



INTERMUNDO

INTERKULTURELLER

AUSTAUSCH IN

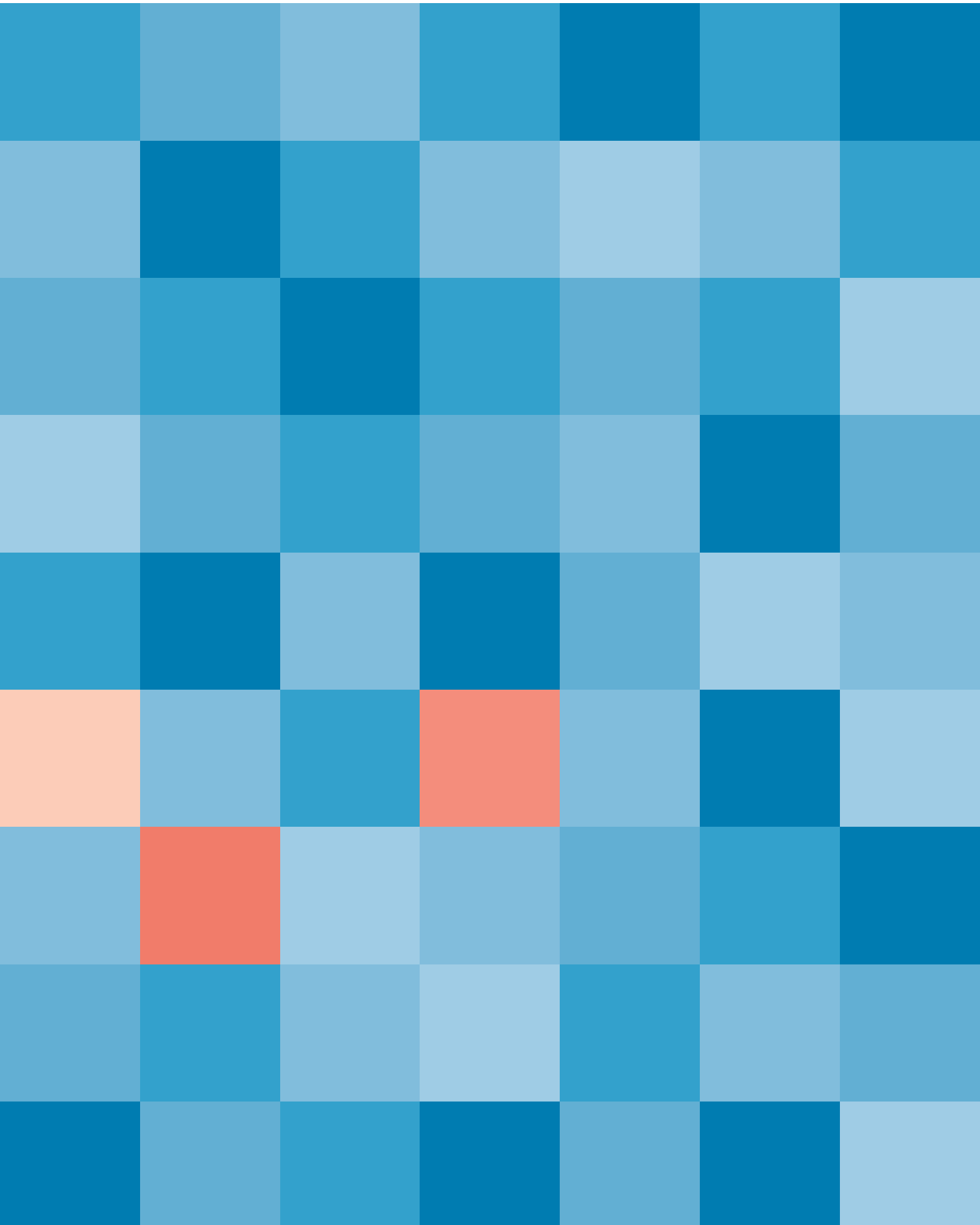
DER BERUFSLEHRE –

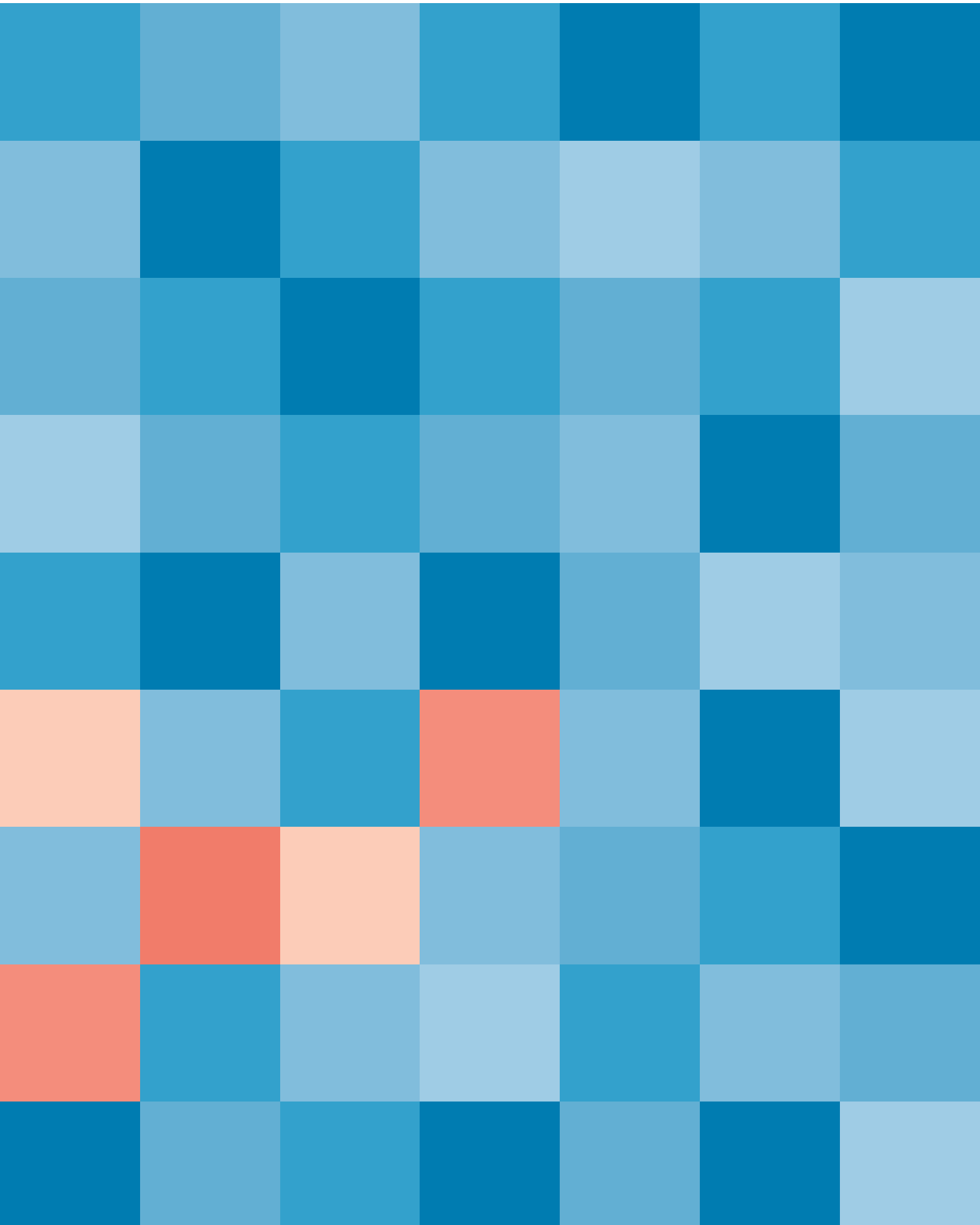
SO KLAPPT'S!

Leitfaden zur Förderung
von Lernendenmobilität

INTERKULTURELLER
AUSTAUSCH IN
DER BERUFSLEHRE –
SO KLAPPT'S!

**Leitfaden zur Förderung
von Lernendenmobilität**





Vorwort

Ein Austausch während der Berufslehre fördert den Kompetenzzuwachs von Lernenden und stellt eine grossartige Möglichkeit dar, der Berufslehre einzigartige Werte zu verleihen. Die zunehmende Globalisierung, die Digitalisierung und die Industrie 4.0 fordern von jungen Berufsleuten Kreativität und Innovation, Problemlösefähigkeit und Flexibilität sowie soziale Kompetenzen und Sprachkenntnisse.

Ein Austausch bietet – nebst der Möglichkeit, Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen oder zu erwerben – Gelegenheit, bereits kennengelerntes Handwerk und Können unter neuen Voraussetzungen anzuwenden, andere Ansichten, Problemlösungen, Techniken und Werkzeuge kennen zu lernen.

Der vorliegende Leitfaden hat zum Ziel, einen entscheidenden Beitrag zu leisten, dass junge Menschen während ihrer Berufslehre die wertvollen Erfahrungen eines Austausches über Kultur- und Landesgrenzen hinweg machen können. Drei erprobte Modelle werden ausführlich vorgestellt und wollen Unternehmer, Ausbilderinnen, Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung als auch Direktorinnen von Berufsschulen begeistern, am Image der «Berufslehre mit Vision» zu arbeiten und die Lernendenmobilität auf breiter Ebene Realität werden zu lassen.

Ich bin persönlich überzeugt, dass der Lernenaustausch zur Zukunft der Berufsbildung genauso wie zum Innovationsstandort Schweiz gehört. Ich danke all jenen herzlich, die zu diesem Leitfaden «Interkultureller Austausch in der Berufslehre – so klappt's» beigetragen haben und ganz besonders jenen, die sich in Zukunft für die Vision einsetzen, dass Lernendenmobilität zu breiter Akzeptanz und Umsetzung findet.

Guido Frey, MBA

Geschäftsleiter
INTERMUNDO – Schweizerischer Dachverband
zur Förderung von Jugendaustausch



Foto: © Remo Eisner Photography

Inhalt

-
1. Lernendenmobilität: Was ist das? – 13
 - 1.1. Einleitung – 14
 - 1.2. Hürden und Lösungsansätze – 16
 - 1.3. Lernendenmobilität in der Schweiz vom Mittelalter bis heute – 20
 - 1.4. Facts & Figures Lernendenmobilität heute – 24
-
2. Lernendenmobilität: Warum lohnt sich das? – 35
 - 2.1. Die 10 Topgründe für Lernendenmobilität – 36
 - 2.2. Was Ausbildungsbetriebe gewinnen – 36
 - 2.3. Was Lernende gewinnen – 40
 - 2.4. Was Berufsfachschulen gewinnen – 43
 - 2.5. Was die Gesellschaft gewinnt – 43
-
3. Lernendenmobilität: Wie geht das? – 45
 - 3.1. FAQs zu Lernendenmobilität – 46
 - 3.2. Mögliche Austauschformen – 48
 - 3.3. Mögliche Austausch Inhalte – 51
 - 3.4. Übersicht Austauschmodelle für Lernendenmobilität – 52
 - 3.5. Modell 1 – 54
 - 3.6. Modell 2 – 61
 - 3.7. Modell 3 – 69
 - 3.8. Erfolgsfaktoren und Tipps für Austauschprojekte – 75
-
4. Lernendenmobilität: Wir packen es an! – 77
 - 4.1. Was kann ich zur Förderung von Lernendenmobilität tun? – 78
 - 4.2. Ein Pilotprojekt starten – 80
 - 4.3. Vor dem Austausch – 81
 - 4.4. Während des Austausches – 92
 - 4.5. Nach der Rückkehr – 95
 - 4.6. Fehlende Arbeitskraft der Lernenden ersetzen – 97
 - 4.7. Reziproker Austausch – 98

- 4.8. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 1 – 105
- 4.9. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 2 – 106
- 4.10. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 3 – 121
- 4.11. Austausch fördern als Berufsfachschule – 122
- 4.12. Austausch fördern als Organisation der Arbeitswelt (OdA) – 128
- 4.13. Austausch fördern als Kantonales Berufsbildungsamt – 132
- 4.14. Austausch fördern in der Politik – 136
- 4.15. Finanzierung von Austauschprojekten – 137

Austauschserfolgsgeschichten

- Die Erfolgsgeschichte von Thomas Ilg – 33
- Die Erfolgsgeschichte von Renat Heuberger – 83
- Die Erfolgsgeschichte von Barbara Kux – 88
- Die Erfolgsgeschichte von Daniel Stucki – 120

Bibliographie – 143

Anhang – 147

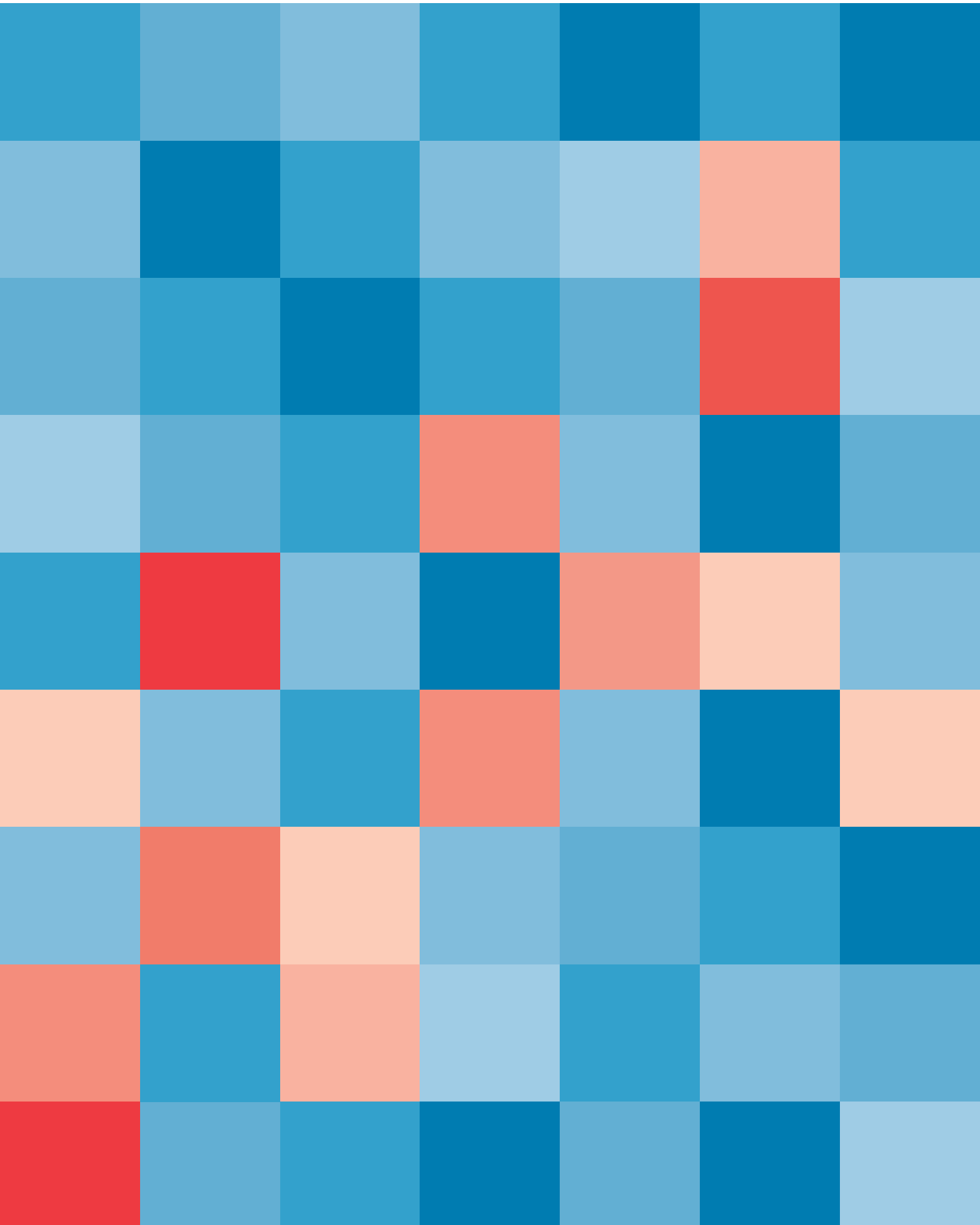
- A) Adressliste Austauschorganisationen von Intermundo – 147
- B) Weitere Austauschprogramme für Lernende – 148
- C) Auslandpraktika nach Lehrabschluss – 148
- D) Glossar Lernendenmobilität – 149

Abkürzungsverzeichnis

AFS	American Field Service/ AFS Interkulturelle Programme Schweiz (Austauschorganisation)
AG	Aktiengesellschaft
ARGE ALP	Arbeitsgemeinschaft Alpenländer
BBB	Berufsfachschule Berufsbildung Baden
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (heute SBFI)
BFSU	Berufsfachschule Uster
BM	Berufsmatura
BMS	Berufsmaturitätsschule
BZWU	Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil
CEO	Chief Executive Officer
DeSeCo	Definition and Selection of Competencies (Projekt der OECD zur Entwicklung eines konzeptuellen Kompetenzrahmens)
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
EMF	Ecole des métiers Fribourg
EQF	Europäischer Qualifikationsrahmen

FaGe	Fachangestellte Gesundheit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HF	Höhere Fachschule
HMS	Handelsmittelschule
IBK	Internationale Bodenseekonferenz
INSEAD	Institut Européen d'Administration des Affaires
KFMV	Kaufmännischer Verband
KG	Kommanditgesellschaft
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LAP	Lehrabschlussprüfung (heute offiziell QV genannt)
LLP	Lifelong Learning Programme (EU-Programm Programme zur Förderung von Bildung und Weiterbildung für alle Altersstufen)
LMS	Learning Management System (Lernplattform)
MBA	Master of Business Administration
MEM	Maschinen-, Elektro und Metallindustrie
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
OdA	Organisation der Arbeitswelt

OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
PPP	Parlamentarisches Patenschafts-Programm (Deutsch-Amerikanisches Austauschprogramm)
QV	Qualifikationsverfahren (vormals LAP)
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (vormals BBT)
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SFAM	Schweizerische Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität
SOL	Swiss Occidental Leonardo (ehemaliges Förderprogramm für Austausch in der Berufsbildung der Westschweizer Kantone)
ÜK	Überbetriebliche Kurse
VRE	Versammlung der Regionen Europas
WMS	Wirtschaftsmittelschule
YFU	Youth for Understanding (Austauschorganisation)



1. Lernendenmobilität: Was ist das?

1.1. Einleitung

1.2. Hürden und Lösungsansätze

1.3. Lernendenmobilität in der Schweiz vom Mittelalter bis Heute

1.4. Facts & Figures

1.1. Einleitung

Während der Lehre in den Austausch?! Ja, das geht! Dank verschiedener staatlicher und privater Massnahmen ist interkultureller Austausch in den vergangenen Jahren auch für Jugendliche in der Berufsbildung zum Thema geworden.

Die Umsetzung eines Austauschprojektes für Lernende scheint aufwändig, da eine Vereinbarung mit allen Lernorten getroffen werden muss. Mit etwas Willen kann aber viel bewegt werden. Immer mehr innovative Ausbildungsbetriebe und engagierte Berufsfachschulen bieten ihren Lernenden die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Ausbildung einen Austausch zu machen.

Dank Lernendenmobilität wird die Berufslehre aufgewertet, es steigt die Chancengleichheit und Jugendliche gewinnen die von der globalisierten Wirtschaft zunehmend gefragten interkulturellen Kompetenzen, Fremdsprachen- und Fachkenntnisse. Dadurch erhalten sie bessere Karrierechancen. Nach einem Austausch sind die Lernenden reifer und selbstständiger, sind mehr bereit, mitzudenken und Verantwortung zu übernehmen, sind motivierter und loyaler gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb. Zudem werden sie geistig und geografisch mobiler. Lernende, die während der Grundbildung interkulturelle Erfahrungen gemacht haben, sind grundsätzlich besser in der Lage, unbekannte Situationen souverän zu meistern. Dass «Reisen bildet», ist eine Binsenweisheit. Auf interkulturellen Austausch trifft sie zu.

Als Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch will Intermundo, dass interkultureller Austausch allen offen steht. Die Teilnahme an einem Austauschprogramm und somit der Erwerb wichtiger Kompetenzen soll für jene zwei Drittel der Schweizer Jugendlichen, die sich für eine Berufsbildung entscheiden, genauso möglich sein wie für Jugendliche an Mittelschulen oder Universitäten. Mit dem Projekt Lernendenmobilität hat sich Intermundo deshalb zum Ziel gesetzt, auch in der Berufsbildung eine Austauschkultur zu etablieren.

In den vergangenen Jahren haben Intermundo und Mitgliedorganisationen gemeinsam mit interessierten Ausbildungsbetrieben verschiedene Pilotprojekte lanciert. Parallel hat Intermundo Hintergründe, Hürden und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze studiert und in

zahlreichen Gesprächen mit Austauschexperten nach Erfolgsfaktoren geforscht und erfolgreiche Projekte ausgewertet, um Modelllösungen und Best Practice zu schaffen. Am 7. März 2016 trafen sich rund 35 Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Berufsfachschulen, Austauschorganisationen, Wissenschaft und Behörden zum Roundtable mit Werkstattgespräch «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird». Ziel des Anlasses war es, vorhandene Erfolgsfaktoren, Erfahrungen und Wissen auszutauschen, Expertinnen zu vernetzen und gemeinsam Lösungsansätze und Ideen zur Förderung von Lernendenmobilität zu erarbeiten. Im Frühjahr 2016 hat Intermundo bei allen staatlichen und privaten öffentlich anerkannten Berufsfachschulen der Schweiz in Form einer Online-Umfrage eine nationale Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz durchgeführt. Insgesamt haben 89 Berufsfachschulen aus der Deutschschweiz, 38 Berufsfachschulen aus der Romandie und eine Berufsfachschule aus der italienischen Schweiz, sowie das Tessiner Amt für Berufsbildung im Namen von 20 Tessiner Berufsfachschulen an der Umfrage teilgenommen. Diese erste schweizweite Erhebung zum Thema stützt sich damit auf die Daten von gesamthaft 148 Berufsfachschulen. Das entspricht einer Antwortrate von beinahe zwei Dritteln. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus all diesen Recherchen, Gesprächen, Treffen, den Pilotprojekten und die Resultate der nationalen Erhebung bilden die Basis der vorliegenden Publikation.

Der Leitfaden zur Förderung von Lernendenmobilität «Interkultureller Austausch in der Berufslehre – so klappt's!» soll Ausbildungsbetrieben, Berufsfachschulen, Berufsverbänden, Behörden und politischen Instanzen sowie weiteren interessierten Personen das notwendige Knowhow und Werkzeug in die Hände geben um selbst ein Austauschprojekt für Lernende anzupacken und umzusetzen.

Der Leitfaden gliedert sich in vier Hauptteile. Ein erster Teil liefert interessante Hintergrundinformationen, Zahlen und Resultate von verschiedenen Studien zum Thema Austausch in der Berufsbildung. Der zweite Teil zeigt auf, warum sich Lernendenmobilität für alle Beteiligten lohnt. Im dritten Teil finden sich Übersichtsraster zu Austauschtypen und

Die Teilnahme an einem Austauschprogramm und somit der Erwerb wichtiger Kompetenzen soll für jene zwei Drittel der Schweizer Jugendlichen, die sich für eine Berufsbildung entscheiden, genauso möglich sein wie für Jugendliche an Mittelschulen oder Universitäten.

Austauschinhalt. Die von Intermundo mehrfach erprobten Modelle 1-3 für einen Austausch in der Berufslehre werden vorgestellt und Erfahrungsbeispiele inspirieren zum Nachahmen. Im vierten Teil finden sich zahlreiche Tipps, Checklisten und Vorlagen.

Als Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, will Intermundo, dass interkultureller Austausch allen offen steht.

Zusätzlich zu den Unterlagen im Leitfaden stehen verschiedene Checklisten und Vorlagen als Download auf der Website www.intermundo.ch/leitfaden/tools zur Verfügung. Diese Downloads sind jeweils mit einem der nebenstehenden Symbole gekennzeichnet.

In der gesamten Publikation wird einfachheitshalber nur die weibliche oder nur die männliche Form verwendet. Es sind stets beide Geschlechter gemeint.

¹ Siehe dazu auch den detaillierten Bericht: Noemi Helfenstein, «Lernendenmobilität wird zum Erfolg – Bericht zum Roundtable mit Werkstattgespräch» (Bern: Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, 17. Mai 2016), <http://www.intermundo.ch/roundtable>.



Dieses Tool gibt es auch als einzelnes PDF zum Download auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.



Eine zusätzliche Checkliste, Vorlage oder ein anderes Tool zu diesem Thema ist auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download erhältlich. Das Tool wird im Leitfaden selbst nicht wiedergegeben.



Eine ausführliche Checkliste, eine Vorlage oder ein anderes Tool zu diesem Thema ist für Mitgliedorganisationen im passwortgeschützten Teil der Website von Intermundo oder auf persönliche Anfrage im Sekretariat erhältlich.



Zu diesem Inhalt besteht auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools ein Medieninhalt zum Teilen auf Facebook, Twitter und Co.

1.2. Hürden und Lösungsansätze

In den zahlreichen, im Rahmen des Projekts Lernendenmobilität geführten Gesprächen, zeigte sich, dass die grösste Hürde das Fehlen einer Austauschkultur in der Berufsbildung ist. Damit einher geht ein fehlendes Wissen um bestehende Angebote. Weil Austausch in der Berufsbildung in vielen Köpfen gar nicht existiert, sind es nur wenige, die sich überhaupt mit der Frage auseinandersetzen, wie er denn realisiert werden könnte.

