Botschaft: „Es ist machbar und es lohnt sich!“
- Lernende bloggen während ihrem Austausch und erreichen über ihren Blog und social media ihre Peergroup
- Weiterbildungen und Infoveranstaltungen in Sekundar- und Realschulen (zukünftige Lernende) und Berufsfachschulen
- Elternabende an Berufsfachschulen nutzen. Lernenden, die einen Austausch gemacht haben eine Plattform bieten
- TEDxTalks von Austauschlernenden (Idee aus der Gruppe 3 Zusammenarbeit)
- Niederschwellige „Amuse-bouche-Angebote“ schaffen um Interesse und Lust am internationalen Austausch zu wecken: Kurzaustausch in den Ferien oder unter Verwendung des Jugendurlaubs
- Spezialprogramme für besondere Talente aufbauen: z.B. Sport- oder Musikprogramm
- Alle Landesteile danke Präsenz auf Bundesebene erreichen
- Sensibilisierung von Betrieben
 - Wert der interkulturellen Kompetenzen und daraus resultierenden Nutzen für Betriebe anhand von Erfolgstories (Pilotprojekte) aufzeigen
 - Betriebsbesuche für Schulklassen nutzen um das Thema einzubringen mit Fragen wie: „Haben Sie Kontakt zu Betrieben im Ausland? Bieten Sie Austausch an?“
 - Grossen und kleinen Ausbildungsbetrieben unterschiedliche Modelle schmackhaft machen

3) Thema Zusammenarbeit

Wie könnte die Partnerschaft von Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule, und Austauschorganisation gestaltet werden, um eine optimale Zusammenarbeit zu ermöglichen?

Für erfolgreiche Lernendenmobilität ist eine gute Zusammenarbeit von Betrieb, Berufsfachschulen, Lernenden und deren Eltern zwingend. Je nach Aufenthaltslänge müssen auch ÜK-Zentren aktiv eingebunden werden. Berufs- und Branchenverbände und OdAs könnten in der Werbung, Sensibilisierung, aber auch in der Koordination von Austauschprojekten eine wichtige Rolle übernehmen, sind bisher aber eher passiv. Behörden, kantonale Berufsbildungsämter und andere Institutionen müssen ebenfalls einbezogen werden. Eine Beteiligung, Begleitung, Beratung und Unterstützung durch eine nationale Austauschagentur ist wünschenswert. Die Unterstützung muss nicht zwingend finanzieller Art sein. Unterstützung und Beratung soll rasch, kompetent und unbürokratisch sein.



Ausgangslage

- Lernende sind motiviert und interessiert, wissen aber oft gar nicht von den Möglichkeiten einen Austausch zu machen
- In Berufsfachschulen und ÜKs gibt es motivierte und engagierte Lehrpersonen, die bereit sind Lösungen zu finden. Diese müssen als Partner zum Aufbau einer guten Zusammenarbeit und Umsetzung von Pilotprojekten gewonnen werden
- Der Anstoss zu erfolgreichen Projekten kommt meist von Betrieben. Diese müssen über Erfolgsgeschichten motiviert werden (siehe Ideen Bekanntmachung)



Herausforderungen

- Steht der Erwerb von Fach-, Sprach- oder interkulturellen Kompetenzen im Zentrum? Alle Beteiligten haben unterschiedliche Motivationen und Erwartungen an einen Austausch. Für Ausbildungsbetriebe „lohnt sich“ ein Austausch vordergründig nur wenn Fachkompetenzen erworben werden. In einigen Berufen, wie dem KV, werden Sprachen hoch gewichtet. Sozialkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen sind in allen Berufen wichtig, werden aber oft zu wenig betont und zu selten mit einem Austausch in Verbindung gebracht.
- Lernende, Lehrpersonen und Ausbildungsbetriebe haben oft Angst vor einem Leistungsabfall oder einer Überforderung nach der Rückkehr aus dem Ausland. Die bisherigen Erfahrungen zeigen aber, dass Lernende auch nach einem langen Aufenthalt dem Schulstoff problemlos folgen können und oft sogar bessere Leistungen zeigen als vor dem Austausch.



Idee

- Class Unlimited ist ein tolles Beispiel einer erfolgreichen Zusammenarbeit von Berufsfachschule und Betrieb. Nicht jede Berufsfachschule und jeder Betrieb müssen ein eigenes Class Unlimited haben, damit Lernendenmobilität funktioniert. Es reicht, wenn in allen Regionen ein mit Class Unlimited ausgestattetes Klassenzimmer eingerichtet wird. Dieses wird den Betrieben und Berufsfachschulen der Umgebung zur Verfügung gestellt um Lernenden längere Auslandpraktika ohne Lehrunterbruch zu ermöglichen.

4) Thema Niederschwelligkeit

Wie kann Lernendenmobilität möglichst niederschwellig angeboten werden?