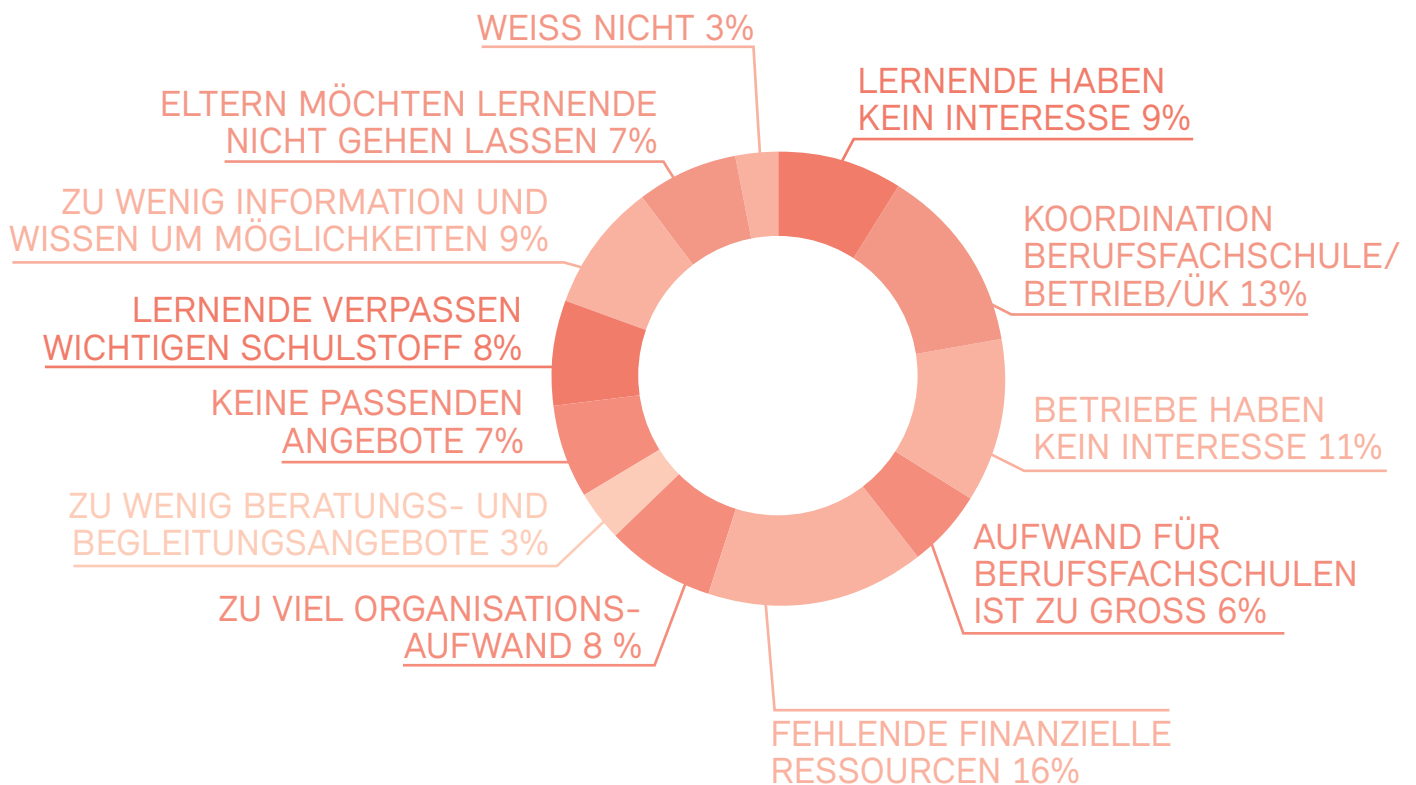
Lernende wie Auszubildende sind stark an ihre nationalen Ausbildungssysteme gebunden. Sie sind vertraut mit den nationalen Bildungs-, Sozial- und Beschäftigungsstrukturen und Abschlüssen und tendenziell misstrauisch gegenüber Qualität und Inhalt der Ausbildung

im Ausland.² Sogar bei einem binnenstaatlichen Austausch fürchten sich Lernende, den Anforderungen der Berufsfachschule nach der Rückkehr nicht mehr genügen zu können.³ Bei der Frage nach einer Ausbildung im Ausland haben sie grossen Respekt davor, dass sie nicht wissen, was Berufsfachschule und Ausbildungsbetrieb im Ausland von ihnen erwarten.⁴

Während die nationalen Bindungen ausgeprägt sind, wissen die Menschen «relativ wenig über Europa und die Nachbarländer und haben im Rahmen ihrer Bildungs- und Ausbildungswege und der beruflichen Biographien wenig Erfahrungen mit dem Ausland erwerben können.»⁵

Weil Austausch in der Berufsbildung in vielen Köpfen gar nicht existiert, sind es nur wenige, die sich überhaupt mit der Frage auseinandersetzen, wie er denn realisiert werden könnte.

WAS SIND IN IHREN AUGEN DIE GRÖSSTEN HINDERNISSE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR LERNENDENAUSTAUSCH?



n=115

Frommberger et al. schlagen deshalb ein Vorgehen auf zwei Ebenen vor:

*Daher gehen wir davon aus, dass [...] die internationale [...] Dimension für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung inhaltlich und formal aufgenommen werden muss: inhaltlich deswegen, weil vor allem diejenigen, die mehr über die Rahmenbedingungen im Nachbarland wissen, zusätzlich motiviert und interessiert sind, mobil zu sein; formal deswegen, weil nur diejenigen, die ihre erbrachten Leistungen im In- und Ausland angemessen anerkannt bekommen, mobil sein können und wollen.*⁶

Bessere Informationen über das jeweilige Ausbildungssystem, Bildungsinhalte und Anforderungen auf verschiedenen Stufen und eine gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse werden benötigt. Ein Schritt in die richtige Richtung ist der Kopenhagen-Prozess der EU. Im Rahmen dieser europaweiten Strategie zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung hat die EU mehrere Instrumente entwickelt, welche die länderübergreifende Transparenz und Vergleichbarkeit von Berufsbildungssystemen und Abschlüssen verbessern und so die berufliche Mobilität fördern sollen. Das Schlüsselinstrument ist ein aus acht Niveaus bestehendes Raster, der europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der als Referenzinstrument dient, um den Vergleich und die Übersetzung von nationalen Abschlüssen verschiedener Länder zu ermöglichen. Alle am Kopenhagen-Prozess beteiligten Länder, darunter auch die Schweiz, entwickeln entsprechend ihr eigenes Raster, den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR).⁷

Eine breitangelegte Studie zur Lernendenmobilität in Deutschland bestätigt den Eindruck, dass eine mangelnde Austauschkultur in der Berufsbildung das Haupthindernis für Lernendenmobilität ist. Rund 82% der befragten deutschen Ausbildungsbetriebe geben an, dass sie nie ein Angebot für Lernendenmobilität erhalten hätten.⁸ Mehr als die Hälfte der Betriebe (51%) sahen in Lernendenmobilität keinen oder wenig Nutzen für den Betrieb und 60% dieser Betriebe vertraten die Auffassung, Lernendenmobilität sei zu teuer.⁹

Die Schweizer Berufsfachschulen haben in der für diesen Leitfadendurchgeführten nationalen Erhebung zur Lernendenmobilität fehlende

finanzielle Ressourcen, die aufwändige Koordination zwischen Betrieb und Berufsfachschule und das mangelnde Interesse der Betriebe als die grössten Hürden für Lernendenmobilität genannt.¹⁰

Das Wissen um bestehende Angebote, aber auch um die Bedeutung und Wirkung von Austausch, Kenntnisse über andere Länder und Sprachen sind zentrale Faktoren, wenn es darum geht, ob ein Ausbildungsbetrieb ein Austauschprojekt unterstützt oder nicht. Ausbilderinnen, CEOs und Personalchefs, die in ihrem Leben selbst eine positive Erfahrung mit Austausch gemacht haben oder mit Ausbildungssystemen und Arbeitsvorgängen im Ausland vertraut sind, sind viel eher geneigt, Lernendenmobilität zu unterstützen, als jene, die selbst wenig internationale Erfahrung und Kenntnisse haben. Lernendenmobilität steht und fällt mit dem persönlichen Engagement von Schlüsselfiguren im Ausbildungsbetrieb. Strukturelle Verankerungen von Lernendenmobilität, welche eine erfolgreiche Durchführung von Austauschprojekten personenunabhängig ermöglichen würden, fehlen bisher weitgehend.¹¹ Wenn Betriebe Lernendenmobilität in ihre Unternehmensstrategie einbinden, sind die Chancen gut, dass auch die benötigten Gelder für den Auf- und Ausbau von Strukturen gesprochen und Projekte langfristig gesichert werden. Andernfalls besteht das Risiko, dass Projekte abgebrochen werden, bevor sich der langfristige Nutzen für die Firma manifestieren konnte.¹²

Um Lernendenmobilität nachhaltig zu gestalten ist der Aufbau einer Austauschkultur in der Berufsbildung unabdingbar. Mobilität in der Berufsbildung muss zur Selbstverständlichkeit werden. Um dies zu erreichen, muss den Ausbildungsbetrieben aufgezeigt werden, wie und warum sich Lernendenmobilität für alle Beteiligten lohnt. Diesem Thema widmet sich Kapitel 2.

Während die befragten Leitungen von Berufsfachschulen in einer Bestandsaufnahme zum binnenstaatlichen Sprachaaustausch in der Schweiz weder von Lernenden noch von Betrieben eine Nachfrage nach innerschweizerischem Sprachaaustausch feststellen, zeigt dieselbe Studie, dass die Lernenden, wenn ihnen der Vorschlag gemacht wird, einen Austausch zu machen, deutlich positiver reagieren, als

das Fremdbild erwarten liesse. Wenn Lernende hingegen einen Widerwillen seitens des Ausbildungsbetriebes wahrnehmen, haben sie kaum Interesse, auf einem Austausch zu bestehen.¹³ Dies bestätigt, was zahlreiche Ausbildungsbetriebe, die bereits erfolgreich Lernendenmobilität anbieten, bekräftigen: Wenn die Idee eines Austausches beliebt gemacht und vom Ausbildungsbetrieb unterstützt wird, haben Lernende durchaus Interesse.

Ein weiterer wichtiger Faktor für das Interesse der Lernenden sind Alter und Reife. Für jüngere Lernende ist die Hürde, die vertraute Umgebung, Familie und Freunde zu verlassen, gross. Jugendliche im dritten oder vierten Lehrjahr sind eher motiviert, für eine begrenzte Zeit den Ort zu wechseln. Die «unbekannte Umgebung» ganz allgemein ist für Jugendliche ein Hemmnis. Passende Unterstützungsangebote fehlen oder sind nicht bekannt. Damit Jugendliche sich für einen Austausch motivieren, braucht es Vorbereitungs- und Begleitungsangebote, wie sie beispielsweise von Mitgliedorganisationen von Intermundo angeboten werden. Ausserdem ist es wesentlich, die Eltern¹⁴ einzubinden. Ebenso wenig, wie ein Austausch ohne die Unterstützung des Ausbildungsbetriebes zustande kommt, geht es ohne Eltern.

Becker et al. stellen in ihrer Studie zu den Wirkungen von Lernendenmobilität auf benachteiligte Jugendliche fest, dass der Einfluss des familiären Umfelds, gerade bei sozial benachteiligten Jugendlichen, oft zu einer Entscheidung gegen einen Austausch führt. Eltern haben Angst, ihre Kinder alleine ins Ausland ziehen zu lassen, trauen ihnen die Selbstständigkeit, das Zurechtkommen in der Fremdsprache, den Umgang mit dem Geld nicht zu, befürchten, sie gerieten auf die schiefe Bahn oder seien überfordert.¹⁵ Die durch den Austausch gewonnenen Kompetenzen und die daraus resultierenden, wissenschaftlich bewiesenen, besseren Karrierechancen¹⁶, sowie – im Falle eines Austausches im Rahmen des Europäischen Förderprogramms, der Europass-Mobilitätsnachweis¹⁷ – erweisen sich immer wieder als gute Argumente, um kritische Eltern und Jugendliche zu überzeugen.¹⁸

Nebst den Hürden im Kopf ist die zweite Gruppe von Hindernissen praktischer Natur. Ein Austausch in der Berufsbildung ist aufwändig,

es braucht eine Koordination mit allen Lernorten. Ein Austausch kostet, Betriebe wollen nicht auf die Arbeitskraft der Lernenden verzichten und die Suche nach einem geeigneten Gastbetrieb und einer Unterkunft im Ausland ist eine Herausforderung.

Wenn die Idee eines Austausches beliebt gemacht und vom Ausbildungsbetrieb unterstützt wird, haben Lernende durchaus Interesse.

In der dualen Berufsbildung «besteht ein grundsätzliches Problem in den «Fehlzeiten» während des Auslandsaufenthaltes».¹⁹ Ein gegenseitiger Austausch kann dieses Problem abschwächen, in dem Gastlernende aus dem Ausland die fehlende Arbeitskraft der eigenen Lernenden ersetzen. Wenn eine Ausbildungsfirma regelmässig Lernende für ein Jahr ins Ausland entsendet, kann dieses Austauschjahr bereits bei der Rekrutierung von Lernenden in die Rotation eingeplant werden. Bei einem Kurzaustausch von wenigen Wochen kann nötigenfalls ein Teil des Austausches in die Ferien verlegt werden. Bei internationalen Firmen bietet es sich an, Lernenden einen Austausch in einem firmeninternen Auslandsstandort zu ermöglichen. Der Ausbildungsbetrieb verliert somit keine Arbeitskraft. Er setzt sie lediglich anderswo ein. Weitere Lösungsansätze finden sich im Kapitel 4.6.

Studien aus Deutschland und Österreich bestätigen, dass gerade grössere Unternehmen die kurzfristigen Kosten eines Austausches in Kauf nehmen, weil sie längerfristig einen deutlichen Mehrwert erkennen.²⁰ So ermöglichen gemäss einer Studie von 2011 rund 19% der deutschen Ausbildungsbetriebe mit mehr als 500 Angestellten ihren Lernenden einen Auslandsaufenthalt. Gesamthaft sind es durchschnittlich 7% aller Ausbildungsbetriebe.²¹ Auch Schweizer Betriebe geben in der Bestandsaufnahme

zum binnenstaatlichen Austausch 2012 an, dass sie einen Sprachaustausch eher unterstützen würden, wenn betriebsintern mehr Ressourcen zur Verfügung stehen würden.²² Dieselbe Studie zeigt aber auch, dass Klein- und Kleinstbetriebe einem Austausch nicht zwingend skeptischer gegenüber stehen als Grossbetriebe. Lernende aus Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden wählen im Vergleich etwas häufiger Kurzaufenthalte von ein bis zwei Wochen. Gerade kleine Ausbildungsbetriebe sehen aber durchaus die Chance, durch das Angebot eines Austausches ihre Attraktivität für zukünftige Lernende zu steigern. Da Klein- und Kleinstbetriebe oft wenig überregional oder international vernetzt sind, stellt sie die Organisation eines Austausches vor Herausforderungen.²³ Lösungen bieten der Zusammenschluss in Lehrbetriebsverbänden und die Dienstleistungen professioneller Austauschorganisationen.²⁴

Eine immer wieder genannte Hürde ist die Organisation eines geeigneten Arbeitsplatzes und einer Unterkunft für Austauschlernende.²⁵ Austauschorganisationen, wie die Mitgliedsorganisationen von Intermundo, verfügen über ein gut ausgebautes, internationales Netzwerk. Sie können Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach Arbeitsplatz und Unterkunft unterstützen und garantieren ausserdem eine professionelle Begleitung der Lernenden vor, während und nach dem Austausch.

Einige Betriebe profitieren bei der Umsetzung von Austauschprojekten von finanzieller Unterstützung von staatlichen oder privaten Förderprogrammen. Allerdings sind die bürokratischen Hürden für Fördergelder gross. Die Zusammenarbeit mit spezialisierten Austauschorganisationen lohnt sich auch hier. Klimmer stellt in ihrer Studie zu Lernendenmobilität in Österreich sogar fest, dass «[d]ie meisten Unternehmen [...] sich nur mithilfe einer Vermittlungseinrichtung, die die gesamte Organisation sowie die Abwicklung der Fördergelder übernimmt, vorstellen [können], ihren Lehrlingen Auslandspraktika anzubieten.»²⁶

Bei der Realisierung eines Austauschprojektes für Lernende gilt es zahlreiche kleinere und grössere Hürden zu überwinden. Die Beispiele in den folgenden Kapiteln zeigen, wie sich diese Herausforderungen erfolgreich meistern lassen.

2 Dietmar Frommberger, Harald Büsing, und Manfred Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung: eine Studie zu Situation und Zukunft der grenzüberschreitenden Berufsbildung am Beispiel der Region Weser-Ems - Nord-Niederlande* (Oldenburg: BIS, Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg, 2005), 8–9; Gregor Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung: Beeinflussende Faktoren in der Phase der Berufsorientierung für eine grenzüberschreitende Mobilität im Bodenseeraum* (Frankfurt am Main, 2015), 207–12, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1065047>.

3 Charles Landert und Christine Panchaud, «Binnenstaatliche Sprachaustausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung: Bericht über die Bestandsaufnahme» (Bern: BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie), Dezember 2012), 22–23, https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.download.pdf/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.

4 Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung*, 207–9.

5 Frommberger, Büsing, und Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung*, 8.

6 Ebd., 8–9.

7 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), «Instrumente der Europäischen Berufsbildungszusammenarbeit», *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)*, zugegriffen 28. April 2016, <http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/02115/02116/index.html?lang=de>; Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), «Der Kopenhagen-Prozess: Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung», *EUR-Lex : Der Zugang zum EU-Recht*, zugegriffen 28. April 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=URISERV:ef0018>.

8 Markus Körbel und Werner Friedrich, «Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung» (Bonn: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, März 2011), 2, http://www.bagkjs.de/media/raw/studie_verdeckte_mobilitaet_kurzfassung.pdf.

9 Ebd., 29.

10 Noemi Helfenstein, «Nationale Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz: Umfrage bei allen Berufsfachschulen der Schweiz» (Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, 2016).

11 Siehe auch: Frommberger, Büsing, und Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung*, 116.

12 Reto Stern, «Die Berufslehre wird mobil: Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz» (Zürich: AFS Interkulturelle Programme Schweiz, 2013), 21, https://afs.ch/fileadmin/user_upload/Business/PDF/AFS-Bericht-Mobilitaet_waehrend_der_Lehre.pdf.

13 Landert und Panchaud, «Binnenstaatliche Sprachaustausche», 22–23.

14 Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung*, 251–54; Susanne Klimmer, «Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben»

(Wien: IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch, Mai 2009), 16–17, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf.

15 Carsten Becker, Sina Goldkamp, und Daniela Kroos, «Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte: Leonardo da Vinci Mobilität fördert Kompetenzzuwachs und Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten in der Berufsbildung», Impuls (Bonn: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, April 2012), 55–56, http://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/impuls_44_web_01.pdf.

16 Stefan Brunner, «Wirkungskompendium Jugendaustausch: Eine Übersicht wissenschaftlicher Forschungsergebnisse zur Wirkung von interkulturellem Austausch.» (Bern: Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, September 2015), 55; siehe auch: Uwe Brandenburg, Sonja Berghoff, und Obdulia Taboadela, «The Erasmus Impact Study: Effects of Mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of Higher Education Institutions», Executive Summary (Luxembourg: European Union, 2014); Kimberly Franklin, «Long-Term Career Impact and Professional Applicability of the Study Abroad Experience», *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad* 19 (2010): 169–90; Emily Mohajeri Norris und Joan Gillespie, «How Study Abroad Shapes Global Careers: Evidence from the United States», *Journal of Studies in International Education* 13, Nr. 3 (2009): 382–97, doi:10.1177/1028315308319740; William W. Maddux u. a., «Expanding Opportunities by Opening Your Mind: Multicultural Engagement Predicts Job Market Success Through Longitudinal Increases in Integrative Complexity», *Social Psychological and Personality Science* 5, Nr. 5 (1. Juli 2014): 608–15, doi:10.1177/1948550613515005; Charlotte I. R. Büchner, «Investition in Humankapital: Auslandsaufenthalte von Schülern», *Wochenbericht* 71, Nr. 45 (2004): 709–12; T. Fuss, G. Busse, und G. Langenhoff, «Gelernt an sich zu glauben. Langzeiteffekte des Parlamentarischen Patenschafts-Programms für junge Berufstätige», in *Jugendaustausch – und dann ...? Erkenntnisse und Folgerungen aus Wirkungsstudien und Nachbetreuungsangeboten im internationalen Jugendaustausch* (Bensberg: Thomas-Morus-Akademie, o. J.), 63–73.

17 Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, «Der Europass – Ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf einen Blick», *Europass Info*, zugegriffen 28. April 2016, <http://www.europass-info.de/>; Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, «Was ist der Europass?», *Der Europass*, zugegriffen 28. April 2016, <http://europass.cedefop.europa.eu/de/about>.

18 Becker, Goldkamp, und Kroos, «Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte», 56.

19 Frommberger, Büsing, und Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung*, 115–16.

20 Ebd., 116; Klimmer, «Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen?», 6–7; Körbel und Friedrich, «Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung», 2.

21 Körbel und Friedrich, «Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung», 30.

22 Landert und Panchaud, «Binnenstaatliche Sprachausweise», 28.

23 Vergleiche auch: Ebd., 28–29; 51.

24 Siehe auch: Ebd., 36. Eine Liste mit Austauschorganisationen, die Unterstützung bieten ein Austauschprojekt für Lernende umzusetzen, findet sich im Anhang, auf Seite 147.

25 Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung*, 212; Gregor Thurnherr, «Beeinflussende Faktoren für berufliche Mobilität aus Sicht von Jugendlichen, Lehrpersonen, Betrieben» (Roundtable mit Werkstattgespräch: «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.», FHNW, Olten, 7. März 2016), <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2960>; Klimmer, «Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen?», 16–17.

26 Klimmer, «Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen?», 15.

1.3. Lernendenmobilität in der Schweiz vom Mittelalter bis heute

In verschiedenen Berufen und Branchen hat Mobilität und interkultureller Austausch als Teil der Ausbildung eine lange Tradition. In Handwerksberufen lässt sich die «Walz» bis weit zurück ins Mittelalter belegen. Zimmerleute, Dachdecker, Maurer, Schreiner, Plattenleger und andere Handwerker gingen, nachdem sie einige Jahre als Lehrgesellen bei einem Meister gearbeitet haben, auf Wanderschaft. Erst nach der Walz konnten sie

selbst die Meisterwürde erlangen. Ab Mitte des 15. Jahrhunderts wurde die Wanderschaft für Handwerksgesellen in verschiedenen Zünften im deutschsprachigen Raum Pflicht. In beinahe jedem Gewerbe waren das Gewähren einer Wanderunterstützung und das kurzfristige Aufnehmen eines Wandergesellen auf begrenzte Dauer obligatorisch. Erst mit dem Ende des Zunftzwangs und der Einführung der Gewerbefreiheit Ende des 18. und Anfang

Im 20. Jahrhundert ist die Mobilitätskultur in der Berufsbildung weitgehend verschwunden. Das grosse Interesse an Austausch in Gymnasien und Universitäten zeigt aber, dass Mobilität weiterhin als wichtiger Bestandteil einer umfassenden Bildung wahrgenommen wird.

des 19. Jahrhunderts verschwand die Wanderpflcht.²⁷ Auch in der Landwirtschaft hat Mobilität in der Ausbildung Tradition. Noch heute wird traditionellerweise jedes Lehrjahr auf einem andern Betrieb absolviert und nicht selten überschreiten die Lernenden während ihrer Ausbildung die Sprachgrenze und absolvieren als Deutschschweizer einen Teil der Ausbildung in der Westschweiz oder umgekehrt.²⁸ Auch im Fortschritt, dem Organ des damaligen Vereins junger Kaufleute (heute KFMV) wurden Lehrgängern Auslandsaufenthalte schon Ende des 19. Jahrhunderts als «von zentraler Bedeutung, und zwar in denjenigen Ländern, die für die Branche wichtig sind» wärmstens empfohlen.²⁹

Im 20. Jahrhundert ist die Mobilitätskultur in der Berufsbildung weitgehend verschwunden. Das grosse Interesse an Austausch in Gymnasien und Universitäten zeigt aber, dass Mobilität weiterhin als wichtiger Bestandteil einer umfassenden Bildung wahrgenommen wird. Seit Beginn des 21. Jahrhunderts verzeichnet Austausch auch in der Berufsbildung erneut ein steigendes Interesse.³⁰

Im Zeitalter von Globalisierung und Digitalisierung befindet sich die Arbeitswelt in einem stetigen und rasanten Wandel. Von jungen Berufsleuten werden immer mehr Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Innovation, Selbstständigkeit und Problemlösungskompetenz gefordert. Sprachkenntnisse und soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Zickzack-Karrieren sind der Normalfall und Menschen, die ihr Pensionsalter im ursprünglichen Lehrberuf erreichen, werden zur Seltenheit. Eine Austausch Erfahrung in der Berufsbildung trägt massgebend dazu bei, Lernende mit den Kompetenzen auszurüsten, die sie brauchen um mit diesem Wandel Schritt zu halten. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben sich deshalb an der eidgenössischen Lehrstellenkonferenz 2011 gemeinsam dazu bekannt, Mobilität und Fremdspracherwerb in der Berufsbildung zu fördern und das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI, damals noch BBT) mit der Ausarbeitung von vier Stossrichtungen zur Förderung von Mobilität in der Berufslehre beauftragt.³¹ Während der Fokus der eidgenössischen Unterstützung von Mobilität vor allem auf dem Fremdspracherwerb liegt, zeigen die Gespräche mit Branchenverbänden und Ausbildungsbetrieben, dass die Gründe, Austausch zu fördern,

vielseitiger sind und die in einem Austausch erworbenen Fähigkeiten weit über die Sprachkenntnisse hinausgehen. Je nach Branche steht der Erwerb von Sprach- oder Fachkenntnissen, die Aneignung von Sozialkompetenzen oder die Steigerung der Attraktivität als Lehrbetrieb im Vordergrund. Angesichts sinkender Jugendkohorten und der Tendenz, dass immer mehr Jugendliche den Weg über das Gymnasium wählen, wird es für Ausbildungsbetriebe in der Zukunft zunehmend schwierig werden, die offenen Lehrstellen mit geeigneten Kandidatinnen zu besetzen.³² Ein Ausbildungsbetrieb, der seinen Lernenden einen Austausch anbieten kann, hat einen Vorteil im Werben um die fähigsten Lernenden.

27 Kemlein, Claudia, «Die Funktion der Watz in der beruflichen Bildung» (Institut für Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Berlin, 2016), 30–31, <http://dx.doi.org/10.14279/depositonce-5030>.

28 Christian Pidoux, «Mobilität der Lernenden in der Landwirtschaft» (Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung, Solothurn, 27. Januar 2016), http://www.ch-go.ch/media/filer_public/ef/7a/ef7a7a57-e8d1-4438-88e7-01d205e09ea6/pidoux_de.pdf; OdA AgriAliForm, «Austauschlehrjahr», *Inforama Kanton Bern*, zugegriffen 28. April 2016, http://www.inforama.vol.be.ch/inforama_vol/de/index/bildung/bildung/landwirtschaft/lehre_und_berufsschule/Austauschlehrjahr.html.

29 Fortschritt 1882, 50 in: Emil Wettstein, *Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz* (Aarau: Sauerländer, 1987), 12, c.

30 Siehe auch: CH-Stiftung Teams der Programme Leonardo da Vinci und Piaget, «Positive Bilanz Erasmus+ 2014–2016», Newsletter Berufsbildung, Nr. 2/2016 (3. Mai 2016), <http://www.ch-go.ch/de/aktuell/newsletter/archiv/>.

31 Bettina Bichsel, Peter Seiler, und Christa Barmettler, «Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdspracherwerbs in der Berufsbildung» (Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), heute SBFI, November 2012), <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/28781.pdf>.

32 Bis 2020 werden, infolge geburtenschwacher Jahrgänge, stetig weniger Jugendliche auf den Lehrstellenmarkt drängen. Siehe dazu: Patrick Schellenbauer, Rudolf Waser, und Daniela Lepori, «Die Zukunft der Lehre: Die Berufsbildung in einer neuen Wirklichkeit» (Zürich: Avenir Suisse, 2010), 52, http://www.avenir-suisse.ch/wp-content/uploads/2010/11/duale-Bildung_hp_inhalt.pdf?1cab38.

Mittelalter	18. Jahrhundert	19. Jahrhundert	20. Jahrhundert	21. Jahrhundert										
Wanderschaft in Zünften		Beginn der modernen Berufsbildung	Austauschprojekte als Beitrag zur Völkerverständigung nach dem 2. Weltkrieg und zur Stärkung der europäischen Zusammenarbeit											
Ab Mitte 15. Jahrhundert	Ende 18./Anfang 19. Jahrhundert	Ab Ende 19. Jahrhundert	Nach Ende des 2. Weltkriegs	1992	1998	Ab 2005	Ab 2010	Januar 2011	25. November 2011	Ab 2012	Ab 2014			
Walg ist in Handwerksberufen verbreitet, oft sogar Pflicht zur Erlangung der Meisterwürde.	Einführung der Gewerbefreiheit bewirkt Ende der Wanderpflicht in Handwerksberufen.	Berufsbildung wird institutionalisiert. Bundesbeschluss zur Förderung von Berufsbildung (1884) und Einführung erster landesweiter Abschlussprüfungen für Handwerksberufe (1889). In einigen Berufen, z. B. in der Landwirtschaft und bei Kaufleuten hat Austausch von Beginn an eine grosse Bedeutung.	In den Grenzregionen wird die internationale Zusammenarbeit gefördert mit dem Ziel, über Kooperation zur Völkerverständigung beizutragen und weitere Kriege zu verhindern. Im Rahmen solcher Initiativen entstehen später im Dreiländereck (Nordwestschweiz, Alsace-Lorraine, Baden-Württemberg) das länderübergreifende Lehrlingsaustauschprogramm Euregio Zerfitikat und im Bodensee- und Alpenraum das Programm X-Change.	Nach dem «Nein» zum EWR-Beitritt gründen die Westschweizer Kantone den Verein Swiss Occidental Leonardo (SOL) um Lernenden einen Austausch im europäischen Ausland zu ermöglichen und die europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung zu fördern. (Nach dem Beitritt der Schweiz zum LLP-Programm verliert SOL an Wichtigkeit und stellt die Aktivitäten ab 2014 ein.)	Der Rotary-Club Uster gründet das Lehrlingsaustauschprogramm Visite als Massnahme gegen Jugendarbeitslosigkeit.	Pionierprojekte von innovativen Firmen wie Bühler AG und Bobst SA werden lanciert und in den folgenden Jahren erfolgreich ausgebaut.	Lernendenmobilität wird zu einem Thema beim Dachverband für Jugendaustausch und verschiedenen Mitgliedorganisationen von Intermundo.	Die Schweiz wird als Vollmitglied im EU-Programm LLP aufgenommen. Dazu gehört seit 1995 das Austauschprogramm für Akteure der Berufsbildung Leonardo da Vinci. Die CH-Stiftung (ab 2017 die SFAM) übernimmt die Rolle der Nationalagentur für Teilnehmende aus der Schweiz.	Die Nationale Lehrstellenkonferenz 2011 widmet sich dem Thema «Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität.»	Immer mehr Berufsfachschulen engagieren sich aktiv für Austausch und lancieren eigene, meist kurze, Austauschprogramme von 1-4 Wochen, oft eine Kombination von Sprachkurs und Praktikum.	Trotz der Suspendierung der Schweizer Vollmitgliedschaft im Erasmus+ Programm nach dem Schweizer «Ja» zur Masseneinwanderungsinitiative verzeichnet das Leonardo da Vinci Programm ein markant steigendes Interesse am Lehrlingsaustausch (+74%).			

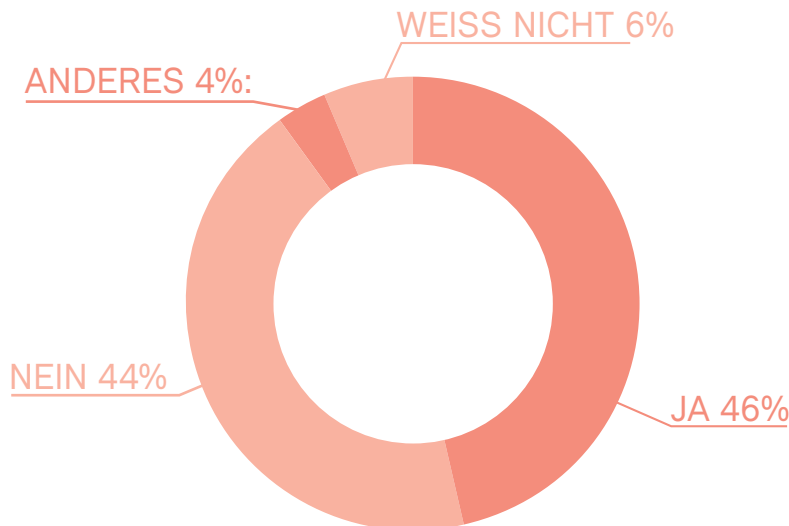
1.4. Facts & Figures Lernendenmobilität heute

Im August 2015 haben in der Schweiz 77'467 Jugendliche und Erwachsene eine berufliche Grundbildung angetreten. Ähnlich viele sind es im Sommer 2016. Insgesamt befanden sich im Jahr 2015 rund 221'400 Personen in einer beruflichen Grundbildung.³³ Obwohl die Zahl der Jugendlichen, die auf den Lehrstellenmarkt drängen, abnimmt und in den vergangenen Jahren beinahe 10'000 Lehrstellen unbesetzt blieben, weist nach wie vor kein anderer Bildungsbereich jährlich so viele Abschlüsse auf, wie die berufliche Grundbildung. Seit Jahren wählen rund zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung. Die allermeisten Ausbildungen sind betrieblich organisiert. In der Westschweiz und im Tessin ist die schulisch organisierte berufliche

Grundbildung etwas weiter verbreitet als in der Deutschschweiz.³⁴ Lernende sind also keineswegs eine kleine Gruppe. Eine Mehrheit der Schweizer Jugendlichen zwischen 15 und 20 Jahren befindet sich in einer Berufslehre. Bisher profitiert vor allem jenes Viertel der Jugendlichen, welches sich für eine allgemeinbildende Mittelschule entscheidet, von Austauschangeboten. Die von Intermundo durchgeführte nationale Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz zeigt aber auf, dass sich die Situation langsam ändert. Die interessantesten Resultate sind hier in Form von Diagrammen dargestellt.

Seit Jahren wählen rund zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung.

HABEN LERNENDE AUS IHRER BERUFSFACHSCHULE
IN DEN JAHREN 2014-2016 IM RAHMEN IHRER AUSBILDUNG
EINEN AUSLANDSAUFENTHALT ABSOLVIERT
ODER AN EINEM AUSTAUSCHPROJEKT TEILGENOMMEN?



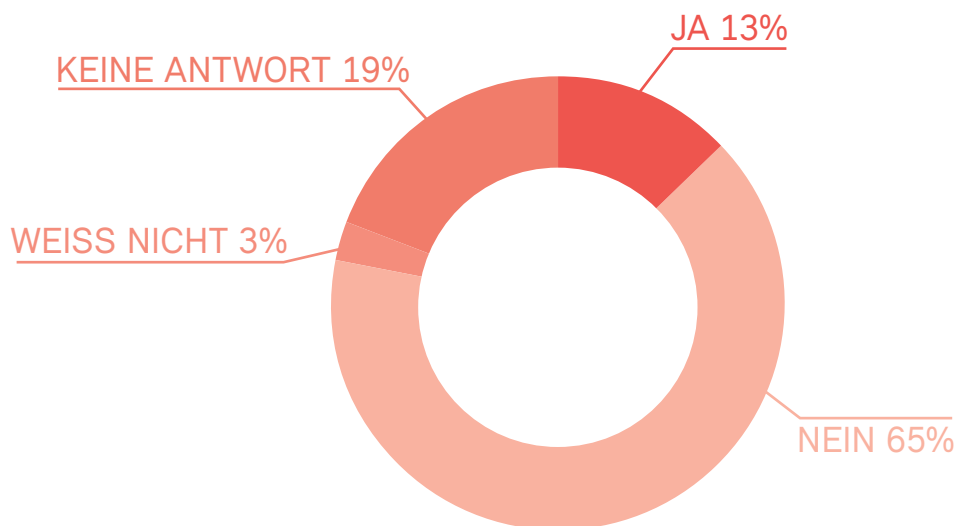
n=148

Etwas weniger als die Hälfte von gesamt 148 Berufsfachschulen gaben an, dass Lernende ihrer Schule zwischen 2014 und 2016 an einem Austausch teilgenommen haben. Zwischen 2014 und Mitte 2016 haben gemäss den Angaben in der Erhebung insgesamt 3'061 Lernende von einem Austausch profitiert. Mehrere teilnehmende Berufsfachschulen konnten leider keine, oder nur ungenaue, Angaben zur Anzahl Lernenden machen, die an einem Austausch teilgenommen haben. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl von Lernenden, die einen Austausch gemacht haben, um einiges höher liegt. In jedem Fall aber liegt der Anteil von Lernenden, die im Laufe ihrer Grundbildung von einem Austausch profitieren bisher deutlich unter 5%. Von 2014 bis 2015 hat die Anzahl Austausche jedoch leicht zugenommen. Eine Fortführung

dieses Trends zeichnet sich auch für 2016 ab. Auch die Statistiken der CH-Stiftung verzeichnen seit 2014 ein steigendes Interesse an Austausch in der Berufsbildung. Die Anzahl Mobilitätsprojekte für Lernende hat um ganze 74% zugenommen.³⁵

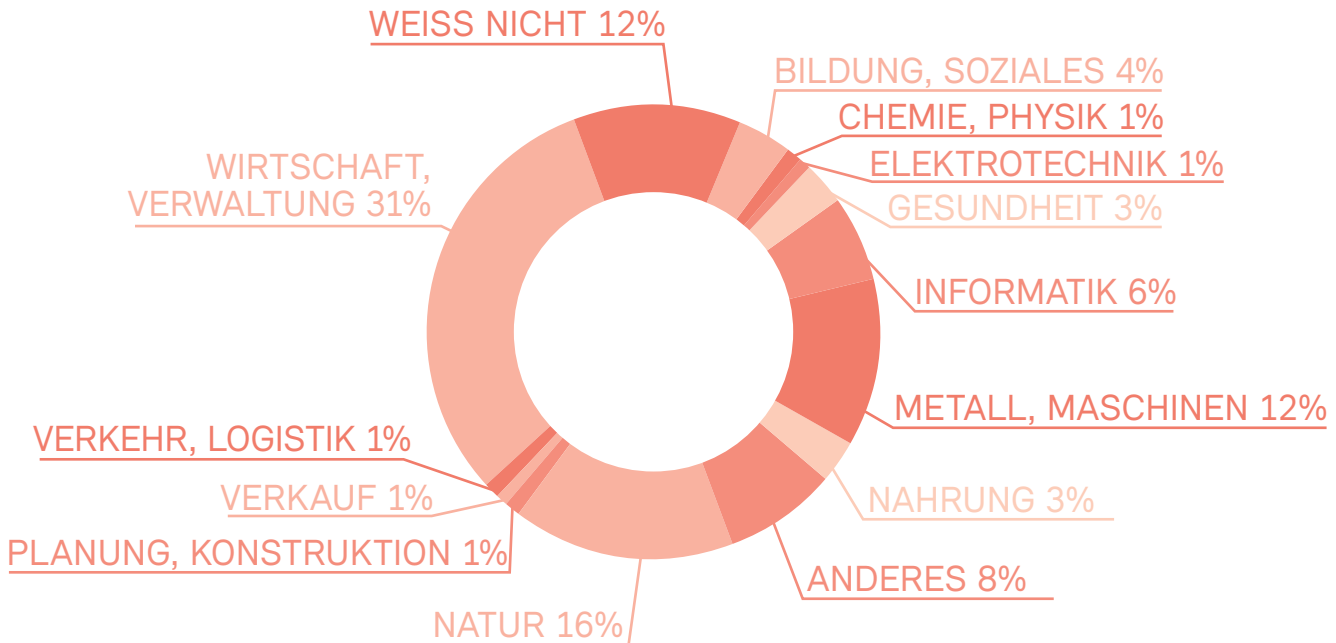
Nur ein kleiner Teil der Berufsfachschulen hat im Gegenzug selbst Austauschlernende empfangen.

HAT IHRE BERUFSFACHSCHULE IN DEN JAHREN 2014-2016 AUCH AUSTAUSCHLERNENDE EMPFANGEN?



n=148

BERUFSFELD DER AUSTAUSCHTEILNEHMENDEN

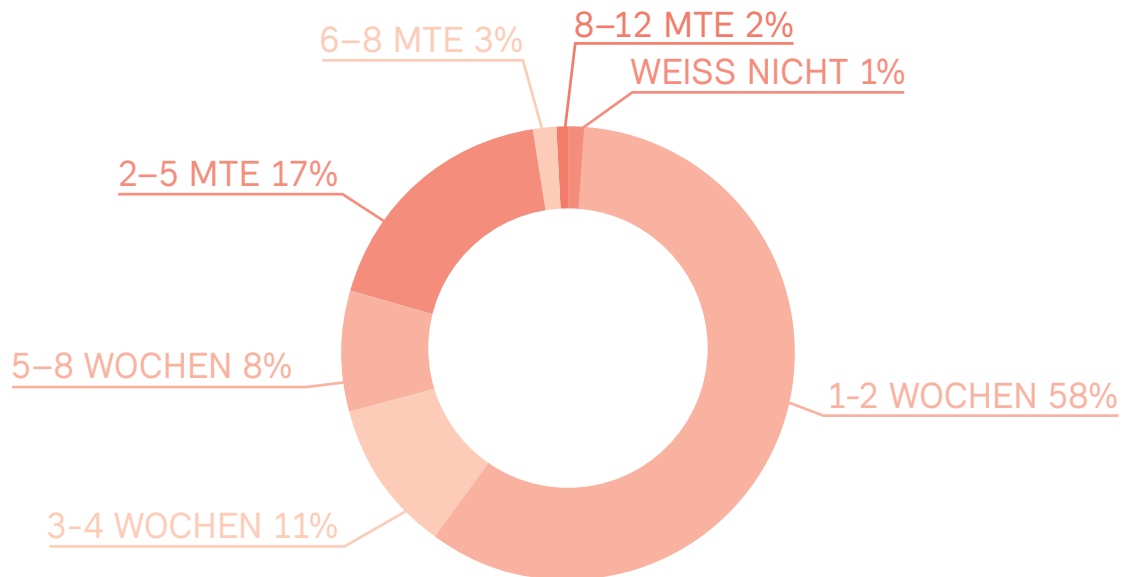


n=3'061

Mit beinahe einem Drittel die mit Abstand grösste Gruppe der Lernenden, die zwischen 2014 und 2016 von einem Austausch profitiert haben, absolviert eine Ausbildung im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung.

Mit beinahe einem Drittel die mit Abstand grösste Gruppe der Lernenden, die zwischen 2014 und 2016 von einem Austausch profitiert haben, absolviert eine Ausbildung im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung. Es ist davon auszugehen, dass die in der KV-Ausbildung üblichen Sprachkurse für einen grossen Teil dieser Austausche verantwortlich sind. Auf dem zweiten und dritten Rang folgen Lernende der Berufsfelder Natur sowie Metall und Maschinen.

WIE LANGE HABEN DIE AUSTAUSCHPROJEKTE GEDAUERT?

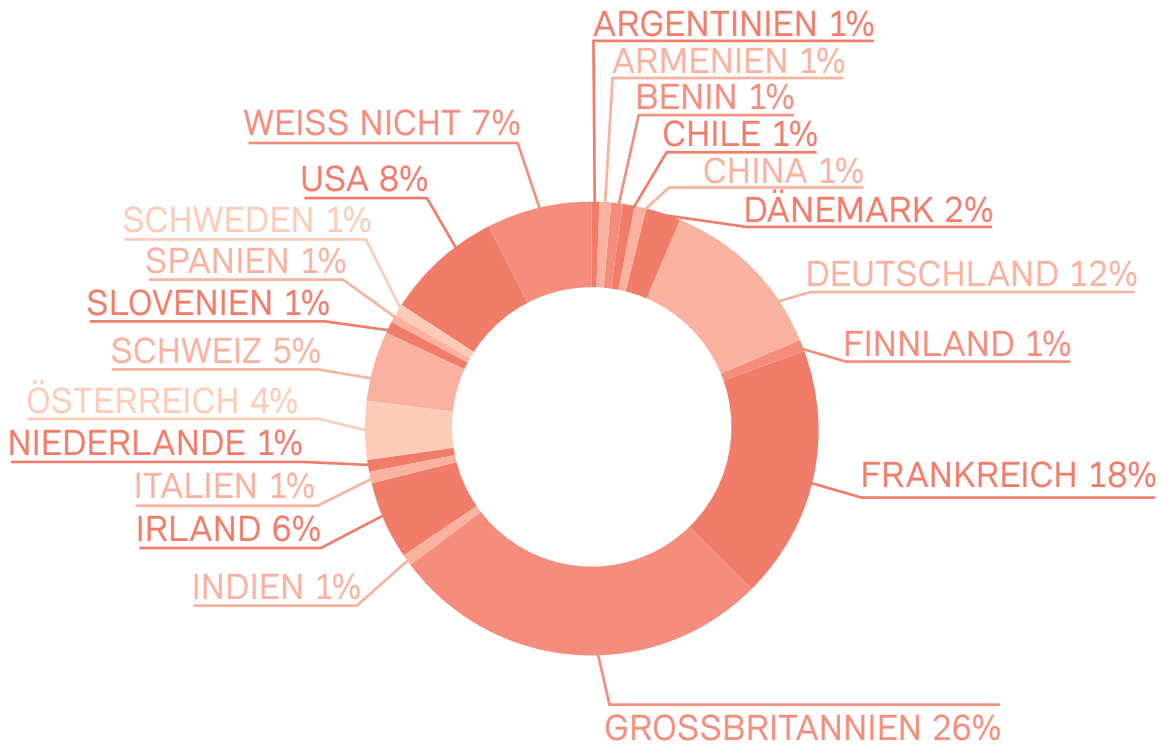


n=132

Deutlich über die Hälfte der Austauschprojekte für Lernende dauern maximal zwei Wochen. Nicht ganz ein Fünftel der Austauschprojekte dauern zwischen drei und acht Wochen, ein weiteres knappes Fünftel zwischen zwei und fünf Monaten. Bei einer Mehrzahl dieser Austauschprojekte haben mehrere Lernende teilgenommen. Besonders bei den Kurzaustauschen handelt es sich überwiegend um Sprachkurse oder Projektwochen, die im Klassenverband stattfinden. Ein Aufenthalt von ein bis zwei Wochen kann Jugendlichen einen guten Impuls geben und sie fürs Fremdsprachenlernen motivieren. Vor allem wenn diese Aufenthalte in Gruppen stattfinden, ist die Dauer aber zu kurz, um eine tiefere Integration in der neuen Umgebung und eine Reflexion der eigenen und fremden Kultur zu erreichen. Solche kurzen Aufenthalte im

Klassenverband werden von Intermundo deshalb nicht als interkultureller Austausch im eigentlichen Sinne bezeichnet. In den vergangenen Jahren haben die Austauschprojekte, die ein bis zwei Wochen Sprachkurs mit einem Mini-Praktikum von ein bis zwei Wochen verbinden, zugenommen. Durch die individuelle Platzierung in Gastbetrieben steigt die Integration ins Gastland bereits deutlich. Eine bisher sehr kleine Zahl von Lernenden profitiert von einem Austausch mit einer Dauer von über einem halben Jahr.

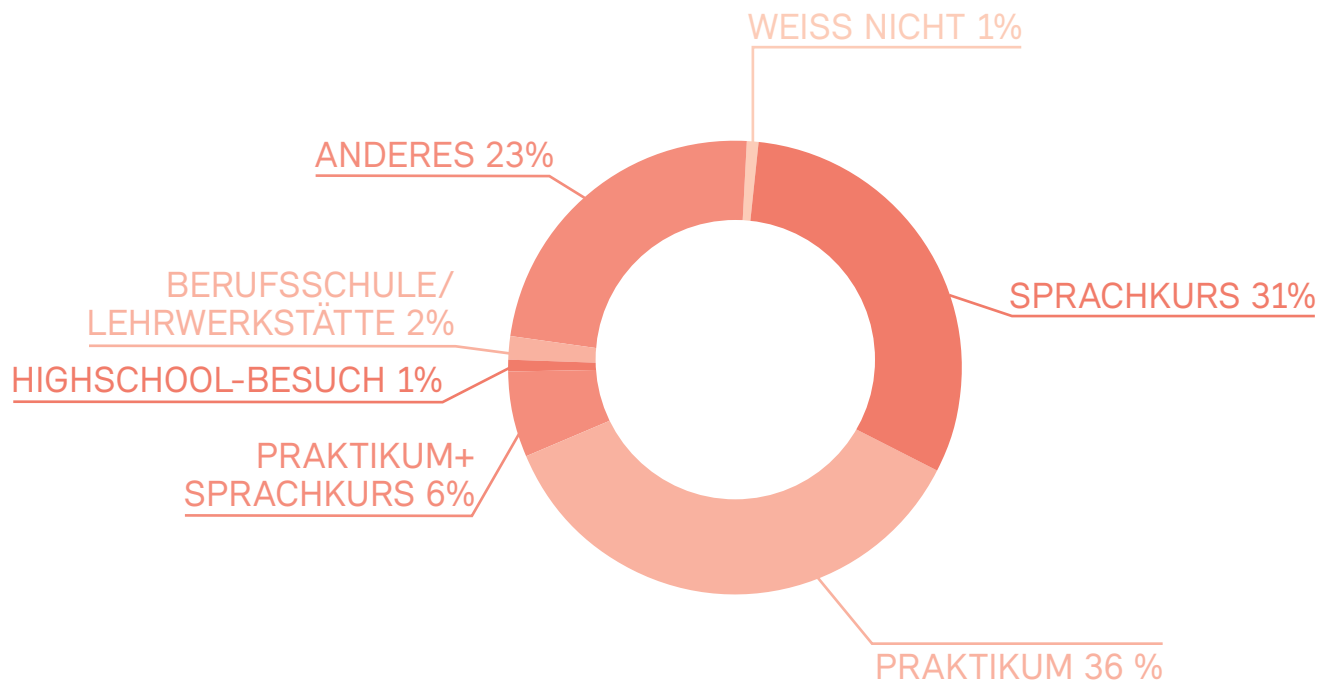
WAS WAR DIE DESTINATION DER AUSTAUSCHPROJEKTE?



n=122

Grossbritannien, Frankreich und Deutschland sind die beliebtesten Destinationen. Dies deutet darauf hin, dass der Spracherwerb oft Hauptargument für einen Austausch ist. Englisch und Französisch sind die wichtigsten Fremdsprachen in der Deutschschweiz. Französisch ist im Tessin sehr wichtig. Jugendliche aus der Westschweiz und dem Tessin möchten ihre Deutschkenntnisse verbessern. Überraschend ist, dass nur gerade 5% der Austauschprojekte innerhalb der Schweiz stattfinden.

WAS WAR DER INHALT DER AUSTAUSCHPROJEKTE?

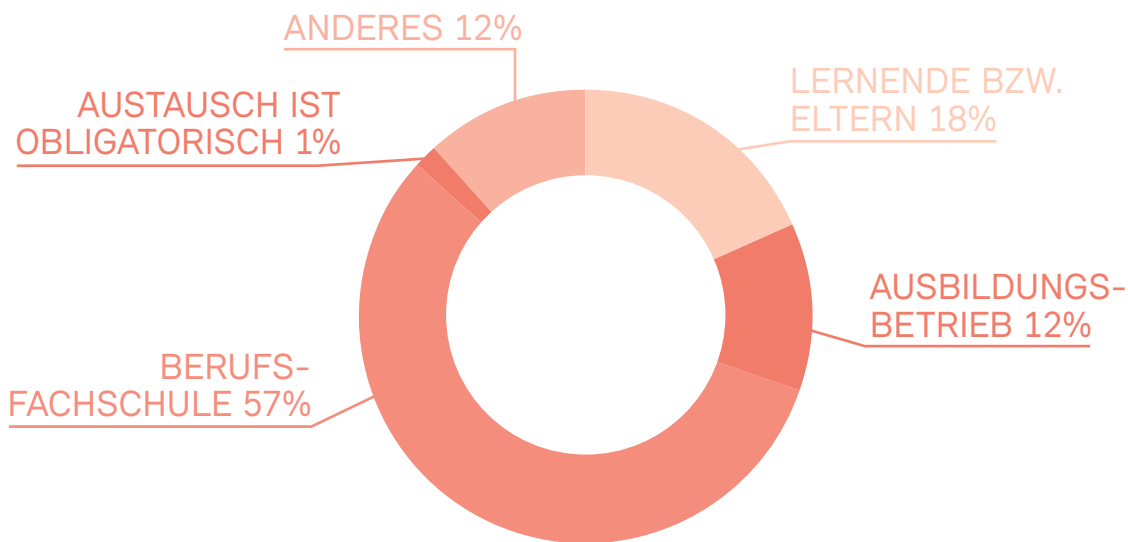


n=161

Am beliebtesten scheinen mit etwas über einem Drittel Anteil der Austauschprojekte Auslandpraktika zu sein, dicht gefolgt von Sprachkursen.

Am beliebtesten scheinen mit etwas über einem Drittel Anteil der Austauschprojekte Auslandpraktika zu sein, dicht gefolgt von Sprachkursen. Ein beachtlicher Teil gab als Austauschinhalt «Anderes» an. Dazu zählen beispielsweise Projektwochen im Klassenverband, die im Ausland stattfinden oder Sprachaufenthalte, bei welchen die Lernenden frei sind, einen Freiwilligeneinsatz, ein Praktikum, simples Leben bei einer Gastfamilie, einen Sprachkurs oder eine Kombination davon zu wählen.

WER HAT DIE AUSTAUSCHPROJEKTE INITIIERT?