Herausforderungen

- Kosten müssen tief gehalten werden: Wie wird das erreicht?
- Ausbildungsbetriebe riskieren ihren Ruf, ihr Image und ihre Glaubwürdigkeit gegenüber einem Partnerbetrieb oder ihrer Auslandsfiliale, Eltern und Öffentlichkeit, wenn sie einen sozial ausfälligen Lernenden in den Austausch senden oder etwas schief geht. Austausch geht weit über das normale Spektrum der Verantwortung eines Lehrbetriebes hinaus. Nur Jugendliche mit einer gewissen psychischen Stabilität kommen für einen Austausch in Frage. In Grenzfällen ist eine besonders intensive Begleitung notwendig.
- Bei Lernenden mit Migrationshintergrund oder Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten gibt es oft elterlichen Widerstand gegen die Idee eines Austauschs. Die Furcht von einer schulischen Leistungseinbusse oder der geografischen Distanz ist gross. Hier ist eine starke Einbindung der Eltern und der ganzen Familie notwendig.



Konkrete Ideen

- Schulische Leistungen nicht überbewerten
- Eltern, Familie, Lernende und Betriebe auf die grossen Chancen eines Austauschs und dessen nachweislich positiven Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang aufmerksam machen.
- Grosse Ausbildungsbetriebe im Detailhandel und Service Public ins Boot holen, um möglichst viele Lernende, auch sozial und schulisch schwache, zu erreichen.
- Gemeinsam mit allen Beteiligten nach einer geeigneten Austauschform suchen.
- Nationale Koordination-/ Anlaufstelle als Informationsdrehscheibe, Vermittlung und Plattform für interessierte Betriebe, Familien, Berufsfachschulen und Lernende kreieren. Synergien sollen genutzt, funktionierende Modelle und Erfolgsfaktoren verbreitet werden.

5) Thema Entscheidungsträger und Geldgeberinnen

Wie können Entscheidungsträger und Geldgeberinnen ins Boot geholt werden?

Wie wird Lernendenmobilität finanziert? Jedes Austauschprojekt verlangt Geld und Eigenleistung. Eigenleistung wird verlangt von Lernenden, Betrieben und Lehrpersonen. Eigenleistung ist nur möglich, wenn eine Motivation vorhanden ist. Lernendenmobilität wird möglich wenn es mindestens einen Gönner oder eine Gönnerin in der Geschäftsleitung gibt und die Schulleitung und Lehrpersonen der Berufsfachschule bereit sind, sich durch Unterstützung des Austauschprojekts zu profilieren. Wenn CEOs, Rektoren oder Lehrpersonen selbst eine positive Austausch Erfahrung gemacht haben, stehen die Chancen für Unterstützung gut → Mutige Betriebe müssen Pilotprojekte wagen. Erfolgstories müssen erzählt, Geschichten von positiven Auslandserfahrungen verbreitet werden.



Konkrete Ideen

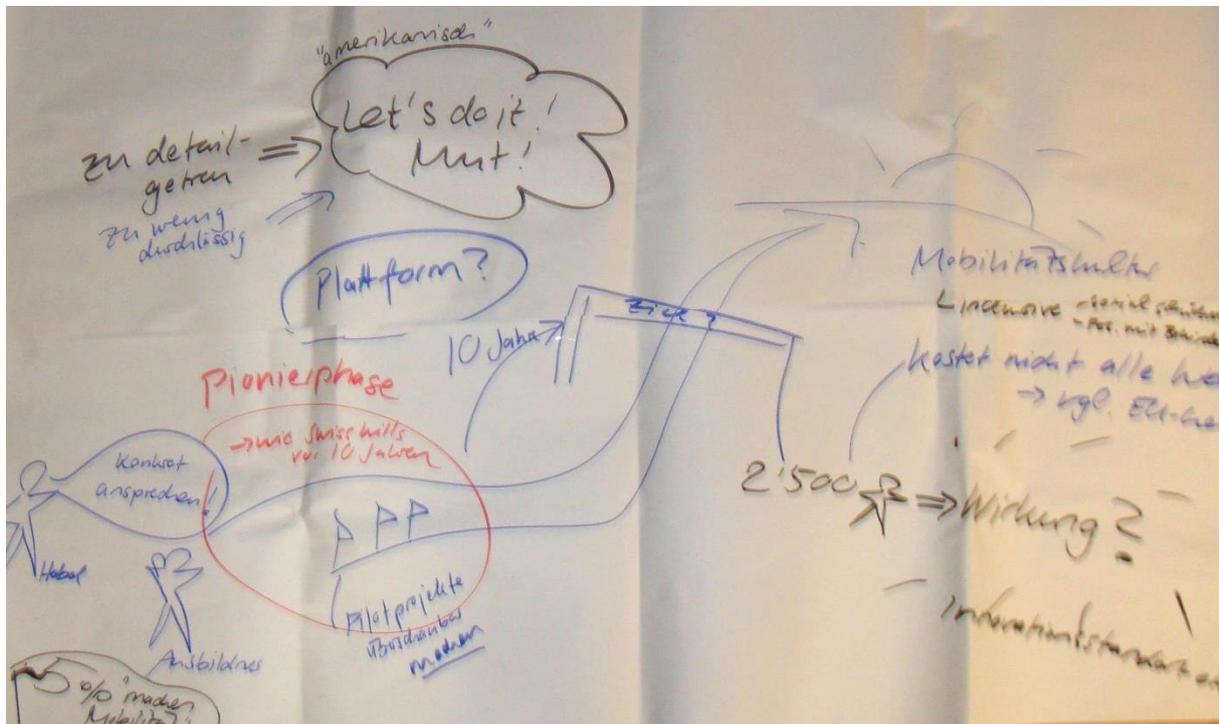
- Bei Persönlichkeiten aus der Wirtschaft Geschichten von Austausch Erfahrungen in der Jugend und deren positiven Auswirkungen auf Karriere und Lebenslauf sammeln und verbreiten
- Gegenseitigen Austausch auch in der Berufsbildung zu fördern, bietet viele Vorteile:
 - a) Die fehlende Arbeitskraft des entsendeten Lernenden wird durch empfangenen Lernenden ersetzt und die Lernenden können die Familien „tauschen“ → günstiger und einfacher
 - b) Die daheimgebliebenen Lernenden und die Berufsfachschule erleben ebenfalls einen interkulturellen Austausch
 - c) Beteiligte Akteure der Betriebe (Ausbildner, Geschäftsleitung etc.) profitieren vom Austausch in Treffen und Gesprächen mit ihren Pendants im Gastbetrieb
- Für Austauschprojekte Unterstützungsbeiträge bei Stiftungen und Fonds beantragen. Lernendenmobilität kann z.B. als Talentförderung oder Beitrag zur Chancengleichheit gelten
- Zusammenarbeit mit Bundesstellen, die in der internationalen Kooperation in der Berufsbildung tätig sind, anstreben und Austauschprojekte mit Partnerfirmen und Institutionen in den USA, Indien etc. aufbauen