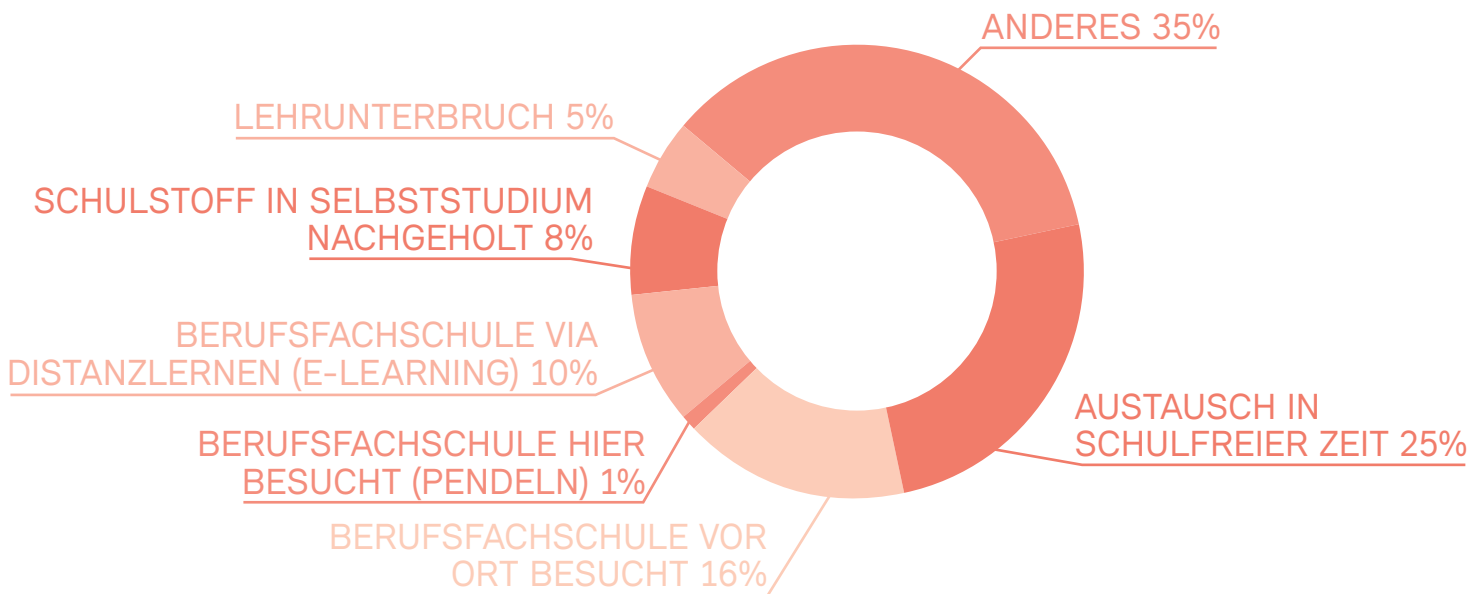


n=283

Deutlich über die Hälfte der den Berufsfachschulen bekannten Austauschprojekte werden von ihnen selbst initiiert. In knapp einem Fünftel der Austauschprojekte geht die Initiative von Lernenden und deren Eltern aus. Erst an dritter Stelle folgen vom Ausbildungsbetrieb initiierte Austauschprojekte. Diese Resultate decken sich mit der Statistik der CH-Stiftung, die zeigt, dass in den Jahren 2014 und 2015 von 79 Anträgen für Austauschprojekte in der Berufsbildung 78% von Berufsfachschulen und kantonalen Ämtern eingereicht wurden.³⁶ Etwas anders sieht die Situation beim binnenstaatlichen Sprachaus-tausch auf. Hier sind die Betriebe deutlich aktiver. Wie eine Studie von 2012 zeigt, ging die Initiative für einen binnenstaatlichen Austausch in 31% von 270 Fällen vom Ausbildungsbetrieb und

in 25% von diesem und den Lernenden gemein-sam aus. In 15% der Fälle kam die Initiative direkt von den Lernenden. In nur 4% gab die Berufs-fachschule den Anstoss.³⁷

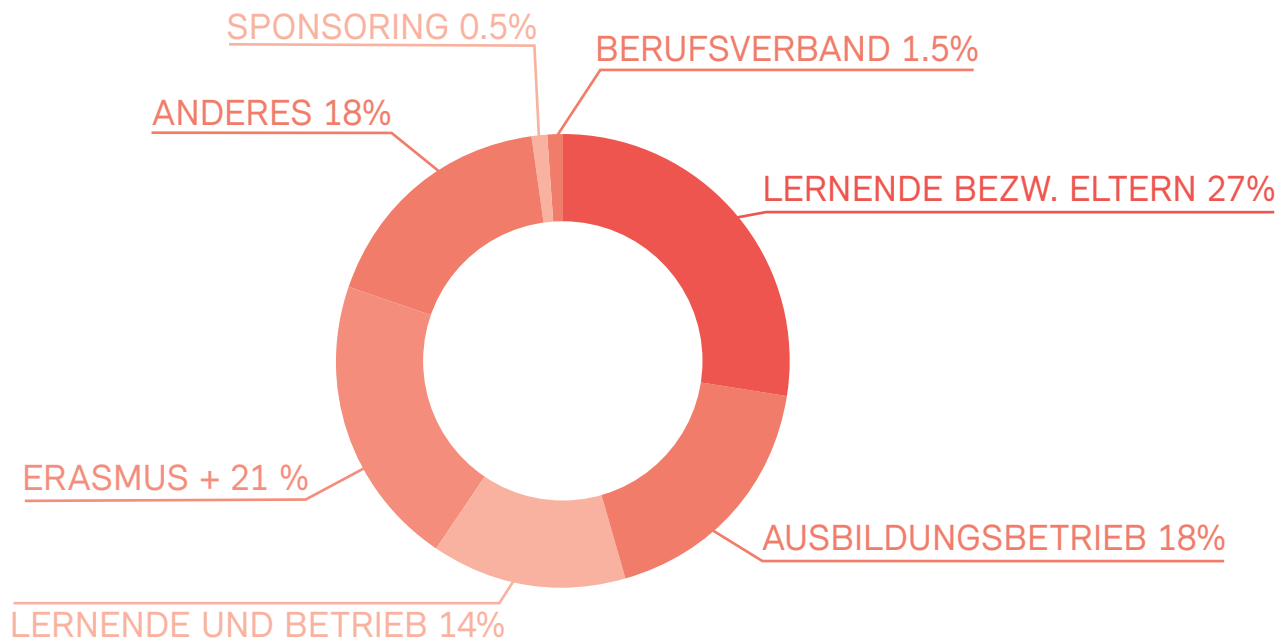
WIE WAR DER BERUFSFACHSCHULBESUCH WÄHREND DES AUSTAUSCHES GEREGLT?



n=116

Ein Viertel der Austauschprojekte findet in der schulfreien Zeit statt. Mit rund 16% folgen Austauschprojekte, bei welchen die Lernenden eine Berufsfachschule vor Ort besuchen. Solche Austausche sind nur in Ländern, die eine duale Berufsbildung kennen, möglich. Es folgen, noch vor dem Nacharbeiten des Schulstoffes im Selbststudium (8%) und Lehrunterbruch (5%), Austauschprojekte mit Berufsfachschulbesuch via Distanzlernen (10%). Mit 35% der Antworten haben die meisten Berufsfachschulen «Anderes» gewählt. Ein Teil dieser Antworten ist auf die kurzen Sprachkurse, die den grössten Teil der Austausche ausmachen, zurückzuführen. Diese sind oft freiwillig, werden aber als Schulzeit angerechnet. Oft findet ein Austausch auch nur teilweise in schulfreier Zeit statt. Auch hier wurde teils die Option «Anderes» gewählt.

WER HAT DEN AUSTAUSCH FINANZIERT?



n=187

Über ein Viertel der Austauschprojekte wird von den Lernenden selbst und deren Eltern finanziert. Gut ein Fünftel der Austauschprojekte profitiert von Subventionen des europäischen Austauschprogramms Erasmus+ (Leonardo da Vinci). An dritter Stelle folgen, mit 18% gleichauf, Austauschprojekte, die vom Ausbildungsbetrieb oder durch andere Quellen finanziert werden. 14% der Austauschprojekte werden von Lernenden und dem Betrieb gemeinsam finanziert.³⁸

³³ Bundesamt für Statistik, «Berufliche Grundbildung: Lehrverträge», *Berufsbildungssystem-Detaillierte Daten*, 26. Februar 2015, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/data/blank/08.html>.

³⁴ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), «Lehrstellenmarkt spiegelt demografischen Rückgang», *Der Bundesrat. Das Portal der Schweizer Regierung*, 8. Juni 2016, <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msgid-62067.html>; Bundesamt für Statistik, «Berufliche Grundbildung: Lehrverträge», 7; «Fakten und Zahlen: Berufsbildung in der Schweiz (2016)» (Bern: SBFI, 2016), 11, http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/2777-13558-1-fakten_zahlen_bb2016_dt__1_.pdf.

³⁵ Teams der Programme Leonardo da Vinci und Piaget, «Positive Bilanz Erasmus+ 2014-2016».

³⁶ Ebd. Die CH-Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit verwaltet noch bis Ende 2016 die Gelder für die Schweizer Teilnahme am europäischen Austauschprogramm Erasmus+. Dazu gehört auch das Leonardo da Vinci-Programm für Austausch in der Berufsbildung. Ab 2017 wird die neu gegründete Schweizerische Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität (SFAM) diese Aufgaben übernehmen.

³⁷ Landert und Panchaud, «Binnenstaatliche Sprachausstausche», 25.

³⁸ Helfenstein, «Nationale Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz: Umfrage bei allen Berufsfachschulen der Schweiz». Leider haben einige der teilnehmenden Berufsfachschulen einzelne Fragen übersprungen, weshalb die gesamte Antwortzahl von Frage zu Frage variiert.

Austausch und Karriere gemacht – DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON THOMAS ILG

Wie heissen Sie, wo arbeiten Sie heute,
in welcher Position?

Thomas Ilg, Geschäftsführer ILG AG WIMMIS, Druck und Medien,
3752 Wimmis

Wann, wo und wie lange waren Sie im Austausch?

1974/75 für ein Jahr mit YFU an der High-School in Sault Ste. Marie, Michigan, USA

Was haben Sie in diesem Austausch gelernt,
wovon Sie bis heute profitieren?

- Selbständig werden
- Sich in neuer und fremder Umgebung zurechtfinden
- Erweiterung des Horizontes. Andere Art zu leben sehen
- Eine Fremdsprache (Englisch) vertieft lernen
- Beziehungen, welche noch heute bestehen

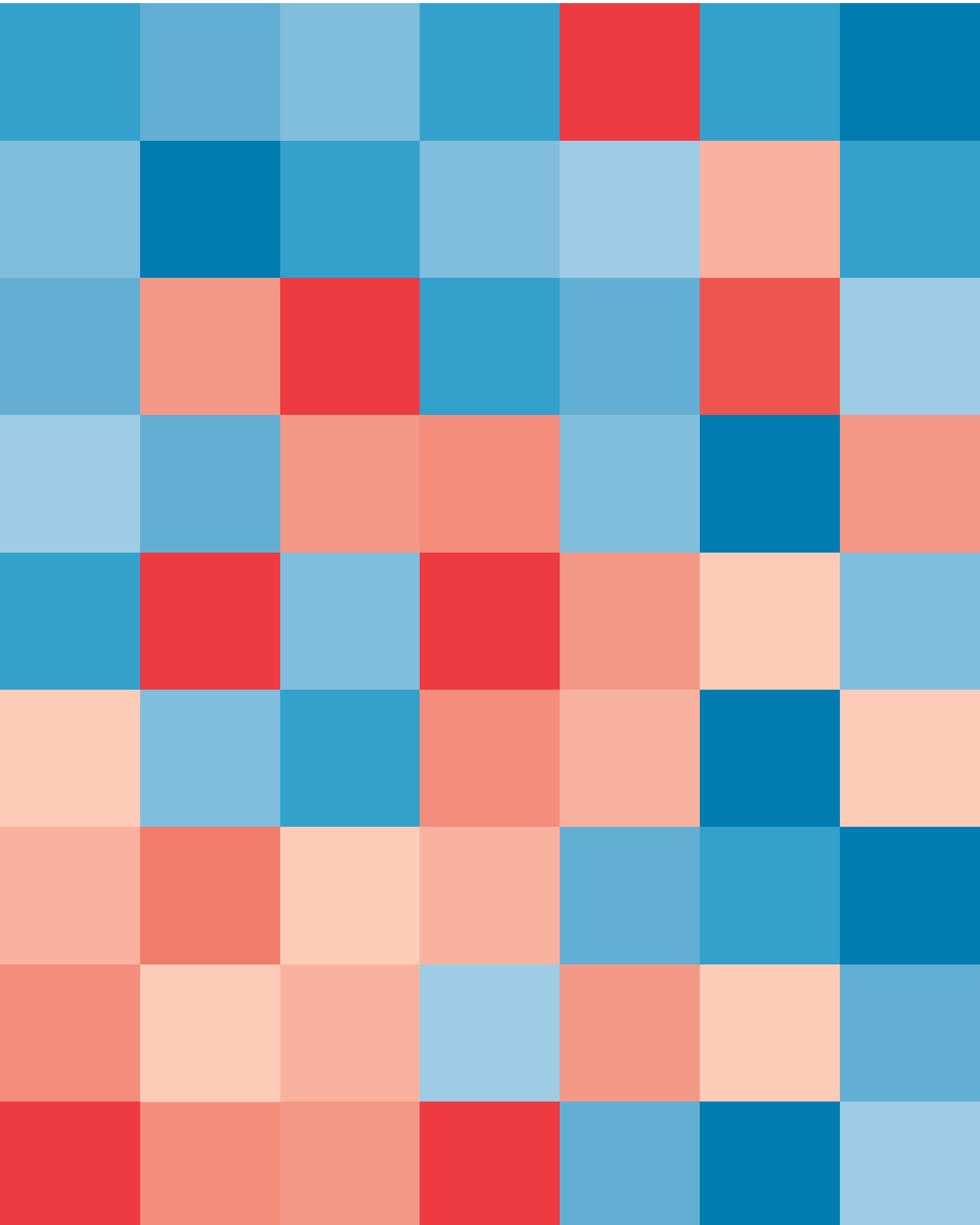
Warum würden Sie ihren Angestellten und Lernenden
einen Austausch empfehlen?

Für Lernende ist das DIE Gelegenheit, ein Jahr im Ausland zu verbringen,
bevor sie bindende Verpflichtungen eingehen

Für Angestellte ist es eine interessante Auszeit



Fotos z.V.g.



2. Lernendenmobilität: Warum lohnt sich das?

2.1. Die 10 Topgründe für Lernendenmobilität

2.2. Was Ausbildungsbetriebe gewinnen

2.3. Was Lernende gewinnen

2.4. Was Berufsfachschulen gewinnen

2.5. Was die Gesellschaft gewinnt

<<Was ich in Indien
gelernt habe? Geduld!
Geduld und dass das
Leben anderswo so
absolut anders aussehen
kann, und doch auch
funktioniert. Auch
beruflich habe ich von
meinem Austausch
profitiert. Ich habe
noch vor meinem
Lehrabschluss ein
Jobangebot von Adobe
erhalten. Das ist
ein enormer Vorteil!>>

(Vinzenz Uhr hat als Lernender Informatiker
im 4. Lehrjahr 2014 ein dreimonatiges Ausland-
spraktikum bei Adobe in Indien absolviert)³⁹

2.1. Die 10 Topgründe für Lernendenmobilität

1. Förderung von sozialen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen.

Lernende erwerben in einem Austausch Verantwortungsbewusstsein, Kreativität, emotionale Reife, Selbstständigkeit, Problembewältigungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen, Fachwissen und Sprachkenntnisse. Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule und das gesamte Umfeld profitieren davon.

2. Verbesserte Karrierechancen.

Lernende mit Austausch Erfahrung haben langfristig bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

3. Die Attraktivität des Ausbildungsbetriebs steigern.

Das Resultat sind mehr und bessere Bewerbungen auf offene Lehrstellen.

4. Fachkräfte sichern.

Austauschangebote tragen zu einer langfristigen Bindung der Lernenden an den Betrieb bei.

5. Marketing.

Dank Lernendenmobilität wird ein Betrieb als innovativ und engagiert wahrgenommen.

6. Nachwuchsförderung.

Jugendlichen Chancen bieten ist Teil eines nachhaltigen Personalmanagements.

7. Chancengleichheit stärken.

Die wichtigen Erfahrungen eines interkulturellen Austausches sind nicht mehr nur privilegierten Mittelschülerinnen und Studenten vorbehalten.

8. Aufwertung der Berufsbildung gegenüber Mittelschulen.

Die Möglichkeit eines Auslandpraktikums kann ausschlaggebend für die Wahl einer Lehre sein.

9. Austauschlernende sind Botschafter für die Qualität der Schweizer Berufsbildung.

Dies trägt zu internationaler Anerkennung und Stärkung der dualen Ausbildung bei.

10. Interkulturelle Verständigung.

Ein Austausch hilft Vorurteile ab- und interkulturelle Beziehungen aufzubauen und ist damit auch Friedensarbeit.



Diese 10 Topgründe sind auch als PDF zum Download und als Liste zum Teilen auf Facebook und Co. verfügbar! www.intermundo.ch/leitfaden/tools

2.2. Was Ausbildungsbetriebe gewinnen

Wer seinen Lernenden einen Austausch anbietet, gewinnt an Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und spricht vermehrt besonders fähige und motivierte Lernende an. Das Austauschangebot kann auch als «Ansporn und Belohnung» für besonders gute Leistungen genutzt werden. Der Betrieb profitiert direkt von den neu erworbenen Fach- und Sprachkenntnissen sowie von gewonnenen persönlichen Kompetenzen der Lernenden.

Die Lernenden sind nach dem Austausch reifer und selbstständiger, sind mehr bereit, mitzudenken und Verantwortung zu übernehmen, sie sind motivierter und loyaler gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb. Zudem kann ein Betrieb von neu geknüpften oder vertieften Kontakten und Geschäftsbeziehungen zum Gastbetrieb im Ausland profitieren. Lernende mit Austausch Erfahrung sind ausserdem eher bereit, später im Berufsleben eine Position im Ausland anzunehmen

Die moderne, global vernetzte Wirtschaft verlangt von jungen Menschen zunehmend Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und diverse weitere Kompetenzen und Fähigkeiten, die durch einen interkulturellen Austausch massgeblich gefördert werden.

und sind den damit verbundenen Herausforderungen besser gewachsen.

Die moderne, global vernetzte Wirtschaft verlangt von jungen Menschen zunehmend Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und diverse weitere Kompetenzen und Fähigkeiten, die durch einen interkulturellen Austausch massgeblich gefördert werden. Soziale Kompetenzen, Fach- und Sprachkenntnisse zählen somit zu den wichtigsten Argumenten für Ausbildungs-betriebe, einen Austausch zu unterstützen. Während noch 1999 nur jeder zehnte Erwerbstätige in Deutschland am Arbeitsplatz Grundkenntnisse in Englisch haben musste, ist dieser Anteil im Jahr 2006 auf 22% angestiegen, in den Metall- und Elektroberufen gar auf fast einen Drittel.⁴⁰

Seit 2006 dürften diese Zahlen weiter angestiegen sein. Während interkulturelle Kompetenzen noch in den 90-er Jahren vor allem von universitär ausgebildeten Führungskräften erwartet wurden, werden Erfahrung im Umgang mit fremden Kulturen, Fähigkeit in internationalen Teams zu arbeiten, Englisch- und andere Fremdsprachenkenntnisse zunehmend auch für praktisch tätige Fachkräfte in diversen Branchen vorausgesetzt.⁴¹

Betriebe, welche an einer breit angelegten Umfrage zum Thema Austausch in der Berufslehre in Deutschland teilgenommen haben, gaben als die wichtigsten Vorteile von Lernendenmobilität für den Ausbildungsbetrieb die grössere Selbstständigkeit (79%) und das grössere Engagement (78%) der Lernenden an, gefolgt von einer höheren Leistungsfähigkeit der Lernenden nach dem Austausch (62%). Rund 25% der Betriebe haben ausserdem einen besseren Umgang mit internationalen Kunden als positiven Nebeneffekt genannt. Weiter wurden die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch internationale Kompetenzen (15 %), die bessere Integration von «schwierigen» Auszubildenden (9 %) und die Steigerung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb (7 %) genannt.⁴²

«Unsere Motivation sind die Lernenden selbst», sagt Paul Briggeler, Leiter Training Center der Lonza AG. Immer wieder werde er von der Leitung 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»,

«Man spricht in der Ausbildung immer davon, dass Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Methoden gleichwertig seien. Besonders in den letzten beiden Bereichen machen Lernende während eines Austauschjahres einen Riesenfortschritt. Sie erwerben Führungsqualitäten und werden bessere Teamplayer. Das zählt für unsere Firma ebenso viel wie Fachkenntnisse.»

(Paul Briggeler, Leiter berufliche Grundbildung Lonza AG)

sei oft die Antwort der Konzernleitung. Neben der reinen Fachkompetenz 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 vieler Betriebe. 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 Schweiz.⁴³

Einen Austausch zu ermöglichen, ist eine langfristige Investition. Die zurückkehrenden Lernenden sind wertvolle Fachkräfte, sie haben vielfältige interkulturelle Erfahrungen gemacht, bringen neue Ideen ein, weil sie etwas anderes gesehen und erlebt haben. Die Inspiration und Kreativität, die Lernende aus einem Auslandsaufenthalt nach Hause bringen, kann für Betriebe ein wichtiger Marktvorteil sein.

Bühler AG und Lonza AG, zwei Firmen, die schon lange Lernendenmobilität anbieten, haben beide schon mehrfach erlebt, wie Ideen, welche Lernende aus einem Austausch mitgebracht haben, erfolgreich umgesetzt wurden und die Ausbildungsbetriebe ganz konkret profitieren haben. Die Beispiele reichen von optimierten Arbeitsabläufen, über Konstruktionen und verbesserte Prozesse bis zu Änderungen in der Ausbildung.

Der Betrieb kann sich dank einem Austauschangebot für Lernende in der Öffentlichkeit als besonders attraktiver und innovativer Betrieb profilieren und gewinnt einen Wettbewerbsvorteil im Werben um die fähigsten Lernenden. Firmen, die seit mehreren Jahren Austausch anbieten, bestätigen einstimmig, dass die Anzahl und Qualität der Bewerbungen auf offene Lehrstellen steigt. Wenn eine Firma einen Austausch für Lernende anbietet und die ersten begeisterten Lernenden aus ihrem Austausch zurückkehren und ihren Freunden davon berichten, so spricht sich das unter den Jugendlichen in der Region um. Bühler und Lonza AG, die ein Austauschangebot in der Berufsbildung institutionalisiert haben, erhalten regelmässig Bewerbungen von gut qualifizierten und hoch motivierten Jugendlichen, die sich explizit wegen des Austauschangebots für eine Lehrstelle bewerben.

Ein attraktives Austauschangebot für Lernende kann ein Mittel sein, kompetente Mitarbeitende langfristig zu binden. Ehemalige Lernende bleiben dem Ausbildungsbetrieb gerne treu, wenn sie erfahren haben, dass der Betrieb ihnen Chancen bietet. Lernende, die von einem Austausch profitieren haben sind die Führungskräfte von morgen.

Lonza AG bestätigt, dass ehemalige Lernende, nachdem sie die Berufsmaturitätsschule (BMS) nachgeholt, an einer Fachhochschule (FH)

«Den Alltag zu verlassen, fördert die Kreativität. Unsern Lernenden einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen fördert deren flexibles Denken und kreiert neue Ideen. Das brauchen wir.»

(Andreas Bischof, Leiter Berufsbildung, Bühler AG)

studiert und manchmal auch einige Jahre auswärts gearbeitet haben, nicht selten zur Lonza zurückkehren. Bereits in der Grundbildung eine starke Mitarbeiterbindung aufzubauen, ist für Betriebe in sogenannten Randregionen besonders wichtig. Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte, die in der Region verwurzelt sind, bleiben dem Betrieb langfristig erhalten und sind dem Betrieb und Standort tiefer verbunden, als auswärtige Arbeitskräfte.

Für internationale Konzerne sind Lernende, die bereits während der Lehre interkulturelle Erfahrungen gesammelt haben, ideale Mitarbeitende für internationale Posten und Auslandsaufenthalte und damit besonders attraktive zukünftige Führungskräfte. Bühler AG berichtet beispielsweise von einem ehemaligen Lernenden, der nach einem mehrmonatigen Chinaaufenthalt während des letzten Lehrjahres nach Lehrabschluss eineinhalb Jahre lang weiter im Hauptsitz in Uzwil gearbeitet hat, bevor er während insgesamt vier Jahren ein Mandat als Qualitätsmanager für den Firmenstandort in China übernommen hat. Nach der Rückkehr hat er ein FH-Studium aufgenommen und arbeitet, als prädestinierte Führungsperson, weiterhin Teilzeit für Bühler.

Der Betrieb kann sich dank einem Austauschangebot für Lernende in der Öffentlichkeit als besonders attraktiver und innovativer Betrieb profilieren und gewinnt einen Wettbewerbsvorteil im Werben um die fähigsten Lernenden.

Lernenden einen Austausch anzubieten, kann auch mit sozialem Engagement verbunden werden.

Für internationale Konzerne bieten sich bei einem Praktikum an einem firmeneigenen Standort im Ausland verschiedene weitere Vorteile. Calvin Grieder, aktuell Verwaltungsratspräsident der Bühler AG, ist überzeugt: «Unsere Lernenden müssen während der Berufsbildung ins Ausland, damit wir langfristig die besten Arbeitskräfte haben.» Die Rechnung geht auf, auch wirtschaftlich. Während ihres Praktikums an Auslandsstandorten haben die Lernenden die Aufgabe, gemeinsam im Team mit lokalen Arbeitnehmenden an Projektaufgaben zu arbeiten und Produktionsprozesse zu optimieren. Damit eine Neuerung, wie z. B. eine von den Lernenden der Bühler AG entwickelte und konstruierte 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 Andreas Bischof, Leiter Berufsbildung der Bühler AG, überzeugt, «ist fit für eine internationale Karriere bei Bühler».⁴⁴

Die Credit Suisse AG bietet 2016 sieben Lernenden erstmals die Chance, ein dreimonatiges Praktikum am Firmenstandort in Polen zu absolvieren. Credit Suisse führt in Wroclaw einige Abteilungen, die gemeinsam mit Teams am Standort Zürich arbeiten. Der Austausch bietet eine Gelegenheit, die Zusammenarbeit zwischen den zwei Zentren und deren Schnittstellen zu fördern. Dank der durchdachten Einbettung in Ausbildung und Firmenstruktur, trägt das Austauschprojekt auch zu einer nachhaltigen Entwicklung der Lehre bei. Das Projekt richtet die Lernenden internationaler aus und bereitet sie besser auf die Anforderungen der Zukunft vor. Lernenden, die den Arbeitsort Wroclaw bereits in der Lehre kennen gelernt haben, steht bei Interesse auch ein Einsatz nach der Lehre offen.⁴⁵

Lernenden einen Austausch anzubieten, kann auch mit sozialem Engagement verbunden werden. Ein Ausbildungsbetrieb, der Lernenden während eines Austausches einen Freiwilligeneinsatz ermöglicht, kann sich in der Öffentlichkeit ein Image als besonders sozial engagierte Firma aufbauen.

Obwohl Austauschangebote für Lernende bisher vor allem bei grösseren Firmen verbreitet sind, gibt es auch zahlreiche gute Argumente für Klein- und Kleinstbetriebe, interkulturellen Austausch in der Lehre zu fördern. Der durch einen Austausch geförderte Zuwachs an Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Problemlösungskompetenz, ist gerade in einem kleinen Team ein grosser Gewinn. Verschiedene KMUs und Kleinstbetriebe bestätigen, dass sie einen Lernenden nach einem Austausch für deutlich anspruchsvollere Aufgaben einsetzen konnten. Kleine Betriebe haben im Wettbewerb um besonders fähige Lernende oft einen schweren Stand. Anders als grosse Firmen, können sie kaum mit besonderen Talentförderungsprogrammen, Lehrfirmen, Lehrlingscamps, Mensa-Vergünstigungen etc. auftrumpfen. Ein Austauschangebot ist ein relativ einfaches und günstiges Mittel, als Ausbildungsbetrieb an Attraktivität zu gewinnen.

39 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Vinzenz Uhr, ehemaliger Lernender Informatiker EFZ an der Berufsfachschule BBB, Persönlich, handschriftliche Notizen und Video, 20. November 2015.

40 Peter Wordelmann und Bundesinstitut für Berufsbildung, Hrsg., *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung: Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen, Berichte zur beruflichen Bildung* (Bielefeld: Bertelsmann, 2010), 11–12.

41 Körbel und Friedrich, «Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung», 37–38.

42 Ebd.

43 Paul Briggeler, «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG.» (Roundtable mit Werkstattgespräch: «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.», FHNW, Olten, 7. März 2016), <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2961>; Helfenstein, «Lernendenmobilität wird zum Erfolg», 5–6.

44 Briggeler, «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG.»; Noemi Helfenstein, Gespräch mit Paul Briggeler, Leiter Training Center, Lonza AG, Persönlich, handschriftliche Notizen, 18. August 2015; Andreas Bischof, «Mobilität in der Berufsbildung» (Roundtable mit Werkstattgespräch: «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.», FHNW, Olten, 7. März 2016), <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2962>; Noemi Helfenstein, Gespräch mit Andreas Bischof, Leiter Berufsbildung, Bühler AG, Persönlich, handschriftliche Notizen, 4. September 2015.

45 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Pier A. Chalfajew, Head Young Talents Zürich, Credit Suisse AG, Telefon, handschriftliche Notizen, 5. Juli 2016.

2.3. Was Lernende gewinnen

Jugendliche kommen um viele Erfahrungen, Begegnungen und Kontakte reicher und voller neuer Impulse und Motivation von einem Austausch nach Hause. Sie erwerben während eines Auslandsaufenthalts Fachwissen und Sprachkenntnisse, gewinnen an Selbstwertgefühl und werden in vieler Hinsicht reifer. Sie werden nicht nur geografisch, sondern auch geistig mobiler, flexibler und kreativer. Sie werden selbstständiger und zeigen mehr Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Sie gewinnen interkulturelle Kompetenzen, werden offener gegenüber Menschen aus andern Kulturkreisen und lernen, souveräner mit ungewohnten Situationen umzugehen. Dank all dieser neu erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen haben sie bessere Karrierechancen und weniger Risiko, später im Leben arbeitslos zu werden.

«Auch mein Ausbildungsbetrieb hat festgestellt, dass ich seit meinem Austausch offener geworden bin und mir mehr zutraue, auch bei schwierigen Aufgaben. Ich bin selbstständiger geworden.»

(Julian Ackermann, Lernender Informatiker absolvierte im Sommer 2015, Ende 2. Lehrjahr, einen Monat Austausch in Irland)⁴⁶

Oft sind die verbesserten Sprachkenntnisse der offensichtlichste Gewinn und ein Hauptargument für den Austausch, sowohl vonseiten Betrieben, wie von Schulen, Lernenden und deren Eltern. In der Tat ermöglicht ein Austausch durch das tiefe Eintauchen in einen anderen Alltag und die tägliche, praktische Anwendung einer Fremdsprache grosse Fortschritte. Interessanterweise spielt die Destination dabei eine kleinere Rolle als gemeinhin angenommen. Zum einen, weil ein Austausch immer auch

verschiedene internationale Kontakte beinhaltet und die Umgangssprache in einem internationalen Umfeld fast immer Englisch ist, egal wohin der Austausch führt. Zum andern, weil – wie

«Dieser Monat hat mir bereits sehr viele Türen geöffnet, was auch mit unserem guten Ausbildungssystem zu tun hat. Ich habe die eine oder andere Einladung von Firmen bekommen, die erste bereits beim Hinflug von meinem Sitznachbarn.»

(Karin Zehnder absolvierte 2014 als Lernende Polymechanikerin im 4. Lehrjahr einen Monat Austausch in Minneapolis, USA)⁴⁷

Studien belegen – das Erlernen jeder Fremdsprache die Fremdsprachenkompetenz allgemein fördert. Untersuchungen haben gezeigt, dass Lernende, die bereits eine oder mehrere Fremdsprachen beherrschen, beim Lernen einer weiteren Sprache grössere und schnellere Fortschritte machen als ihre Kollegen, für welche die betreffende Sprache die erste Fremdsprache ist. Wer in einem Austausch also z. B. Russisch gelernt hat, wird nach dem Austausch auch einfacher Englisch und Französisch lernen.⁴⁸

Letztendlich oft bedeutender als die Sprachkenntnisse sind die gewonnenen Sozialkompetenzen. 2005 hat die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) im Rahmen des Projekts Definition and Selection of Competencies (DeSeCo) einen konzeptuellen Kompetenzrahmen, gegliedert in die drei Kategorien 1) interaktive Anwendung von Medien und Mitteln, 2) Interagieren in heterogenen Gruppen und 3) eigenständiges

Egal wohin der Austausch führt, werden die Lernenden enorme Fortschritte in ihrer persönlichen Entwicklung durchmachen und sich soziale, persönliche und interkulturelle Kompetenzen aneignen.

Dass junge Menschen auf vielfältige Weise von einem Austausch profitieren, ist auch wissenschaftlich erwiesen.

Handeln, definiert. Die neun diesen Kategorien zugeteilten Schlüsselkompetenzen sollen junge Menschen dazu befähigen, den vielseitigen Herausforderungen der heutigen Gesellschaft in einer Welt, geprägt von raschem Wandel und zunehmender Komplexität, proaktiv entgegenzutreten.⁴⁹ Ein interkultureller Austausch kann

«Es war eine interessante Erfahrung, zu sehen, dass wir Schweizer erstens auch mit einiger Anstrengung noch kein korrektes Hochdeutsch sprechen und zweitens Hochdeutsch nicht zwingend verstehen! [...] Die Zeit bei der Firma Hauni war sehr wertvoll für mich. Ich lernte viel über ihre Maschinen, sah viel Neues und lernte eine Menge neue Leute kennen. Ich freue mich schon, wenn Florian in die Schweiz kommen wird.»

(Michael Stucki hat im Frühjahr 2012 als Lernender Konstrukteur im 3. Lehrjahr sechs Wochen Austausch bei der Firma Hauni AG in Hamburg gemacht)⁵⁰

vielfältig und massgebend zur Förderung all dieser Schlüsselkompetenzen beitragen. Egal wohin der Austausch führt, werden die Lernenden enorme Fortschritte in ihrer persönlichen

Entwicklung durchmachen und sich soziale, persönliche und interkulturelle Kompetenzen aneignen.

Dass junge Menschen auf vielfältige Weise von einem Austausch profitieren, ist auch wissenschaftlich erwiesen. Eine Austausch Erfahrung fördert die Anpassungsfähigkeit, Kreativität und die Fähigkeit zu lebenslangem Lernen, welche in der heutigen Gesellschaft, geprägt vom raschen Wandel, in der ganze Berufsgruppen wegen technischer Neuerungen innerhalb weniger Jahre verschwinden, enorm an Bedeutung gewinnt. Kompetenzen wie Selbstwertgefühl, Zielstrebigkeit, Sinnfindung, Umgang mit Ungewissheit, Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit, Flexibilität, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit erleben durch einen Austausch einen massgebenden Zuwachs. Verschiedene Studien bestätigen, dass dies im Besonderen auch auf sogenannten benachteiligte Lernende, sozial und schulisch schwächere Jugendliche zutrifft. Das erfolgreiche Meistern der Herausforderungen eines Austausches stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Der Umstand, sich alleine in einem neuen Umfeld zu befinden, erlaubt, aus festgefahrenen Rollen auszubrechen und frei von Stigmatisierungen einen Neustart zu wagen.⁵¹

Wissenschaftlich mehrfach erwiesen sind auch die positiven Auswirkungen eines Austausches auf die berufliche Weiterentwicklung. So zeigten beispielsweise Studien unter ehemaligen Teilnehmenden des Parlamentarischen Patenschafts-Programms (PPP), eines Deutsch-Amerikanischen Austauschprogramms, dass 50% der ehemaligen Teilnehmenden 10-15 Jahre später eine mittlere oder höhere Führungsposition innehatten, was dem Dreifachen des deutschen Durchschnitts entspricht. Eine breitangelegte Studie im Rahmen des EU Austauschprogramms in der Berufsbildung Leonardo da Vinci aus dem Jahr 2007 fand heraus, dass rund ein Drittel der ehemaligen Teilnehmenden nach ihrem Austausch an ihrem Arbeitsplatz mehr Verantwortung übernahmen.⁵² Den positiven Effekt eines Austausches auf die Karriere bestätigen auch zahlreiche Lernende, die aus einem Austausch bereits mit einem Jobangebot einer international renommierten Firma zurückkehren.

Zahlreiche weitere Informationen zu den Wirkungen eines Austausches in den Bereichen persönliche und soziale Kompetenzen, interkulturelle Kompetenzen und beruflicher Werdegang finden sich im von Intermundo herausgegebenen Wirkungskompodium Jugendaustausch.⁵³ Dank dem von Intermundo entwickelten Onlinetool Boostbox Interkulturell können Lernende ihre interkulturellen Kompetenzen vor und nach einem Austausch vergleichen und lernen auch gleich, die gewonnenen Fähigkeiten zu benennen.⁵⁴

46 Noemi Helfenstein, Lernendenmobilität: z.B. Julian Ackermann (Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, 2015), <https://www.youtube.com/watch?v=k3I5E17cS-A&feature=youtu.be>.

47 Beatrice Strässle, «Als Berufslernende im Ausland Erfahrungen sammeln», *Lenzburger Bezirks-Anzeiger*, 21. Dezember 2014, 13.

48 Siehe u.A.: Britta Hufeisen, «L1, L2, L3, L4, Lx - alle gleich? Linguistische, lernerinterne und lernerexterne Faktoren in Modellen zum multiplen Spracherwerb», *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 8, Nr. 2 (2003), <http://tjournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/537>; J. Thomas, «The role played by prior linguistic experience in second and third language learning.», in *The Eleventh Linguistic Association of Canada and United States Forum 1984* (Columbia, South Carolina: Hornbeam Press, o. J.), 510–18; Edith Mägiste, «Learning a Third Language», *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 5, Nr. 5 (Januar 1984): 415–21, doi:10.1080/01434632.1984.9994170.

49 OECD, «Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen», 2005, 5–6, 12–17, <http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>.

50 Michael Stucki und Rias Stalder, «Lehrlingsaustausch bei Hauni», *Studer Info*, 2012.

51 Brunner, «Wirkungskompodium Jugendaustausch», 55; siehe auch: Fuss, Busse, und Langenhoff, «Gelernt an sich zu glauben. Langzeiteffekte des Parlamentarischen Patenschafts-Programms für junge Berufstätige»; Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF), «Study on the Impact of Leonardo da Vinci Mobility Experiences» (Kerpen: Europäische Kommission, 2007).

52 Brunner, «Wirkungskompodium Jugendaustausch».

53 Ebd.

54 Intermundo Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, «Boostbox Interkulturell», *Intermundo – Dachverband für Jugendaustausch*, zugegriffen 7. Juli 2016, <http://www.intermundo.ch/wissen/boostbox/>.

55 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Julia Gall, Lernende Fachangestellte Gesundheit, Telefon, handschriftliche Notizen, 10. August 2015, [http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd\[getfile\]\[uid\]=2826](http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd[getfile][uid]=2826).

«Als FaGe ist es wichtig, dass man sich auf Menschen einlassen kann. Ich war auch vor dem Austausch nicht scheu, aber in Kanada habe ich noch besser gelernt, auf fremde Menschen zuzugehen. Mein Ausbildungsbetrieb profitiert auch davon, dass ich in diesem Jahr reifer und selbstständiger geworden bin.»

(Julia Gall, Lernende Fachangestellte Gesundheit hat von 2014-2015 ein Austauschjahr in Kanada absolviert)⁵⁵

2.4. Was Berufsfachschulen gewinnen

In der Nationalen Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz vom Frühling 2016 haben zwei Drittel der teilnehmenden Berufsfachschulen mit Austausch erfahrung angegeben, als Berufsfachschule insgesamt von der Lernendenmobilität in ihrer Berufsfachschule zu profitieren. Für einige haben sich die Erwartungen gar deutlich übertroffen. Noch grösser ist der Anteil der positiven Antworten auf die Frage, ob die Austausch teilnehmenden profitiert hätten.

Berufsfachschulen nannten folgende Gewinne aus ihrer Beteiligung an einem Austauschprojekt:

.....
Guter Ruf in der Öffentlichkeit dank dem Engagement in der Organisation von Austauschpraktika für Lernende

.....
Deutlich gesteigerte Sprachkompetenz der Lernenden und Erreichen des Sprachniveaus B1 bei fast allen Lernenden am Ende des Sprachaufenthaltes

.....
Besserer Zusammenhalt innerhalb der Klasse nach Sprachaufenthalt in Frankreich oder England

2.5. Was die Gesellschaft gewinnt

Dadurch, dass sich auch in der Berufsbildung eine Austauschkultur etabliert, steigt die Chancengleichheit. Die Berufslehre gewinnt gegenüber weiterführenden Schulen an Attraktivität. Lernendenmobilität ist somit auch ein Mittel, die aktuelle Konkurrenz zwischen beruflicher und akademischer Grundbildung abzuschwächen und bringt eine neue Nuance in die verhärteten Fronten der Debatte.

Durch den Aufbau einer Austauschkultur in der Berufsbildung erhält die Schweiz die von der Wirtschaft dringend benötigten, international kompetenten, qualifizierten Fachkräfte aus der Praxis.

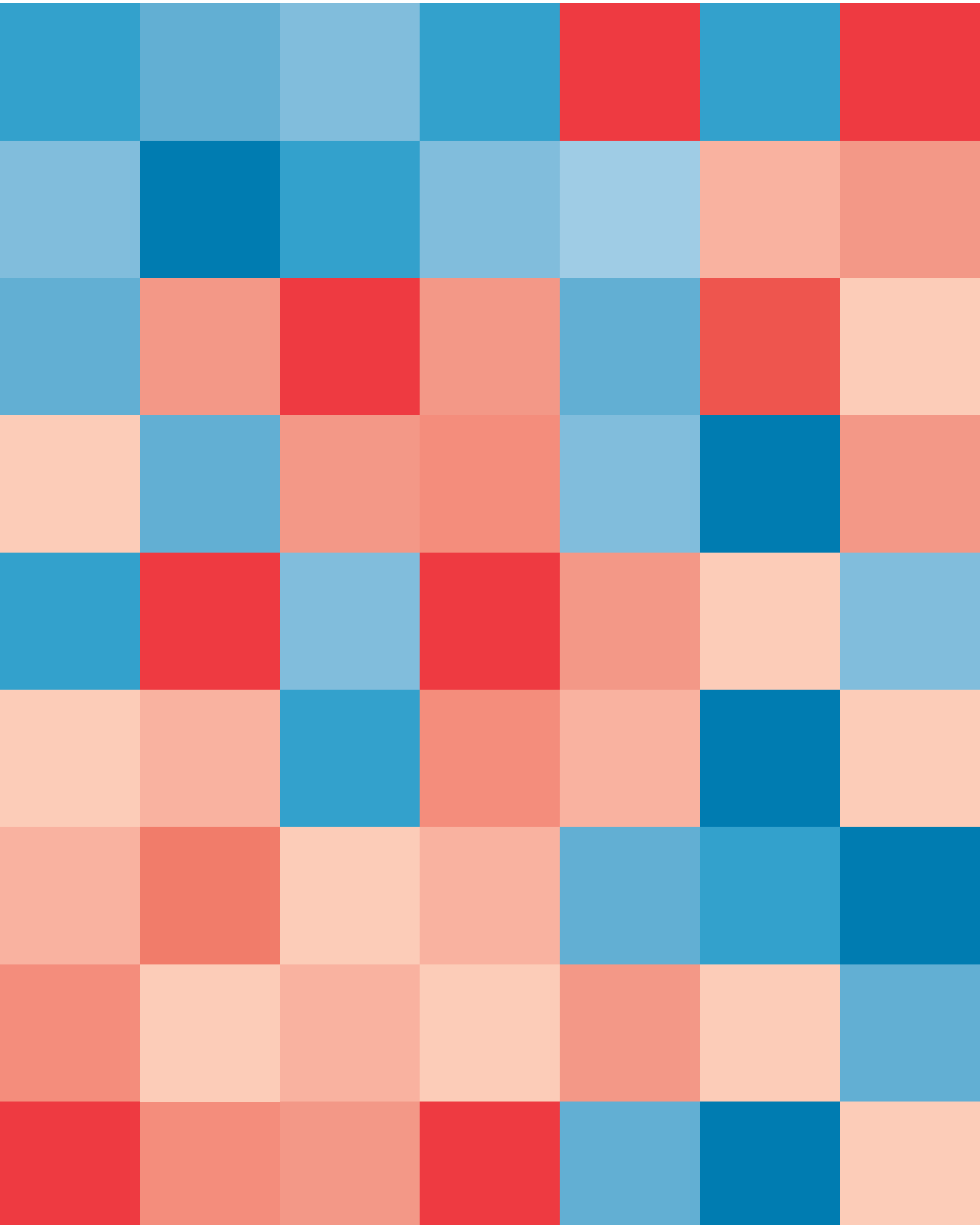
Während ihres Austausches sind die Schweizer Lernenden im Ausland die besten Botschafter und der lebende Beweis für die Qualität des Schweizer Berufsbildungssystems. Dadurch wird die Schweizer Berufsbildung gleich zweifach gestärkt. Einerseits steigen die internationale Anerkennung und das Interesse an der Schweizer Berufsbildung. Andererseits erfährt die Berufsbildung in der Schweiz durch die internationale

Anerkennung eine Stärkung des Selbstbewusstseins, was sich wiederum positiv auf das Engagement aller Beteiligten auswirkt. Eine grössere internationale Anerkennung der Qualität der Schweizer Berufsbildung trägt auch zu einer besseren internationalen Anerkennung der Berufsbildungsabschlüsse bei.

Auch dadurch, dass eine möglichst grosse Anzahl an jungen Menschen mit den notwendigen Kompetenzen gewappnet ist um sich aktiv und konstruktiv in die Gemeinschaft einzubringen, profitiert die ganze Gesellschaft von Austausch in der Berufslehre.

Schliesslich trägt interkultureller Austausch stets auch zur Bildung und Stärkung von internationalen Beziehungen, sei dies auf betrieblicher, wirtschaftlicher oder persönlicher Ebene und zum Abbau von Vorurteilen bei. Im Idealfall trägt Austausch auch zu einer grenzüberschreitenden Verständigung bei und kann somit letztendlich auch als Friedensarbeit verstanden werden.

Während ihres Austausches sind die Schweizer Lernenden im Ausland die besten Botschafter und der lebende Beweis für die Qualität des Schweizer Berufsbildungssystems.



3. Lernendenmobilität: Wie geht das?

3.1. FAQs zu Lernendenmobilität

3.2. Mögliche Austauschformen

3.3. Mögliche Austausch Inhalte

3.4. Übersicht Austauschmodelle für Lernendenmobilität

3.5. Modell 1

3.6. Modell 2

3.7. Modell 3

3.8. Erfolgsfaktoren und Tipps für Austauschprojekte

3.1. FAQs zu Lernendenmobilität

Findet ein Austausch nicht besser nach Lehrabschluss statt?

Ein Austausch ist nicht bloss Reisen, sondern Bildung und passt damit sehr gut in die Lehrzeit. Jugendliche sind später nie mehr so frei und ungebunden. Zudem profitiert ein Ausbildungsbetrieb kaum mehr von einem Austausch, wenn dieser erst nach der Lehre stattfindet.

Wie werden Schulbildung und praktische Ausbildung im Austausch kombiniert?

Es gibt verschiedene Lösungen. Intermundo arbeitet dazu mit drei Modellen. Bei Modell 1, einem Kurzaustausch, findet der Austausch (zum Teil) in der schulfreien Zeit statt und der verpasste Schulstoff wird im Selbststudium nachgeholt. Bei Modell 2 wird die Berufsfachschule während einiger Wochen bis Monate via Distanzlernen besucht. Modell 3 verlangt einen Lehrunterbruch für ein Austauschjahr.

Bedeutet ein Austausch in der Lehre einen Lehrunterbruch?

Ein Austausch von wenigen Wochen oder Monaten (Modelle 1 und 2) ist gut möglich, ohne dafür die Lehre zu unterbrechen. Für einen Jahresaustausch (Modell 3), macht es Sinn, die Lehre zu unterbrechen. (Mehr dazu auf den Seiten 54, 61 und 69)

Wie wird die fehlende Arbeitskraft der Lernenden während eines Austausches ersetzt?

Ein kurzer Austausch kann teilweise in den Ferien stattfinden und ist gut wie Ferien oder Krankheitsabsenzen zu handhaben. Eine spannende Möglichkeit, fehlende Lernende zu ersetzen ist ein gegenseitiger Austausch. Bei einem Jahresaustausch mit Lehrunterbruch kann es sich lohnen, Praktikanten für die Aufgaben der fehlenden Lernenden einzustellen. (Mehr dazu im Kapitel 4.6)

Wie und durch wen wird ein Austausch während der Lehre finanziert?

Ein Austausch kann von den Lernenden und ihren Familien selbst, vom Ausbildungsbetrieb oder von Fördergeldern und Stipendien verschiedener Stiftungen, Institutionen und Service-Clubs finanziert werden. Häufig ist eine gemeinsame Beteiligung von Lernenden und Betrieb. Ein Austausch gemäss Modell 2 findet oft in einem ausländischen Standort innerhalb des Konzerns des Ausbildungsbetriebs statt. In diesem Fall kommt der Ausbildungsbetrieb für die gesamten oder einen Grossteil der Kosten auf. (Mehr dazu im Kapitel 4.15)

Erhalten Lernende während eines Austausches weiterhin einen Lohn?

Wenn die Lehre für den Austausch nicht unterbrochen wird, haben die Lernenden weiterhin Anspruch auf ihren Lohn. Einige Austauschprogramme, zum Beispiel Auslandpraktika, die im Rahmen des europäischen Austauschprogramms Leonardo da Vinci stattfinden, sehen einen Unterstützungsbeitrag vor, der unter Umständen als Lohnersatz gelten kann.

Wie werden Lernende während eines Austausches begleitet und betreut?

Austauschprojekte, die von einer Austauschorganisation von Intermundo organisiert werden, garantieren zusätzlich zu Gastfamilie und Ansprechperson im Betrieb oder in der Schule mindestens eine weitere, lokale Ansprechperson, die sich besonders um die Lernenden kümmert. Ausserdem finden professionelle Vorbereitungstrainings, Seminare und Treffen vor Ort und ein Nachbereitungstreffen in der Schweiz statt und es steht eine 24-Stunden-Notfallnummer zur Verfügung.

Wo sind Lernende während eines Austausches untergebracht?

Die geeignetste und beliebteste Unterkunft für Lernende ist eine Gastfamilie. In Einzelfällen, besonders bei Gruppenaustauschen, werden Lernende auch in Wohnheimen, Hotels oder



Die FAQs sind auch als PDF zum Download und als Liste zum Teilen auf Facebook und Co. verfügbar! www.intermundo.ch/leitfaden/tools

Pensionen untergebracht. Bei Freiwilligeneinsätzen ist eine Unterkunft gemeinsam mit andern internationalen Freiwilligen oder in einer Wohngemeinschaft mit einheimischen Projektmitarbeitenden möglich.

Kann ein Austausch für Lernende nur während der Schulferien stattfinden?

Ein Austausch kann, muss aber nicht in den Ferien stattfinden. Bei einem Kurzaustausch von vier bis sechs Wochen empfiehlt es sich, mindestens einen Teil der Zeit auf die schulfreie Zeit zu legen, um möglichst wenig Unterrichtsstoff zu verpassen. Nicht empfehlenswert ist es, für einen Austausch die gesamten betrieblichen Ferien aufzubrechen. Ein Austausch ist nicht einfach eine spassige Ferienreise, sondern ein intensives Lernerlebnis. Ferien müssen auch zur Erholung genutzt werden.

Ist ein Austausch während der Berufslehre auch für kleinere Betriebe möglich?

Die fehlende Arbeitskraft eines Lernenden fällt in einem kleinen Betrieb stärker ins Gewicht. Die Erfahrungsbeispiele auf den Seiten 55 und 71 zeigen aber, dass ein kurzer Austausch gemäss Modell 1 oder ein Austausch mit Lehrunterbruch (Modell 3) auch in kleinen Betrieben gut machbar ist.

Wer trägt bei einem Austausch von minderjährigen Lernenden die Verantwortung?

Je nach Vertrag, Austauschtyp und Initiant des Austauschprojekts sind die Gastfamilien, die Austauschorganisation, der Ausbildungsbetrieb oder andere Stellen für die minderjährigen Teilnehmenden verantwortlich. Die Verantwortung für minderjährige Lernende muss in jedem Fall in einer Austauschvereinbarung zwischen den beteiligten privaten und juristischen Personen geregelt werden.

Welche Voraussetzungen müssen Lernende erfüllen, um einen Austausch machen zu können?

Wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Austausch ist die Motivation der Lernenden. Wichtig sind weiter eine gewisse Offenheit gegenüber Neuem und psychische Stabilität. Je nach Austauschtyp und Dauer sind weitere Faktoren wie Alter, Leistungen in Schule und Betrieb und Interesse an einer Fremdsprache zu beachten. (Mehr dazu ab Seite 86)

Ist ein Austausch während der Lehre auch möglich, wenn Berufsfachschule und/oder Ausbildungsbetrieb das nicht unterstützen?

Ein Kurzaustausch gemäss Modell 1 oder ein Austausch mit Lehrunterbruch gemäss Modell 3 ist theoretisch ohne die aktive Unterstützung der Berufsfachschule möglich. Ohne Unterstützung des Ausbildungsbetriebs kommt einzig ein Kurzaustausch während der Ferien in Frage. Eine Unterstützung von Betrieb und Schule ist in jedem Fall für alle Beteiligten besser.

In welchen Ländern kann ein Austausch stattfinden?

Ein Austausch in der Berufslehre kann auf der ganzen Welt stattfinden. Je nach Land gelten andere Bestimmungen betreffend Arbeitsbewilligungen für Praktika und Schulbesuch. Ein Austausch mit Praktikum und Besuch einer lokalen Berufsfachschule ist nur in Ländern, die ein duales Berufsbildungssystem analog der Schweiz kennen, möglich. Also in Deutschland, Österreich, Dänemark und einigen weiteren europäischen Ländern in sehr geringem Ausmass.

Was machen Lernende während eines Austausches?

Ein Austausch kann einen Arbeits- oder einen Schulinhalt haben oder Arbeits- und Schulinhalt kombinieren. Als Arbeitsinhalt gelten Berufspraktika, Freiwilligen- und Sozialeinsätze. Als

Schulinhalt gelten der Besuch einer allgemeinbildenden, oder spezialisierenden Mittelschule, einer Vollzeitberufsschule oder ein Sprachkurs. Kombinationen können der Besuch einer Berufsfachschule mit Lehrwerkstätte, ein Praktikum oder ein Freiwilligeneinsatz mit vorangehendem oder begleitendem Sprachkurs oder ein Austauschjahr mit einem Semester Schulunterricht,

gefolgt von einem Semester Praktikum sein. Bei einem Austausch gemäss Modell 2 arbeiten die Lernenden drei bis vier Tage pro Woche in einem Betrieb und widmen sich die übrigen Werk-tage dem Unterricht der Berufsfachschule via Distanzlernen.