Teil 3: Plenum und Abschluss

Plenumsdiskussion: Was ist unsere Vision für Lernendenmobilität?

Die Teilnehmenden waren sich einig: Wir sind in der Pionierphase der Lernendenmobilität, aber der Stein ist ins Rollen gebracht. Wie viele Lernende profitieren heute jährlich von einem interkulturellem Austausch? Genaue Zahlen existieren nicht. Die meist obligatorischen 2 Wochen Sprachkurs im KV mit eingerechnet, machen schätzungsweise knapp 5% aller Lernenden einen Austausch oder Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Lehre. Intermundo nimmt die Anregung eines Teilnehmenden auf, mittels Umfrage bei Berufsfachschulen erstmals eine exakte Erhebung zum Thema Lernendenmobilität in der Schweiz zu machen. Die Resultate werden, wie andere Erkenntnisse aus dem Roundtable und den Werkstattgesprächen, in den Intermundo Leitfaden zur Förderung von Lernendenmobilität einfließen.

Ein Teilnehmender macht einen Vergleich mit den Berufsmeisterschaften SwissSkills. Vor 10 Jahren war es für die meisten Ausbildungsbetriebe undenkbar, dass Lernende FaGe oder Milchtechnologien sich in Schweizermeisterschaften messen können. Heute ist dies der Fall. Die Vision ist, bis 2025 eine Austauschkultur in der Berufsbildung aufzubauen. Lernendenmobilität wird kommen. Vorausdenkende CEOs unterstützen Lernendenmobilität und innovative Berufsfachschulen machen mit, um nicht zurück zu bleiben. Zwar ist es noch zu früh, um an Institutionalisierung zu denken (z.B. über Verbände und Berufsschulen), aber es ist an der Zeit in allen Branchen und Regionen Pilotprojekte zu lancieren. Diese sollen ausstrahlen und einen Schneeballeffekt auslösen. Dazu braucht es den Mut und die Bereitschaft anzupacken und vielleicht die Schweizer Liebe zum Detail und zur exakten Planung zu Gunsten eines „amerikanisch“-pragmatischen Ansatzes etwas zurückzustellen. „Just let's do it“ ist die Devise. Wagen wir innovative Pilotprojekte. Ganz konkret bedeutet dies, Ausbildungsbetriebe im Umfeld auf Möglichkeiten anzusprechen, Projekte umzusetzen und Erfolgsgeschichten von Lernendenmobilität zu verbreiten. „Tu Gutes und sprich darüber“ lässt sich das Fazit somit zusammenfassen.



Weitere Informationen rund um Lernendenmobilität finden Sie unter:

www.intermundo.ch/lernendenmobilitaet. Falls Sie Fragen oder Anregungen haben melden Sie sich bei Noemi Helfenstein via E-Mail noemi.helfenstein@intermundo.ch oder per Telefon +41 31 326 29 20.