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

3.2. Mögliche Austauschformen

	Vorteile +	Nachteile -	Kommentar
Gruppen-austausch	<p>Organisatorischer Aufwand pro Person ist verhältnismässig geringer.</p> <p>Lernende können sich in schwierigen Situationen gegenseitig unterstützen.</p>	<p>Die Lernenden geben sich vor allem mit ihren Kollegen aus dem gewohnten Umfeld ab und kommen dadurch weniger in Kontakt mit Einheimischen. Das Eintauchen in die neue Kultur ist weniger intensiv.</p> <p>Gespräche in der Gruppe finden oft in der Muttersprache statt.</p> <p>Die einzelnen Lernenden werden weniger gefordert und profitieren dadurch auch weniger.</p>	<p>Eine mögliche Kompromisslösung ist es, eine Gruppe von Lernenden am selben Ort, aber in verschiedenen Gastfamilien und an unterschiedlichen Arbeitsplätzen, bzw. Schulen zu platzieren.</p>
Einzel-austausch	<p>Lernende müssen sich alleine der Herausforderung einer neuen Umgebung stellen. Das ist anspruchsvoll, aber lehrreich.</p> <p>Die Integration verläuft schneller und ist tiefer.</p> <p>Die Fremdsprache wird rascher und besser gelernt.</p>	<p>Der Organisationsaufwand für einen Einzelaustausch ist proportional grösser.</p> <p>Die Hemmschwelle, ganz alleine ins Ausland zu gehen ist grösser.</p>	

	Vorteile +	Nachteile -	Kommentar
Gegen- seitiger Austausch (Reziproker Austausch)	<p>Gastlernende aus dem Ausland können entsendete Lernende als Arbeitskraft ersetzen.</p> <p>Daheimgebliebene in Betrieb und/oder Berufsfachschule erleben ebenfalls einen interkulturellen Austausch.</p> <p>Verbindung zum Gastbetrieb ist durch direkten gegenseitigen Austausch besonders stark.</p> <p>Möglichkeit zum Aufbau einer langfristigen, gleichberechtigten Austauschpartnerschaft.</p>	<p>Das Aufnehmen von Gastlernenden verlangt ein zusätzliches Engagement des Gastbetriebs und/oder der Berufsfachschule.</p> <p>Gastlernende brauchen passende Betreuung und Begleitung.</p> <p>Nur wenige Länder kennen ein duales Berufsbildungssystem. Gastlernende verfügen daher oft nicht über dieselben Qualifikationen wie Schweizer Lernende.</p>	
synchron	<p>Austauschlernende können Zimmer «tauschen» und haben beide bereits eine Unterkunft in einer Gastfamilie.</p> <p>Austauschlernende ersetzen sich im jeweiligen Betrieb direkt als Arbeitskraft.</p>	<p>Austauschlernende lernen sich kaum kennen.</p> <p>Gastlernenden fehlt evtl. gleichaltrige Bezugsperson in Gastfamilie und Betrieb.</p>	<p>Das Modell des synchronen gegenseitigen Austausches eignet sich besonders für längere Austausche. Hier lohnt sich für den Betrieb der anfängliche Zusatzaufwand für das Einarbeiten der Gastlernenden, da diese später über längere Zeit bestimmte Aufgaben übernehmen.</p>
asynchron	<p>Lernende im eigenen Betrieb können Betreuung der Gastlernenden übernehmen.</p> <p>Lernende haben gleichaltrige Bezugsperson.</p>	<p>Nicht immer hat die Familie von Lernenden Platz, noch eine zusätzliche Person zu beherbergen.</p> <p>Über längere Zeit fehlen einem Betrieb evtl. passende Aufgaben für zusätzliche Lernende.</p>	<p>Ein asynchroner gegenseitiger Austausch eignet sich vor allem für kurze bis mittellange Austausche.</p>

	Vorteile +	Nachteile -	Kommentar
Einseitiger Austausch	<p>Organisationsaufwand ist geringer.</p> <p>Betreuungsaufwand für Gastlernende entfällt.</p>	<p>Arbeitskraft der Lernenden im Austausch wird nicht ersetzt.</p> <p>Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule und Familie verpassen die Chance, durch Aufnahme von Gastlernenden selbst am interkulturellen Austausch teilzuhaben.</p>	<p>Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt mit einem einseitigen Austausch sind die beteiligten Personen vielleicht bereit, den Versuch eines gegenseitigen Austausches zu wagen.</p>
Obligatorischer Austausch	<p>Auch jene Lernende, die von sich aus an keinem Austausch teilgenommen hätten oder deren Eltern sie nicht dazu motiviert hätten, erhalten die Chance, von einem Austausch zu profitieren.</p> <p>Ein obligatorischer Austausch betont die Wichtigkeit des Austausches als Teil der Ausbildung.</p>	<p>Wer einen Austausch macht, weil er muss, ist weniger motiviert und profitiert weniger. Das Risiko eines Misserfolgs, einer mangelnden Integration, oder von Fehlverhalten steigt.</p> <p>Das Desinteresse einzelner Lernenden kann sich negativ auf die Motivation der andern Lernenden auswirken.</p> <p>Demotivierte Austauschteilnehmende stellen ein Reputationsrisiko für die entsendenden Organisationen, Schulen und Betriebe dar.</p>	<p>Obligatorische Austausche sind meist schulisch organisiert und finden oft in der Form von Sprachkursen im Gruppenaustausch statt. Seriöse Austauschorganisationen sind selten bereit, das Risiko einzugehen, eindeutig demotivierte Lernende in einen Austausch zu senden. Einige Betriebe und Schulen wählen die Option eines klar institutionalisierten Austausches, erlauben Lernenden im Einzelfall aber, auf den Austausch zu verzichten.</p>
Freiwilliger Austausch	<p>Wer freiwillig an einem Austausch teilnimmt, ist motiviert und deshalb meist rasch integriert.</p> <p>Wer motiviert ist, ist auch bereit, Herausforderungen zu meistern und nach der Rückkehr den notwendigen Einsatz zu leisten um allfällig verpassten Schulstoff nachzuholen etc.</p>	<p>Manche Lernende müssen «zum Glück gezwungen werden»</p>	<p>Ein freiwilliger Austausch ist immer sinnvoll. Damit sich Lernende überhaupt für einen Austausch interessieren und sich dies auch zutrauen, braucht es aber oft ein wenig Überzeugungsarbeit und die Unterstützung des Ausbildungsbetriebs, der Berufsfachschule und der Familie.</p>

3.3. Mögliche Austauschhalte



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Schulinhalt

High-Schoolbesuch

Während des Aufenthalts besuchen die Lernenden eine lokale High-School und leben in einer Gastfamilie. Im Schul- und Familienalltag der neuen Kultur werden sie rasch integriert und machen sowohl sprachliche als auch soziale und interkulturelle Fortschritte. Je nach Land und Schultyp können in einer High-School auch verschiedene Fächer mit direktem Bezug zum Ausbildungsberuf belegt werden.

Community College

Community Colleges sind das anglosächsische Pendant zu Vollzeitberufsschulen. Diese Schulen haben ein grosses Angebot an handwerklichen und technischen, aber auch wissenschaftlichen Fächern, die es entweder erlauben, einen Einblick in die verschiedenen Berufe zu erhalten oder sich in einem bestimmten Berufsfeld zu spezialisieren.

Sprachkurs

Hier steht das Erlernen der Fremdsprache im Vordergrund. In einem Sprachkurs setzen sich Lernende mehrere Stunden täglich mit Grammatik, Wortschatz und Gebrauch der Sprache auseinander. Neben dem Besuch einer Sprachschule ergibt sich im Alltag und im Zusammenleben mit einer Gastfamilie oder auf einem Campus die Gelegenheit, die neu erlernten Fremdsprachenkenntnisse anzuwenden. Einige Sprachkurse bereiten gezielt auf einen Test zum Erlangen eines Sprachdiploms vor.

Arbeitsinhalt

Praktikum bei einem Gastbetrieb

Ein Berufspraktikum bei einem Gastbetrieb gibt Lernenden Einblick in die Arbeitskultur in einem anderen Betrieb und in den Alltag von Berufskollegen im Ausland. Ausserdem haben Lernende die Möglichkeit, vorhandene Berufskenntnisse in einem neuen Kontext einzusetzen, sich zusätzliche Fach- und Methodenkenntnisse anzueignen und eine Fremdsprache im Arbeitsalltag anzuwenden.

Freiwilligen- oder Sozialeinsatz

In einem Freiwilligeneinsatz unterstützen engagierte Lernende ein gemeinnütziges Projekt in den Bereichen Umwelt, Kultur, Menschenrechte, Gesundheit, Soziales etc. In einem Freiwilligeneinsatz steht weniger der Erwerb neuer Fachkenntnisse, als das Eintauchen in eine fremde Kultur und der soziale Einsatz im Vordergrund.

Ein Freiwilligeneinsatz setzt in der Regel keine entsprechende Ausbildung voraus, Vorkenntnisse sind aber von Vorteil. Für zahlreiche Lehrberufe ist es möglich, einen Freiwilligeneinsatz in einem passenden Tätigkeitsumfeld zu finden. Ein Freiwilligeneinsatz erlaubt eine gute Integration in das lokale Umfeld und fördert die Entwicklung sozialer Kompetenzen.

Kurze Freiwilligeneinsätze (zwei bis vier Wochen) finden oft in der Form von Workcamps statt. In einem Workcamp leisten Lernende in internationalen Gruppen gemeinsame, kurze Arbeitseinsätze in ökologischen, sozialen oder kulturellen Projekten.

Kombination

Praktikum + Berufsfachschulbesuch

Ein Praktikum kann in Ländern mit dualer Bildung (Schweiz, Deutschland, Österreich, Dänemark und wenige andere) mit dem Besuch einer Berufsfachschule vor Ort kombiniert werden. Die Lehrpläne der Schulen stimmen in der Regel jedoch nicht überein.

Weltweit kann während eines Berufspraktikums an ein bis zwei Tagen/Woche die Berufsfachschule in der Schweiz via Distanzlernen (e-learning) besucht werden.

Bei einem Aufenthalt in der Nähe des Wohnortes kann für den Besuch der Berufsfachschule gependelt werden. Dies wird jedoch nicht empfohlen, da ein regelmässiges nach Hause pendeln eine vollständige und tiefe Integration in Gastbetrieb, Kultur und Familie behindert.

Berufsfachschule mit Lehrwerkstätte

In vielen Ländern findet die Berufsbildung vor allem in Berufsschulen mit integrierten Lehrwerkstätten statt. Ein Aufenthalt in einer solchen Institution erlaubt nebst dem Erwerb von neuen Techniken und Fachkenntnissen einen interessanten Einblick, wie die Ausbildung anderswo gestaltet ist.

Praktikum + Sprachkurs

Je nach Destination, Vorkenntnissen und Praktikurstyp ist ein Sprachkurs sinnvoll oder gar notwendig, um das Praktikum anzutreten. Ein Sprachkurs kann vor oder während des Praktikums besucht werden.

Freiwilligeneinsatz + Sprachkurs

Je nach Destination, Vorkenntnissen und Art des Einsatzes ist ein vorgängiger Sprachkurs auch für einen Freiwilligeneinsatz sinnvoll. Ein Sprachkurs kann vor oder während des Freiwilligeneinsatzes besucht werden.

Schule + Praktikum/Freiwilligeneinsatz

In einem längeren Austausch kann auch der Besuch einer lokalen High-School mit einem Praktikum oder Freiwilligeneinsatz kombiniert werden. Beispielsweise kann bei einem Jahresaustausch im 1. Semester eine Schule besucht werden und im 2. Semester ein Arbeitseinsatz geleistet werden.

3.4. Übersicht Austauschmodelle für Lernendenmobilität

Folgende Modelle für Austausch in der Berufslehre sind von Mitgliedorganisationen von Intermundo mehrfach erfolgreich erprobt worden und haben sich im Lernenden-Austausch bewährt. Eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Modelle, gefolgt von Erfahrungsbeispielen, folgt auf den nächsten Seiten.

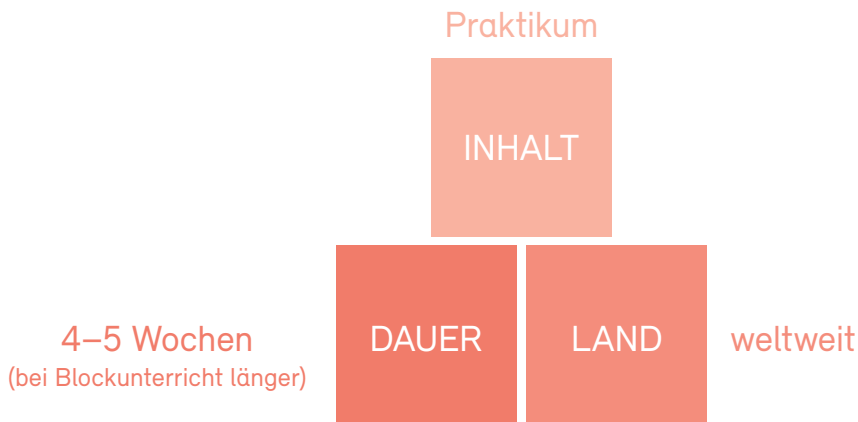
Wer motiviert ist,
ist auch bereit,
Herausforderungen
zu meistern und
nach der Rückkehr
den notwendigen
Einsatz zu leisten
um allfällig ver-
passten Schulstoff
nachzuholen.



Eine Übersicht der Austauschmodelle ist auch als PDF zum Download und als Video zum Teilen auf Facebook und Co. verfügbar! www.intermundo.ch/leitfaden/tools

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Dauer	4-5 Wochen (bei Blockunterricht länger)	1-6 Monate	10-12 Monate (Lehrunterbruch)
Austauschinhalt	Arbeitseinsatz	Arbeit bei Gastbetrieb (Berufspraktikum) in Kombination mit Berufsfachschulunterricht via Distanzlernen.	a) Berufsfachschul- oder Mittelschulbesuch b) Freiwilligeneinsatz/ Berufspraktikum c) Kombination Freiwilligeneinsatz/Praktikum und Schulbesuch oder Sprachkurs
Beteiligte Akteure	Lernende, Betrieb, evtl. Berufsfachschule	Lernende, Betrieb, Berufsfachschule, evtl. Überbetriebliche Kurse (ÜK)	Lernende, Betrieb (Einwilligung), evtl. Berufsfachschule (Information)
Ziele/ Resultate	Einblick in fremde (Arbeits-) Kultur Einblick in den Ausbildungsberuf oder soziales Engagement in fremdem Umfeld Motivationsschub fürs Sprachenlernen	Vertiefter Einblick in fremde (Arbeits-) Kultur und den eigenen Ausbildungsberuf anderswo Motivationsschub fürs Sprachenlernen und deutliche Verbesserung im Sprechen und Hörverständnis	Vollständiges Eintauchen in fremde (Arbeits-) Kultur Aufbau eines neuen sozialen Umfeldes Grosser Zugewinn an Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Reife und weiteren sozialen Kompetenzen Fremdsprache fließend gesprochen
	<p>Bessere Arbeitsmarktfähigkeit</p> <p>Förderung der Kreativität und Fähigkeit in ungewohnten Situationen neue Lösungsansätze zu finden</p> <p>Steigerung der Selbstständigkeit, Problem- und Konfliktlösungsfähigkeit</p> <p>Vorurteile abbauen, interkulturelle und allgemeine soziale Kompetenzen aufbauen</p> <p>Erwerb neuer Fachkenntnisse und Methoden</p>		

3.5. Modell 1



Ein Kurzaustausch von vier bis fünf Wochen findet idealerweise ganz oder teilweise während der schulfreien Zeit statt. Damit fällt die Koordination mit der Berufsfachschule weg und die Lernenden verpassen keinen oder wenig Schulstoff. Ein bis zwei verpasste Schultage lassen sich problemlos im Selbststudium aufarbeiten. Eine austauschbedingte Absenz von wenigen Wochen ist für fast jeden Ausbildungsbetrieb verkraftbar. Ein Austausch gemäss Modell 1 eignet sich damit auch für kleine und sehr kleine Betriebe, die ihren Lernenden eine besondere Chance bieten möchten. Bei Ausbildungsgängen mit Blockunterricht kann ein Austausch gemäss Modell 1 unter Umständen auch länger als vier bis fünf Wochen dauern. Der Austausch kann teilweise in den Ferien der Lernenden stattfinden. Da ein Austausch weniger Erholung als vielmehr eine intensive Lernerfahrung ist, ist es jedoch nicht ratsam, dass Lernende für einen Austausch ihre gesamten Ferien hergeben. Lernende haben in ihren Ferien auch einen berechtigten Anspruch auf Erholung. Während ihres Austausches arbeiten die Lernenden in einem Gastbetrieb als Praktikantinnen in ihrem Ausbildungsberuf oder leisten einen Arbeitseinsatz für ein gemeinnütziges Projekt.

Bereits ein sehr kurzer Austausch kann den Horizont der Lernenden erweitern und ermöglicht es, Einblick in andere Lebenswelten

und eine andere Betriebskultur zu erhalten. Für viele junge Menschen ist es eine Herausforderung, die gewohnte Umgebung auch nur für ein paar Wochen zu verlassen, aus der sie mit deutlich gestärktem Selbstwertgefühl und grösserer Selbstständigkeit zurückkehren. Eine so kurze Zeitspanne reicht nicht aus, eine Fremdsprache neu zu erlernen. Eine Sprache im Alltag praktisch anwenden zu müssen und zu erfahren, dass man sich in der Fremdsprache tatsächlich verständigen kann, gibt aber vielen Lernenden einen nachhaltigen Motivationsschub fürs Sprachenlernen.

Selbstverständlich sind auch Austausche von nur ein bis zwei Wochen Dauer denkbar. Für Kinder und sehr junge Teenager sind solche kurze Austausche bereits eine grosse Herausforderung. Bei Lernenden besteht das Risiko, dass sie einen so kurzen Aufenthalt eher als Ferien wahrnehmen. Die Zeit reicht nicht aus, um sich in einem Gastbetrieb genügend einzuarbeiten, sich in einem fremden Umfeld tiefergehend zu integrieren und diese Erfahrung angemessen zu reflektieren.

Eine sinnvolle Alternative zu einem Sprachkurs oder einem sehr kurzen Austausch mit Praktikum bietet die Teilnahme an einem zweiwöchigen, internationalen Workcamp. Die Lernenden gewinnen an Sozialkompetenz, können ihre Englischkenntnisse in einer inter-

Eine austauschbedingte Absenz von wenigen Wochen ist für fast jeden Ausbildungsbetrieb verkraftbar.

Bereits ein sehr kurzer Austausch kann den Horizont der Lernenden erweitern und ermöglicht es, Einblick in andere Lebenswelten und eine andere Betriebskultur zu erhalten.

nationalen Gruppe praktisch anwenden und engagieren sich für ein sinnvolles Projekt. Davon kann auch das Image des Ausbildungsbetriebs profitieren. Mitgliedorganisationen von Intermundo bieten attraktive Pauschalangebote. Die Lernenden werden individuell oder zu zweit in passenden Workcamps platziert. Zur Stärkung des Zusammenhalts der Lernenden eines Ausbildungsbetriebs untereinander und zur Reflexion der interkulturellen Erfahrung, können

gemeinsame, firmeninterne Vor- und Nachbereitungstreffen für alle Lernenden eines Betriebs organisiert werden.

Tipps und Checklisten für die praktische Umsetzung von einem Austausch gemäss Modell 1 finden sich im Kapitel 4.8.

3.5.1. Erfahrungsbeispiele Austausch gemäss Modell 1

z.B. aargNET GmbH in Hirschthal, Kanton Aargau



Zu diesem Beispiel gibt es ein Videoportrait des Lernenden auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.

Tätigkeitsbereich

Informatik, EDV-Lösungen, und EDV-Support.

Anzahl Mitarbeitende

Acht, davon jeweils ein bis zwei Lernende (alle drei Jahre wird ein neuer Informatik-Lernender eingestellt).

Austausch für Lernende seit

Erstmals im Sommer 2015.

Anzahl und Profil der Lernenden

Julian Ackermann, der damals einzige Lernende bei AargNET.⁵⁶

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Vier Wochen, Ende des zweiten Lehrjahrs.

Destination und Austauschinhalt

Ein Monat Berufspraktikum bei einem Informatikbetrieb in Irland. Leben in einer Gastfamilie.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Einzelaustausch mit Arbeitsinhalt gemäss Modell 1.

Unterstützung durch den Betrieb

Zwei Wochen zusätzliche «Ferien» und Übernahme der Hälfte der Programmkosten.

Motivation und Argumente

Austausch und Sprachen gehören zur Ausbildung. Im Berufsalltag des Informatikers ist Englisch unabdingbar, sei es im Lesen von technischen Dokumentationen oder bei der Bearbeitung von Support-Fällen mit ausländischen Kunden oder Lieferanten. Einen Monat ganz alleine im Ausland verbringen ist eine Lebenserfahrung, von der auch der Ausbildungsbetrieb profitiert. Die aktive Unterstützung des Austausches ist ein Zeichen der Anerkennung für die guten Leistungen, das Engagement und die Motivation des Lernenden.

Rahmenprogramm und Begleitung

Beratung in der Auswahl des Austauschprogramms durch den Betrieb. Der Betrieb hat das Programm in Irland des Arbeitsinhalts wegen besonders empfohlen. Nach der Anmeldung zum Programm hat AFS Interkulturelle Programme Schweiz die gesamte Organisation und Begleitung des Austausches übernommen. Der Betrieb hat den Lernenden aufgefordert, während des Austausches Tagebuch zu schreiben und nach der Rückkehr eine innerbetriebliche Mini-Präsentation über den Austausch organisiert.

Aufwand

Der zeitliche Aufwand beschränkte sich auf zwei, drei kurze Treffen. Der finanzielle Aufwand setzte sich aus den zusätzlichen zwei Wochen bezahlter Abwesenheit und der Übernahme von 50% der Programmkosten zusammen. Die Kosten wurden über das allgemeine Weiterbildungsbudget für Mitarbeitende abgebucht. Die insgesamt vier Wochen Abwesenheit waren früh genug bekannt, um entsprechend planen zu können und für wichtige Aufgaben eine Vertretung zu organisieren.

Belohnung

Julian Ackermann kam voller Begeisterung von seinem Austausch zurück. Er hat offensichtlich viel gelernt. Er hat die Unterstützung des Austausches durch aargNET sehr geschätzt, ist dankbar und darum bemüht, sich für den Ausbildungsbetrieb zu engagieren. Lebenserfahrung lässt sich kaum quantifizieren. Bestimmt ist er aber menschlich reifer geworden. Auch in einer Informatikfirma geht es nicht nur darum, einen Server korrekt aufbauen zu können. Die verbesserten Englischkenntnisse kommen aargNET ebenfalls zu Gute. Rasch eine E-Mail auf Englisch schreiben ist kein Problem mehr für ihn.

Tipps

Dank der Zusammenarbeit mit einer professionellen Austauschorganisation ist der Aufwand, zeitlich wie finanziell, nicht sehr gross und auch für einen Kleinstbetrieb wie aargNET gut zu bewältigen!

Für einen Austausch ein bis drei Wochen zusätzliche Ferien zur Verfügung zu stellen ist eine super Möglichkeit, einen Austausch aktiv zu unterstützen und dem Lernenden für seine Leistung Anerkennung zu zeigen.⁵⁷

z. B. Endress+Hauser Flowtec AG in Reinach, Kanton Baselland

Tätigkeitsbereich

Endress+Hauser ist ein international führender Anbieter von Messgeräten, Dienstleistungen und Lösungen für die industrielle Verfahrenstechnik. Die Endress+Hauser Flowtec AG ist in der Endress+Hauser Gruppe das Kompetenzzentrum für Durchfluss-Messtechnik.

Anzahl Mitarbeitende

Die Firmengruppe zählt weltweit 13'000 Beschäftigte. Endress+Hauser Flowtec AG zählt weltweit 1'700 Mitarbeitende. Am Standort Reinach sind 1'000 Mitarbeitende beschäftigt, davon sind 45 Lernende.

Austausch für Lernende seit

Über zehn Jahre.

Anzahl und Profil der Lernenden

Alle Lernenden (Kaufleute, Polymechaniker, Produktionsmechanikerinnen, Konstrukteure, Informatikerinnen und Elektroniker) absolvieren im Laufe ihrer Ausbildung mindestens einen Auslandeinsatz.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Vier bis neun Wochen zu verschiedenen Zeitpunkten in der Lehre. Bevorzugt im 3. oder 4. Lehrjahr.

Destination und Austauschinhalt

Arbeitseinsatz bei Endress+Hauser GmbH+Co. KG in Maulburg, bei Endress+Hauser Messtechnik GmbH+CO. KG (Sales Center Germany) in Weil am Rhein in Deutschland oder bei der Betriebsstätte der Endress+Hauser Flowtec AG in Cernay in der Nähe von Mulhouse in Frankreich.

Bis zum Ende ihrer Lehrzeit werden alle Lernenden mindestens einmal in Deutschland eingesetzt. Lernende, welche die nötige Motivation und genügende Französischkenntnisse haben, können zusätzlich ein paar Wochen in Frankreich arbeiten. Die Berufsfachschule besuchen die Lernenden während ihres Austausches weiterhin in der Schweiz. Auszubildende und Praktikantinnen aus Deutschland und Frankreich absolvieren im Gegenzug Euregiopraktika in Reinach.

Austauschtyp

Obligatorischer und freiwilliger, gegenseitiger und einseitiger asynchroner Gruppen- und Einzelaustausch mit Arbeitsinhalt gemäss Modell 1.

Unterstützung durch den Betrieb

Die Endress+Hauser Flowtec AG organisiert den gesamten Austausch und übernimmt die für die Lernenden anfallenden Kosten.

Motivation und Argumente

Der Firmensitz der Endress+Hauser Gruppe befindet sich unmittelbar im Dreiländereck von Deutschland, Frankreich und der Schweiz. Der Firmengründer Georg H. Endress hatte schon immer ein Herz für diese Region und ist einer der Gründungsväter der Euregio-ausbildung in der Oberrheinregion. Grenzen bestehen nur in den Köpfen. Eine Zeit lang im Nachbarland zu arbeiten ermöglicht den Lernenden Einblick in deren Kultur und Arbeitsalltag zu erhalten. Bei einem Austausch nach Frankreich profitieren die Lernenden auch davon, ihre Französischkenntnisse praktisch anwenden zu können. Schliesslich lernen die Lernenden dank der Austausche andere Bereiche des Konzerns und einen weiteren Teil der Produktpalette von Endress+Hauser kennen, was sie auch fachlich weiterbringt.

Rahmenprogramm und Begleitung

Die Lernenden werden im Ausland von Ausbildungsbeauftragten im Schwesterbetrieb betreut. Einsätze in Deutschland sind einfacher zu planen, weil das Personal mit dem System der dualen Berufsbildung vertraut ist. In Frankreich braucht es mehr Betreuung von der Schweiz aus. Die Austausche werden über das grenzüberschreitende Austauschprogramm Euregio-Zertifikat organisiert.

Aufwand

Da der Austausch seit Jahren eingespielt ist, ist der damit verbundene Aufwand sehr gering.

Belohnung

Der Gewinn dieser Austausche ist schwer zu messen. Viele Lernende werden durch einen Auslandseinsatz offener und flexibler. Die Lernenden bauen auch ein internationales Netzwerk untereinander auf. Last but not least werden die Austauscheinsätze auch für Projektaufgaben genutzt, von welchen die Firma ganz konkret profitiert. So entwickeln und produzieren Lernende während ihres Auslandsaufenthaltes beispielsweise eine Wand zur Montage verschiedener Geräte für die Mitarbeiterschulung.

Tipps

Lernende während eines Austausches mit konkreten Projektaufgaben betrauen steigert deren Motivation und erlaubt es, Aufgaben zu erledigen, für die sonst nie jemand Zeit und Ressourcen hat.⁵⁸

z.B. Klinik Arlesheim AG, Kanton Baselland

Tätigkeitsbereich

Akutspital für Innere Medizin, Onkologie und Psychiatrie/Psychosomatik.
Anthroposophische Medizin.

Anzahl Mitarbeitende

Rund 450 Angestellte, davon durchschnittlich etwa 18 Auszubildende auf den Stufen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und Höhere Fachschule (HF) in den Bereichen Pflege, Garten, Hauswirtschaft und Küche. Hinzu kommen in der Pflege regelmässig ausländische Praktikanten (in beruflicher Grundbildung bis und mit Unistudium).

Austausch für Lernende seit

Erstmals 2015.

Anzahl und Profil der Lernenden

Eine Lernende FaGe.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Sieben Wochen im 3. Lehrjahr, teilweise während der Ferien.

Destination und Austauschinhalt

Berufspraktikum an der Uniklinik in Offenburg, Abteilung Chirurgie.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Einzelaustausch mit Arbeitsinhalt gemäss Modell 1.

Unterstützung durch den Betrieb

Die Stationsleitung hat auf die Idee erst unwillig reagiert. So lange auf eine engagierte und motivierte Lernende zu verzichten, kam nicht gelegen. Um die Stationsleitung zu gewinnen, genügte das Argument, dass der Kanton einen solchen Austausch ermöglicht, wenn Lernende dies wünschen. Zudem darf es nicht sein, dass eine Auszubildende eine unersetzbare Arbeitskraft ist. Die Lernende hat in dieser Zeit keinen Lohn erhalten, konnte aber von einem Unterstützungsbeitrag des Programms Erasmus+ profitieren.

Motivation und Argumente

Die Pflegedienstleitung hat selbst eine positive Austauscherfahrung gemacht und den Austauschwunsch der Lernenden deshalb unterstützt. Ein Austausch ist auch Friedensarbeit. Es ist wichtig, jungen Menschen zu ermöglichen andere Kulturen kennen zu lernen.

Rahmenprogramm und Begleitung

Der Austausch wurde im Rahmen des grenzüberschreitenden Austauschprogramms Euregio-Zertifikat organisiert. Die Lernende hat alle benötigten Formulare soweit wie möglich selbstständig ausgefüllt und alle weiteren Schritte selbst unternommen.

Aufwand

Der Austausch bedeutete kaum einen Mehraufwand. Die Lernende hat selbst die Initiative ergriffen und praktisch den ganzen Austausch selbst organisiert. Die grösste Herausforderung war es, die längere Abwesenheit der Lernenden zu überbrücken. Die Stationsleitung hat deshalb ein paar Bedingungen zum Zeitpunkt des Austausches gestellt. So durfte der Austausch beispielsweise nicht in den Sommerferien stattfinden.

Belohnung

Mit jedem Menschen, der einen Schritt macht, profitiert die Klinik. Die Lernende hat sehr viel gelernt. Sie hat sich durch ihren Einsatz auf der Chirurgie, in einem Bereich, den die Klinik Arlesheim nicht anbietet, neue Fachkompetenz aneignet. Sie hat davon profitiert, in einer fremden Umgebung zu sein und eine andere Arbeitskultur kennen zu lernen. Sie ist deutlich reifer zurückgekommen. In den verbleibenden drei bis vier Monaten ihrer Ausbildung konnte sie, in Begleitung einer diplomierten Pflegefachfrau, bereits wie eine ausgelernte Fachkraft eingesetzt werden. Dass Lernende solche Verantwortung übernehmen können und wollen, ist eher unüblich.⁵⁹

⁵⁶ In einem kurzen Videoportrait erzählt Julian Ackermann mehr von seinen Erfahrungen in Irland. Helfenstein, Lernendenmobilität: z.B. Julian Ackermann.

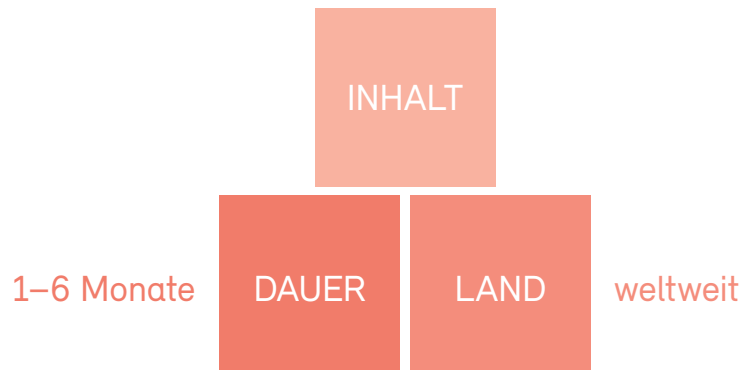
⁵⁷ Noemi Helfenstein, Gespräch mit Martin Haidacher, Geschäftsleiter und Ausbildungsverantwortlicher, aargNET GmbH, Telefon, handschriftliche Notizen, 31. Mai 2016.

⁵⁸ Noemi Helfenstein, Gespräch mit Bernhard Keser, Abteilungsleiter Berufsbildung Endress & Hauser (Schweiz) AG in Reinach, Telefon, handschriftliche Notizen, 7. Juli 2016; Für mehr Informationen zum Firmengründer sehen Sie: Roman Seifert, «Georg Endress», *Personenlexikon des Kantons Basel-Landschaft*, 2014, https://personenlexikon.bl.ch/Georg_Endress.

⁵⁹ Noemi Helfenstein, Gespräch mit Silvia Stöckler, Ausbildungsverantwortliche, Klinik Arlesheim AG, Telefon, handschriftliche Notizen, 21. Juni 2016.

3.6. Modell 2

Praktikum + Berufsfachschule (e-learning)



Die Lernenden erhalten vertieften Einblick in die Arbeitswelt ihrer Berufskollegen im Ausland. Sie lernen eine neue Alltags- und Arbeitskultur kennen und eignen sich neues Fachwissen an.

Lernende arbeiten einen oder mehrere Monate lang in einem Gastbetrieb im Ausland. Die Lernenden erhalten vertieften Einblick in die Arbeitswelt ihrer Berufskollegen im Ausland. Sie lernen eine neue Alltags- und Arbeitskultur kennen und eignen sich neues Fachwissen an. Je nach Destination erwerben sie neue Sprachkenntnisse und wenden diese im Arbeitsalltag an. Der Gastbetrieb gibt den Lernenden die benötigte Zeit, um per Distanzlernen dem Unterricht ihrer Berufsfachschule in der Schweiz zu folgen. Dieses Austauschmodell erlaubt einen Austausch von mehreren Monaten ohne die Lehre zu unterbrechen, setzt aber zwingend eine aktive Unterstützung des Ausbildungsbetriebs und der Berufsfachschule voraus. Berufsfachschulen stehen vom simplen Selbststudium bis zum interaktiven Klassenzimmer mit Videokonferenz-ausrüstung eine grosse Auswahl von Lösungen für das Distanzlernen zur Verfügung. Einige Tools und Methoden werden ab Seite 106 vorgestellt.

Dieses Austauschmodell eignet sich vor allem für Betriebe, die Ausbildungstätigkeit als langfristige Investition in zukünftige Fachkräfte betrachten. Den Lernenden eine solche intensive Austausch Erfahrung ohne Unterbruch der Lehre zu ermöglichen, ist ein tolles Mittel, die Ausbildung attraktiver zu gestalten und Lernende langfristig an den Betrieb zu binden. Besonders interessant ist diese Art von Austausch für international tätige und international gut vernetzte Betriebe, welche Lernenden einen

Einsatz in einer Tochter- oder Schwesterfirma im Ausland anbieten können. Damit kommen Arbeitskraft und Leistung der Lernenden auch während des Austausches mehr oder weniger direkt dem Ausbildungsbetrieb zu Gute. Die Lernenden erhalten gleichzeitig Gelegenheit, einen andern Bereich und/oder Standort des eigenen Betriebs besser kennen zu lernen und mit der weltweiten Aktivität der Firma vertraut zu werden. Manchmal können Lernende in einem Austausch sogar zu einer besseren internationalen Kooperation zwischen zwei Firmenstandorten oder Partnerbetrieben beitragen. Lernende mit interkultureller Kompetenz sind für international tätige Firmen wertvolle zukünftige Mitarbeitende und potenzielle Kader. Wie das Erfahrungsbeispiel der Berufsfachschule Berufsbildung Baden (BBB) zeigt, ist ein mehrmonatiger Austausch mit Distanzlernen aber auch für einen kleineren Ausbildungsbetrieb umsetzbar.

Mehrere Mitgliedorganisationen von Intermundo bieten interessierten Betrieben Unterstützung in der Organisation eines Austausches und ein Rahmenprogramm mit interkultureller Vorbereitung, Rückkehrseminar, Unterstützung bei der Suche von Gastfamilien, Begleitung und Ansprechperson vor Ort für die Lernenden und weitere Dienstleistungen an.

Tipps und Checklisten für die praktische Umsetzung von einem Austausch gemäss Modell 2 finden sich im Kapitel 4.9.

3.6.1. Erfahrungsbeispiele

Austausch gemäss Modell 2

z. B. Berufsfachschule BerufsBildung Baden (BBB), Kanton Aargau



Zu diesem Beispiel gibt es ein Videoportrait des Lernenden auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.

Tätigkeitsbereich

Öffentlich-rechtliche Berufsfachschule im Bereich gewerblich-industrieller und technischer Berufe.

Anzahl Mitarbeitende

Rund 150 Mitarbeitende, davon ca. fünf Lernende.

Austausch für Lernende seit

Austauschangebot für eigene Lernende erstmals 2014.

Anzahl und Profil der Lernenden

Vinzenz Uhr, Lernender Informatiker Systemtechnik EFZ mit BM.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Sommer/Herbst 2014, Beginn des 4. Lehrjahrs.

Destination und Austauschinhalt

New Dehli, Indien, Berufspraktikum im Bereich Applikationsentwicklung bei Adobe Indien.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Einzelaustausch mit Arbeitsinhalt gemäss Modell 2.

Berufsfachschulunterricht

Ein Wochentag und ein Tag am Wochenende waren dem Aufarbeiten des Schulstoffes der Berufsfachschule in der Schweiz gewidmet. Vinzenz Uhr hat im Vorfeld im Rahmen einer in die Ausbildung integrierten Projektaufgabe die dazu verwendete IT-Lösung (einfaches System basierend auf Kamera, Server und Verwendung der schulinternen Lernplattform Moodle) selbst entwickelt.

Unterstützung durch den Betrieb

Die BBB hat die Hälfte der Programmkosten übernommen. Ausserdem wurde die Entwicklung einer geeigneten IT-Lösung für das Distanzlernen unterstützt.

Motivation und Argumente

Förderung der Jugendlichen in verschiedenen Kompetenzen wie Sprache, Flexibilität, Selbstständigkeit, Problemlösungsfähigkeit. Der Austausch diente auch als Belohnung und als Ansporn für weitere gute Leistungen.

Rahmenprogramm und Begleitung

Der Austausch wurde in Zusammenarbeit mit der Austauschorganisation AFS Interkulturelle Programme Schweiz umgesetzt. AFS hat dabei den Part der

interkulturellen Vorbereitung und Begleitung, sowie die Organisation von Arbeitsplatz, Unterkunft und Ansprechperson in Indien übernommen. Die BBB hat Vinzenz Uhr in der Entwicklung einer passenden Lösung zum Folgen des Unterrichts aus Indien begleitet.

Aufwand

Ein Pilotprojekt verlangt immer einen gewissen Mehraufwand. Bei vielen Aufgaben konnte der Lernende in die Lösungsfindung eingebunden werden. Der Hauptaufwand für die BBB war die finanzielle Beteiligung am Programm.

Belohnung

Die BBB hat nach der Rückkehr sowohl in der Funktion als Ausbildungsbetrieb wie auch als Berufsfachschule direkt von den erworbenen Kompetenzen profitiert. Der Lernende war nach dem Austausch aktiver und selbstständiger, sowohl im Unterricht wie am Arbeitsplatz. Seine Selbstwirksamkeit war gestärkt, er war deutlich fähiger englische Anleitungen und Handbücher zu lesen, zu verstehen und umzusetzen. Vinzenz Uhr hat während des Austausches in Indien Einblick in die Fachrichtung Applikationsentwicklung erhalten. Dadurch konnte er sich ganz neue Kenntnisse aneignen, welche ihm auch im Alltag als Systemtechniker nützlich sind.

Tipp

Die Zusammenarbeit mit einer kompetenten Austauschorganisation wie AFS garantiert die Qualität und Professionalität des Austausches.⁶⁰

z. B. Bühler AG in Uzwil, Kanton St. Gallen

Tätigkeitsbereich

Herstellung von Maschinen, Technologie und Verfahren für die Verarbeitung von Getreide und Futtermittel, Herstellung von Pasta und Schokolade, Druckguss, Nassvermahlung und Oberflächenbeschichtung.

Anzahl Mitarbeitende

11'000 Angestellte, davon 600 Lernende weltweit, verteilt auf Standorte in 140 Ländern. Im Hauptsitz in Uzwil arbeiten rund 2'500 Angestellte, 259 davon sind Lernende.

Austausch für Lernende seit

Im Jahr 2008 hat die Bühler AG erstmals Lernende zu einem 7-8 Wochen langen Einsatz nach China entsandt. Seither wurde das Auslandsangebot kontinuierlich ausgebaut und die Dauer verlängert.

Anzahl und Profil der Lernenden

Rund ein Viertel der Lernenden pro Jahrgang absolvieren einen Auslandeinsatz. Im Jahr 2015 haben insgesamt 23 Lernende von einem Einsatz profitiert. Darunter waren sieben lernende Konstrukteure, sechs Anlagen- und Apparatebauerinnen, jeweils drei Polymechniker und Automatikerinnen sowie je zwei Kaufleute und Informatiker.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Zwei bis sechs Monate, in der Regel zu Beginn des letzten Lehrjahrs.

Destination und Austauschinhalt

Arbeitseinsatz an Firmenstandorten in Amerika, England, Brasilien, Südafrika, China und Indien. Vor Ort erhalten die Lernenden Projektaufgaben, die sie in 2+2 Teams mit lokalen Mitarbeitenden lösen sollen. Sie müssen auch lernen, sich anzupassen und interkulturelle Fähigkeiten erwerben.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Kleingruppenaustausch mit Arbeitsinhalt gemäss Modell 2.

Berufsfachschulunterricht

Während ein bis zwei Tagen pro Woche verfolgen die Lernenden im eigens dazu erbauten interaktiven Klassenzimmer ClassUnlimited den Berufsfachschul- und BMS-Unterricht im Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil (BZWI).⁶¹ (Siehe auch Kapitel 4.9.4.)

Unterstützung durch den Betrieb

Bühler AG organisiert den gesamten Auslandeinsatz, inklusive Reise, Unterkunft, Arbeitsplatz, Vorbereitung und Sprachkurs und übernimmt die gesamten anfallenden Kosten. Gemeinsam mit dem BZWI wurde für den Fernunterricht das interaktive Klassenzimmer ClassUnlimited entwickelt. Der Lehrlingslohn wird während des Arbeitseinsatzes weiter ausbezahlt.

Motivation und Argumente

Das Projekt wäre nicht möglich ohne die ausdrückliche Unterstützung des ehemaligen CEO und aktuellen Verwaltungsratspräsidenten Calvin Grieder, dessen Überzeugung lautet: «Unsere Lernenden müssen während der Berufsbildung ins Ausland, damit wir langfristig die besten Arbeitskräfte haben.» Das Angebot für die Lernenden ist ein geniales Marketinginstrument für die Firma. Hinzu kommt, dass in der MEM-Branche Fachkräfte fehlen und internationale Firmen wie die Bühler AG auf interkulturell kompetente Fachkräfte angewiesen sind.

Rahmenprogramm und Begleitung

Es bewerben sich jedes Jahr 40-50 Lernende für einen Auslandeinsatz. Etwa die Hälfte von ihnen darf tatsächlich gehen. Wichtiger als die Schulleistung ist die Motivation. Um die Herausforderungen des Austausches zu meistern, werden die Lernenden vor ihrem Auslandsaufenthalt in mehreren verpflichtenden Samstagskursen

gezielt vorbereitet, in Sprache und Kultur des Gastlandes geschult. Lernende und Eltern unterschreiben vor dem Austausch eine Vereinbarung mit der Bühler AG. In jedem Gastbetrieb ist eine Ansprechperson für die Lernenden verantwortlich. Dies können lokale Mitarbeitende sein, die bereits Erfahrung in der Betreuung von Lernenden haben, oder Mitarbeitende aus Uzwil, welche die Lernenden begleiten. In Notfällen kommt es auch vor, dass Herr Bischof als Leiter der Berufsbildung kurzfristig ins Ausland reist.

Aufwand

Der finanzielle und zeitliche Aufwand ist gross. Die Lernenden erhalten während ihres Aufenthalts den Lohn und alle Kosten werden übernommen. Ein Arbeitsvisum für die Lernenden zu erhalten ist je nach Zielland eine Herausforderung. Hinzukommen regelmässige Reisen an die Einsatzstandorte zur Vorbereitung und Begleitung der Einsätze.

Belohnung

Trotz des grossen Aufwandes geht die Rechnung auf, auch wirtschaftlich. Während ihres Praktikums am Auslandstandort haben die Lernenden die Aufgabe, gemeinsam im Team mit lokalen Arbeitnehmenden an Projektaufgaben zu arbeiten und Produktionsprozesse zu optimieren. Die von Lernenden vorgeschlagenen Optimierungen führen teilweise zu deutlich gesteigerter Effizienz. Vor allem aber hat die Firma Bühler AG Schweiz- und weltweit durch die innovativen Austauschprojekte grosse Bekanntheit erlangt. Die Anzahl und Qualität der Bewerbungen auf offene Lehrstellen hat markant zugenommen. Viele der ehemaligen Lernenden mit Auslanderfahrung bleiben nach Lehrabschluss der Firma treu oder kehren nach einem FH-Studium als qualifizierte Fachkräfte in Kaderpositionen zurück.

Tipps

Mit einem kleinen Pilotprojekt von etwas kürzerer Dauer und mit weniger Lernenden starten, um zu testen, ob das Konzept funktioniert und dann schrittweise ausbauen.⁶²

z. B. BELIMO Automation AG in Hinwil, Kanton Zürich

Tätigkeitsbereich

Belimo ist Weltmarktführer bei der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Antriebslösungen zur Regelung und Steuerung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage. Stellantriebe, Wasserstellglieder und Sensoren bilden das Kerngeschäft.

Anzahl Mitarbeitende

Weltweit rund 1'400 Mitarbeitende, 650 in der Schweiz, davon 21 Lernende in sechs verschiedenen Lehrberufen.

Austausch für Lernende seit

Erstmals 2016 (zuvor einmal ein Versuch gemäss Modell 1 mit einer KV-Lernenden).

Anzahl und Profil der Lernenden

Ein noch minderjähriger Lernender Informatiker Systemtechnik.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Sechs Wochen, Ende des 2. Lehrjahrs.

Destination und Austauschinhalt

Arbeitspraktikum bei einer Tochterfirma in Danbury, Connecticut, USA.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Einzelaustausch mit Arbeitseinsatz gemäss Modell 2.

Berufsfachschulunterricht

Während zweier Tage pro Woche hat sich der Lernende mittels verschiedener Methoden dem Unterricht der Berufsfachschule Uster (BFSU) gewidmet. (Siehe auch Kapitel 4.9.4.).

Unterstützung durch den Betrieb

Belimo AG organisiert den gesamten Austausch inklusive Reise und Unterkunft bei einer Gastfamilie und übernimmt die dabei anfallenden Kosten. Auch der Lohn wird weiter ausbezahlt.

Motivation und Argumente

Der CEO unterstützt das Engagement in der Berufsbildung ganz allgemein und das Austauschangebot im Besonderen. Es ist wichtig, jungen Menschen Chancen zu bieten. Dazu gehört, internationale Erfahrungen zu ermöglichen, umso mehr als, dass dies dank der Tochterfirma in den USA relativ einfach umzusetzen ist. Das Austauschangebot ist auch Ansporn und Belohnung für besonders engagierte Lernende.

Rahmenprogramm und Begleitung

Der Lernende war in den USA in der Familie eines lokalen Mitarbeitenden untergebracht. Im Gastbetrieb wurde im Voraus eine Vertrauensperson als Ansprechperson für den Lernenden und für die BFSU festgelegt. In regelmässigen Abständen fanden Skype-Gespräche statt.

Aufwand

Der Aufwand bei einem Pilotprojekt ist grösser. Dank einem bestehenden, guten Kontakt zur Personalabteilung in den USA und zur Berufsfachschule in der Schweiz, hielt sich der Aufwand dennoch in Grenzen. Die grösste Herausforderung war das Finden einer passenden Gastfamilie. Hinzu kommen die finanziellen Ausgaben.

Belohnung

Sowohl der Ausbildungsbetrieb in Hinwil, wie der Gastbetrieb in Danbury haben deutlich von diesem Austausch profitiert. Die Tochterfirma in den USA hatte Gelegenheit, einen Einblick in das Schweizer Berufsbildungssystem zu gewinnen. Die amerikanischen Mitarbeitenden waren erstaunt, wie fit die Lernenden auf ihrem Fachgebiet sind. Nach der Rückkehr gab der Lernende in Hinwil einen guten Spiegel von den Prozessen und Arbeitsabläufen in Danbury. Das ist für die internationale Zusammenarbeit innerhalb der Firma wertvoll. Der Lernende selbst war hell begeistert und hat deutlich an Selbstständigkeit gewonnen.⁶³

z. B. Credit Suisse AG, Kanton Zürich

Tätigkeitsbereich

Finanzdienstleistungen.

Anzahl Mitarbeitende

Weltweit 48'200 Mitarbeitende in 50 Ländern, rund 17'000 in der Schweiz.
Davon sind etwa 600 Lernende.

Austausch für Lernende seit

Erstmals Herbst 2016.

Anzahl und Profil der Lernenden

Sieben volljährige KV-Lernende mit guten betrieblichen und schulischen Leistungen.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Drei Monate in der ersten Hälfte des 3. Lehrjahrs.

Destination und Austauschinhalt

Arbeitspraktikum am Firmenstandort Wroclaw, Polen. Das Auslandspraktikum ist so in die Ausbildung eingebettet, dass die Lernenden während zwei Monaten in derselben Abteilung, in der sie in Polen arbeiten werden, in der Schweiz eine Einführung erhalten und danach drei Monate in Polen arbeiten. Hierdurch werden die Lernenden in der Schweiz von ausgebildeten Berufsbildungsverantwortlichen, die vertraut sind mit dem Schweizer Ausbildungssystem, in ihre Aufgaben eingeführt. Die Lernenden sind in Polen rasch einsatzbereit, auch wenn der eine oder andere Prozess dort vielleicht etwas anders aussieht. Nach dem Austausch können die Lernenden im letzten Einsatzmonat ihre Erfahrungen in der Schweiz teilen und in das Tagesgeschäft einbringen.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Gruppenaustausch gemäss Modell 2.

Berufsfachschulunterricht

Der Unterricht in der KV Business School Zürich wird per Lernplattform Moodle gelöst. Die Lernenden erhalten dafür auch in Polen einen Tag pro Woche Zeit. Ihnen wird ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt, um sich dem Schulstoff zu widmen. Möglicherweise findet vor Ort ein Fremdsprachenkurs (in diesem Fall Französisch) in Absprache mit der KV Business School Zürich statt.

Unterstützung durch den Betrieb

Credit Suisse AG organisiert den Arbeitsplatz in Polen und übernimmt die gesamten Programmkosten des Austausches.

Motivation und Argumente

Durch den Austausch möchte Credit Suisse die Lehre für talentierte Lernende attraktiver gestalten. Die Lernenden werden durch den Austausch spezifisch gefördert. Credit Suisse ist eine global tätige Firma. Die Lernenden lernen durch den Austausch, dass in der Zusammenarbeit mit andern Kulturen gewisse Dinge beachtet werden müssen. Sei es in der Kommunikation oder im Verhalten. Die Lernenden sind das erste Mal längere Zeit weg von den Eltern und müssen sich an einem neuen Ort an das Alltagsleben der Gastfamilien gewöhnen. Zusätzlich sind sie mit einer ungewohnten Fremdsprache konfrontiert. All dies sind Herausforderungen, an denen sie wachsen werden.

Rahmenprogramm und Begleitung

Das Austauschprojekt wird gemeinsam von Credit Suisse und AFS Interkulturelle Programme Schweiz durchgeführt und die Lernenden erhalten durch AFS interkulturelle Trainings und Begleitung vor, während und nach dem Austausch. Die Lernenden wohnen während ihres Aufenthalts in Gastfamilien.

Aufwand

Der Aufwand für ein neues Projekt ist hoch. Neben den Absprachen mit den Schulen beinhaltet er die Selektion geeigneter Lernender, die Information der Eltern und die Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen in der Schweiz und in Polen. Die Unterbringung und die kulturelle Vorbereitung werden in Zusammenarbeit mit AFS bewerkstelligt.

Belohnung

Die Berufsbildungsverantwortlichen der verschiedenen betroffenen Abteilungen können den Austausch gezielt nutzen, um Lernenden konkrete Aufträge zu geben. Diese sollen letztendlich zu einer verbesserten Zusammenarbeit der Teams in Polen und der Schweiz führen. Lernende können Arbeitsprozesse in beiden Ländern vergleichen und helfen Kommunikationsprobleme aufzudecken. Zusätzlich können sie als interkulturelle Vermittler tätig sein und Lösungsvorschläge bringen, nachdem sie den Prozess von Anfang bis zum Ende bearbeitet haben. Dadurch können die Lernenden bereits in jungen Jahren Einfluss auf die Gestaltung von Prozessen nehmen und mitwirken.⁶⁴

60 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Hanspeter Vogt, Schulleiter und Ausbilder für Informatiklernende Berufsfachschule Berufsbildung Baden (BBB), Persönlich, handschriftliche Notizen, 12. November 2015; Helfenstein, Gespräch mit Vinzenz Uhr, BBB.

61 Für mehr Informationen siehe auch: BZwu, «BZwu - Class Unlimited», *Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil*, zugegriffen 14. Juli 2016, http://www.bzwu.ch/berufe/schulbetrieb/infrastruktur/class_unlimited.

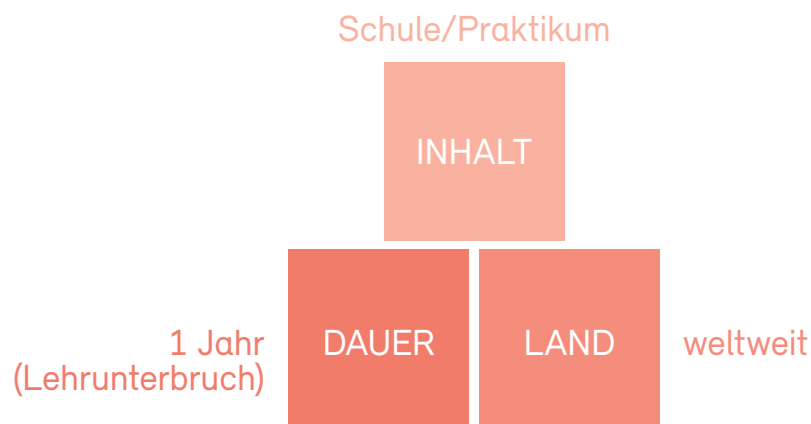
62 Helfenstein, Gespräch mit Andreas Bischof, Bühler AG; Bischof, «Mobilität in der Berufslehre»; Helfenstein, «Lernendenmobilität wird zum Erfolg».

63 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Rolf Indermaur, Manager Human Resources und Leiter Berufsbildung, Belimo AG, Telefon, handschriftliche Notizen, 13. Juli 2016.

64 Helfenstein, Gespräch mit Pier A. Chalfajew, Credit Suisse AG.

3.7. Modell 3

Ein grosser Vorteil dieses Austauschmodells ist, dass es kaum einer Koordination mit der Berufsfachschule bedarf.



In Mittelschulen ist das sogenannte «Austauschjahr» verbreitet. Ein Jahr lang bei einer Gastfamilie zu leben erlaubt ein intensives Eintauchen in eine fremde Sprache und Kultur. Das Modell Jahresaustausch hat sich auch für Lernende bewährt. Die Lehre wird dazu für ein Jahr unterbrochen. Der Austausch selbst, inklusive Unterkunft, Reise, Vor- und Nachbereitung und Begleitung wird von einer professionellen Austauschorganisation organisiert.

Während ihres Austauschjahres besuchen die Lernenden eine Mittelschule, oft eine sogenannte High-School oder eine Schule mit praktischem Berufsfachunterricht oder mit integrierten Lehrwerkstätten. So werden zum Beispiel am Morgen Mathematik und Englisch studiert und am Nachmittag geht es in die schuleigene Schreinerwerkstatt, zum Kochkurs oder ins Schneideratelier.

Auch der Besuch einer Handelsschule im Ausland oder die Spezialisierung auf Tourismus sind, je nach Ausbildungsberuf, interessante Angebote. Möglich ist natürlich auch ein Berufspraktikum zu absolvieren und volljährige Lernende können einen Freiwilligeneinsatz in einem Sozial-, Pflege- oder Umweltberuf leisten. Mitgliedorganisationen von Intermundo bieten vielfältige Programme an.

Ein Jahr lang bei einer Gastfamilie zu leben erlaubt ein intensives Eintauchen in eine fremde Sprache und Kultur. Das Modell Jahresaustausch hat sich auch für Lernende bewährt.

Derzeit kündigt der Ausbildungsbetrieb für den Lehrunterbruch den Lehrvertrag und stellt gleichzeitig einen neuen Vertrag für das kommende Jahr aus. Die Berufsfachschule wird über die Absenz informiert. Es ist zu hoffen, dass, wenn sich Austausch in der Berufsbildung einst etabliert hat, für ein Austauschjahr eine Möglichkeit – analog unbezahltem Urlaub – geschaffen wird, welche es erlaubt, die Lehre zu unterbrechen, ohne dass dazu eine Kündigung notwendig ist. Weil die Lehre während dem Austauschjahr unterbrochen ist, sind die Lernenden

grundsätzlich frei, die Zeit zu nutzen, wie sie selbst dies wünschen. Falls der Ausbildungsbetrieb sich finanziell am Austausch beteiligt, besteht aber dennoch eine gewisse Verpflichtung des Lernenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb, durch den bereits im Vorfeld unterschriebenen Vertrag über die Fortsetzung der Lehre auch vice versa.

Ein grosser Vorteil dieses Austauschmodells ist, dass es kaum einer Koordination mit der Berufsfachschule bedarf. Die Lernenden verpassen keinen Schulstoff. Allerdings bietet es sich an, nach der Rückkehr und vor dem erneuten Lehrbeginn ein bis zwei Wochen Zeit einzuplanen um den Schulstoff vom Vorjahr vor dem erneuten Schulstart aufzufrischen.

Ein Lehrunterbruch verlangt vom Ausbildungsbetrieb nur wenig Aufwand und bietet zahlreiche Vorteile. Der Ausbildungsbetrieb muss sich zwar ein Jahr lang gedulden, aber auf keine Leistungsstunden des Lernenden verzichten. Zudem stehen ihm in der Zeit nach dem Austausch um vieles reifere und engagiertere Lernende zur Verfügung.

Tipps und Checklisten für die praktische Umsetzung von einem Austausch gemäss Modell 3 finden sich im Kapitel 4.10.

3.7.1. Erfahrungsbeispiele Austausch gemäss Modell 3



Zu diesem Beispiel gibt es ein Videoportrait auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.

z. B. Balzani Diplomarchitekten in Brig, Kanton Wallis

Tätigkeitsbereich
Architekturbüro.

Anzahl Mitarbeitende
Neun Mitarbeitende, davon drei Lernende, eine davon im KV.

Austausch für Lernende seit
Erstmals 2016.

Anzahl und Profil der Lernenden
Die einzige KV-Lernende des Betriebs macht ab August 2016 ein Austauschjahr in den USA.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs
Rund 11 Monate, zwischen 2. und 3. Lehrjahr.

Destination und Austauschinhalt
High-Schoolbesuch in Massachusetts, USA, Unterkunft bei einer Gastfamilie.

Austauschtyp
Freiwilliger, einseitiger Einzelaustausch gemäss Modell 3.

Unterstützung durch den Betrieb
Erlaubnis, ein Austauschjahr zu machen, Unterstützung beim Ausfüllen der Formulare und Korrekturlesen des Antrags für ein Celebrating-Diversity Stipendium⁶⁵ für den Austausch.

Motivation und Argumente
Die Horizonterweiterung eines Austausches bringt jeden jungen Menschen weiter und davon profitieren letztendlich alle. Das Wallis benötigt Menschen, die auch einmal aus dem engen Tal herausgekommen sind und Ideen und frischen Wind zurückbringen.

Rahmenprogramm und Begleitung
Der gesamte Austausch wird von der Austauschorganisation YFU organisiert. Im Programm inbegriffen sind ein Vorbereitungs-, Midterm- und Rückkehrseminar, Unterkunft in einer Gastfamilie, Ansprechperson vor Ort und weitere Aktivitäten.

Aufwand
Der Aufwand ist gering, eine Lösung für die fehlende Arbeitskraft lässt sich finden. Es werden mehr Aufgaben auf die teilzeitarbeitende Person im Sekretariat und die andern zwei Lernenden zukommen. Probleme werden spontan und situativ gelöst. Falls nötig, wird kurzfristig eine temporäre Arbeitskraft eingestellt.

Belohnung

Zufriedenheit, einem jungen Menschen eine solch wichtige Lebenserfahrung ermöglicht zu haben. Alles Weitere wird sich zeigen.

Tipp

Wo ein Wille ist, ist ein Weg.⁶⁶

z. B. Lonza AG in Visp, Kanton Wallis

Tätigkeitsbereich

Chemische Industrie.

Anzahl Mitarbeitende

Rund 10'000 Mitarbeitende weltweit, 2'700 im Standort Visp, davon sind etwa 180 Lernende.

Austausch für Lernende seit

Lonza AG bietet Lernenden schon seit 1999 verschiedene Austausche an. Zum einen können Lernende ein einmonatiges Praktikum bei einem andern Chemiekonzern in der Schweiz oder in Deutschland machen, andererseits gibt es das Angebot des Austauschjahrs mit Lehrunterbruch.

Anzahl und Profil der Lernenden

Das Angebot gilt für Lernende aller Berufsgruppen. Vorausgesetzt sind wenigstens mittelmässige Schulleistungen. Jedes Jahr profitieren zwei Lernende von einem Stipendium für ein Austauschjahr mit AFS. Wenn sich mehr als zwei Lernende für das Austauschjahr bewerben, gewährt Lonza auch weiteren Lernenden den Lehrunterbruch. Nur zwei Lernende erhalten aber die finanzielle Unterstützung.

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Rund 11 Monate, je nach Alter und Ausbildungsberuf der Lernenden nach dem 1., 2. oder 3. Lehrjahr.

Destination und Austauschinhalt

Die Lernenden sind frei in der Wahl der Destination. Alle besuchen während ihres Austausches eine lokale Mittelschule und leben bei einer Gastfamilie.

Austauschtyp

Freiwilliger, einseitiger Einzelaustausch gemäss Modell 3. (Lonza bietet ausserdem freiwillige, gegenseitige Gruppenaustausche gemäss Modell 1 an).

Unterstützung durch den Betrieb

Lonza macht aktiv Werbung für den Austausch, gewährt den Lehrunterbruch und übernimmt für jeweils zwei Lernende die Hälfte der Programmkosten für das Austauschjahr.

Motivation und Argumente

Das Modell des Jahresaustauschs macht wenig Aufwand bei grossem Ertrag. Der Zeitpunkt der Lehre ist ideal für ein Austauschjahr, da es später im Leben nie mehr so einfach und günstig ist, ein Jahr im Ausland zu leben. Die Lernenden gewinnen viel Selbstständigkeit, Reife, Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen. Alles Fähigkeiten, die Lonza sich vom Personal wünscht.

Rahmenprogramm und Begleitung

Anfangs des ersten Lehrjahrs wird allen Lernenden die Möglichkeit angekündigt, ein Teilstipendium für ein Auslandjahr zu erhalten. Mit interessierten Lernenden und deren direkten Ausbildenden folgt ein individuelles Gespräch. Lonza übernimmt die Auswahl der Lernenden und instruiert sie über das weitere Vorgehen und den Bewerbungsprozess bei AFS. Von diesem Zeitpunkt an werden sie von AFS professionell vorbereitet, begleitet und betreut. Der Leiter des Lonza Training Center meldet sich unter dem Jahr etwa drei Mal bei den Lernenden und verlangt einen kurzen Zwischenbericht, der auf der Lonza Website veröffentlicht wird. An einer Infoveranstaltung für Lernende, Eltern und Ausbildende zu Beginn des nächsten Lehrjahres erhalten die Lernenden die Gelegenheit, von ihren Erfahrungen zu berichten.

Aufwand

Der Aufwand beschränkt sich auf die jährliche Infoveranstaltung, die Gespräche zur Selektion der Lernenden, die Kündigung des Lehrvertrags und zeitgleiche Ausstellung des neuen Lehrvertrags.

Die Lernenden fehlen zwar ein Jahr, die Lehre wird aber nicht gekürzt. Lonza kann nicht alle Lehrstellen immer besetzen. Wenn jemand für ein Jahr fehlt, fällt dies deshalb wenig ins Gewicht. Auch finanziell ist der Aufwand, gemessen am Ertrag, gut zu rechtfertigen.

Belohnung

Nach ihrer Rückkehr sind die Lernenden meist produktiver, verantwortungsvoller, denken besser mit und sind motivierter. Lonza erhält von diesen Lernenden insgesamt eher mehr Leistung. Das durchwegs positive Echo der Lernenden und die grosse Anzahl von ehemaligen Lernenden, die nach Weiterbildungen in mittlere und höhere Kaderpositionen zurückkehren, zeigen, dass es sich für die Firma lohnt, diese Chance zu bieten. Lonza hat unter anderem dank der Lernendenmobilität eine hohe Attraktivität als Ausbildungsbetrieb gewonnen. Schliesslich profitiert Lonza auch davon, Lernende mit interkultureller Erfahrung im Betrieb zu haben, die sich problemlos mit englischsprachigen Vorgesetzten oder einer Delegation aus einer Tochterfirma unterhalten können.

Tipp

Lonza AG hat einen mehrjährigen Vertrag mit der Austauschorganisation AFS abgeschlossen. Diese langfristige, vertraglich gesicherte Zusammenarbeit hilft einerseits, den Austausch firmenintern in Zeiten finanzieller Schwierigkeiten zu verteidigen und stärkt andererseits das Vertrauen der Eltern in das Austauschangebot.⁶⁷

⁶⁵ YFU, «Celebrating-Diversity-Stipendium», *YFU Austauschjahr*, zugegriffen 18. August 2016, <http://www.yfu.ch/celebrating-diversity>.

⁶⁶ Noemi Helfenstein, Gespräch mit Federico Balzani, Geschäftsleiter und Ausbildungsleiter, Balzani Diplomarchitekten, Persönlich, handschriftliche Notizen und Video, 30. Juni 2016; Noemi Helfenstein, Gespräch mit Ana Coric, KV-Lernende EFZ bei Balzani Diplomarchitekten, Persönlich, handschriftliche Notizen und Video, 30. Juni 2016; Joel Bieler, «Das Projekt ‚Lernendenmobilität‘ von Intermundo macht einen Auslandsaufenthalt während der Berufslehre möglich. Beliebtheit findet es auch im Oberwallis.», *Radio Rottu Oberwallis*, 15. Juli 2016, <http://www.rra.ch/cms/das-projekt-lernendenmobilitaet-von-intermundo-macht-einen-auslandsaufenthalt-waehrend-der-berufslehre-moeglich-auch-im-oberwallis-profitieren-jugendliche-davon-85802#pos>.

⁶⁷ Helfenstein, Gespräch mit Paul Briggeler, Lonza AG; Briggeler, «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG.»; Helfenstein, «Lernendenmobilität wird zum Erfolg».

3.8. Erfolgsfaktoren und Tipps für Austauschprojekte

.....
Eine professionelle Vorbereitung, Nachbereitung und die Verfügbarkeit einer Ansprechperson vor Ort tragen massgebend zum Erfolg eines Austausches bei.

Die Zusammenarbeit mit einer Austauschorganisation garantiert eine professionelle Begleitung der Lernenden vor, während und nach dem Austausch und bietet für kleine und grosse Betriebe eine grosse Entlastung.

Qualitätssicherung ist für den Betrieb, Eltern und Lernende wichtig. Austauschorganisationen, die mit dem Intermundo SQS-Qualitätszertifikat ausgezeichnet sind, garantieren diese.⁶⁸ Eine definierte Zusammenarbeit mit einer professionellen Austauschorganisation hilft ausserdem, den Austausch firmenintern zu verteidigen und stärkt extern die Glaubwürdigkeit.

.....
Lernende in die Organisation des Austausches einbeziehen.

Lernende im Sinne einer Projektaufgabe aktiv in die Organisation des Austausches einzubeziehen, fördert deren Eigenverantwortung und Motivation und entlastet Ausbildungsbetrieb und Berufsfachschule.

.....
Einbindung des Austausches in Personalmanagement, Strategie und Ausbildungskonzept.

Je besser und vielseitiger ein Austauschprojekt strategisch auf verschiedenen Hierarchieebenen von den Lernenden bis zur Geschäftsleitung verwurzelt ist, desto grösser ist die langfristige positive Wirkung für den gesamten Betrieb und desto grösser sind die Chancen, dass der Austausch auch zu einer langfristigen, positiven Entwicklung für den Betrieb beitragen kann und die dazu benötigten Plattformen geschaffen werden.

.....
Der Ausbildungsbetrieb übernimmt die gesamten oder einen Teil der Austauschkosten.

Dies macht das Austauschangebot attraktiver, steigert die Loyalität und Dankbarkeit der Lernenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb und sichert die Chancengleichheit. → Für Austausch gemäss Modell 1 ist die Gewährung von zusätzlichen Ferienwochen eine gute Variante, den Austausch zu unterstützen.

.....
Gute Zusammenarbeit zwischen Lernorten pflegen.

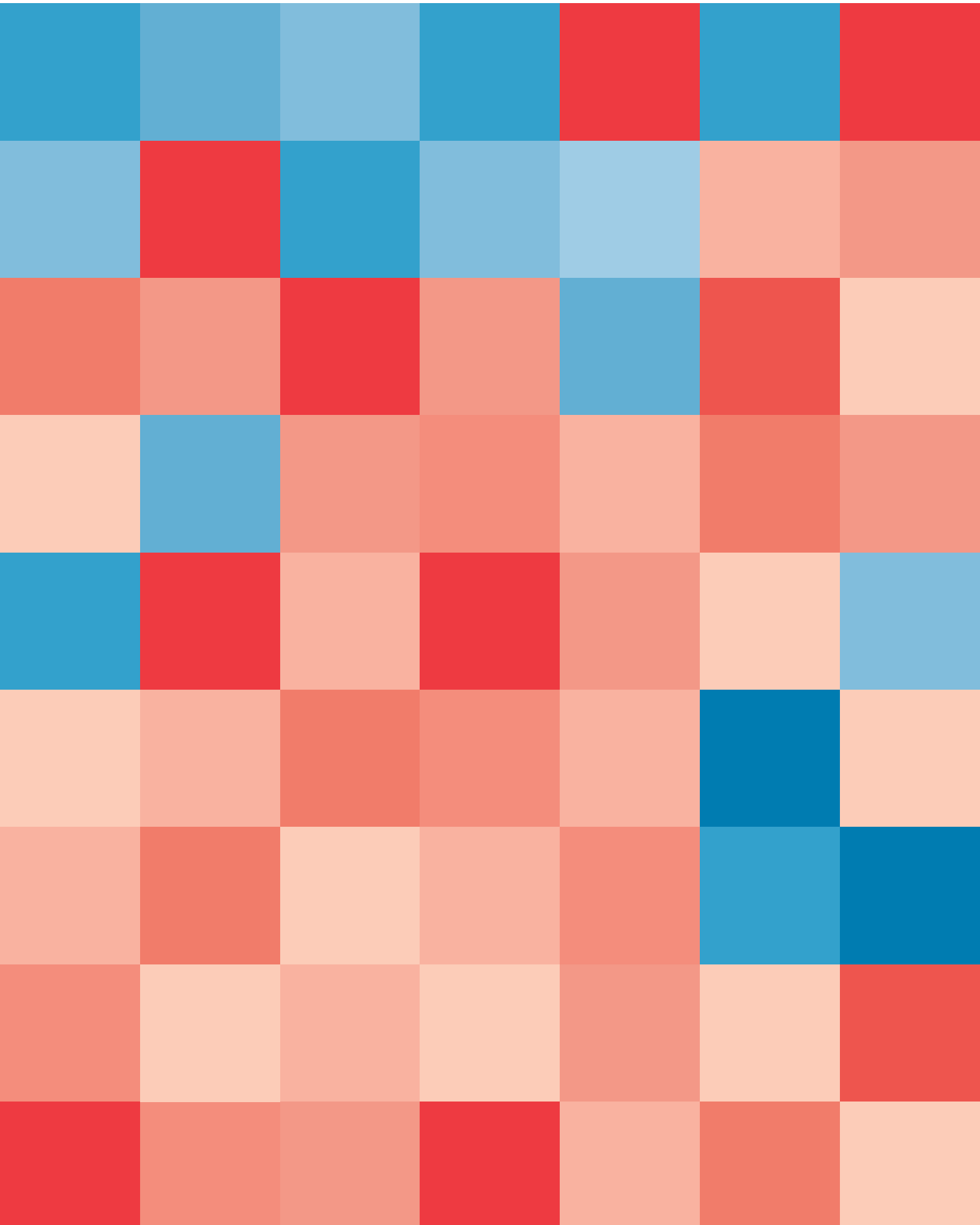
Eine gute Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsfachschule und weiteren Lernorten schon vor einem Austauschprojekt ist eine ideale Ausgangslage. Ein gemeinsames Austauschprojekt kann die Zusammenarbeit aber auch stärken.

.....
Lernenden konkrete Aufgaben geben.

Es lohnt sich Lernenden Aufgabenstellungen und Projektaufträge zu geben, die sie während ihres Austausches in Teams (je nach Austauschinhalt falls möglich mit lokalen Mitarbeitenden) lösen sollen.

Herausforderungen beflügeln zu Höchstleistungen, Unterforderung führt zu Langeweile und Desinteresse. Solche Aufträge können ausserdem zu einer verbesserten internationalen Zusammenarbeit innerhalb einer Firma, zu optimierten Prozessen oder zur Lösung von konkreten Problemen beitragen.

⁶⁸ Intermundo Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, «Qualität im Jugendaustausch», *Intermundo – Dachverband für Jugendaustausch*, zugegriffen 2. August 2016, <http://www.intermundo.ch/qualitaet/>.



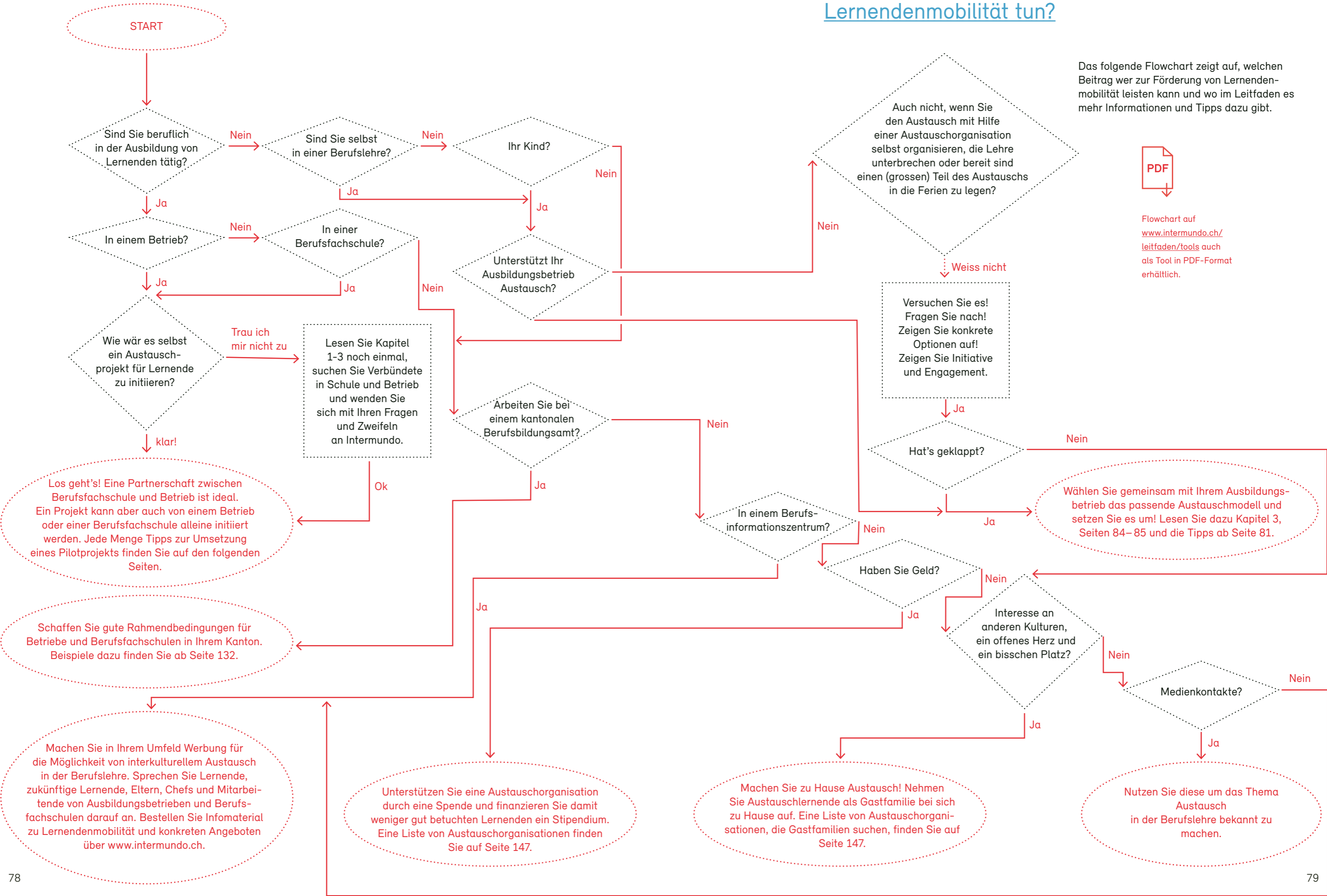
- 4. Lernendenmobilität: Wir packen es an!
- 4.1. Was kann ich zur Förderung von Lernendenmobilität tun?
- 4.2. Ein Pilotprojekt starten
- 4.3. Vor dem Austausch
- 4.4. Während des Austausches
- 4.5. Nach der Rückkehr
- 4.6. Fehlende Arbeitskraft der Lernenden ersetzen
- 4.7. Reziproker Austausch
- 4.8. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 1
- 4.9. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 2
- 4.10. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 3
- 4.11. Austausch fördern als Berufsfachschule
- 4.12. Austausch fördern als Organisation der Arbeitswelt (OdA)
- 4.13. Austausch fördern als Kantonales Berufsbildungsamt
- 4.14. Austausch fördern in der Politik
- 4.15. Finanzierung von Austauschprojekten

4.1. Was kann ich zur Förderung von Lernendenmobilität tun?

Das folgende Flowchart zeigt auf, welchen Beitrag wer zur Förderung von Lernendenmobilität leisten kann und wo im Leitfaden es mehr Informationen und Tipps dazu gibt.



Flowchart auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools auch als Tool in PDF-Format erhältlich.



4.2. Ein Pilotprojekt starten

Wie beinahe jedes Projekt gliedert sich auch ein Pilotprojekt für Lernendenmobilität sinnvollerweise in folgende Phasen:

a) Projektinitiierung

Wichtige Aufgaben:

Zielsetzung festlegen und Erwartungen formulieren. (Was sollen Lernende lernen? Wie sollen Betrieb und Berufsfachschule vom Austausch profitieren?)

Ausgangslage skizzieren. (Wer unterstützt das Projekt? Wo bestehen bereits Kontakte? Was sind Chancen und Risiken? Wie sehen die finanziellen und zeitlichen Ressourcen aus?)

Passendes Austauschmodell wählen, basierend auf Ausgangslage und Zielsetzung.

Zeitraum für Umsetzung und ungefähre Anzahl teilnehmender Lernender festlegen.

Kontakt mit Austauschorganisation(en) aufnehmen und Offerten einholen.

Projektteam oder Projektverantwortliche bestimmen.

b) Projektplanung

Wichtige Aufgaben:

Erstellung eines Budgets.

Erstellung eines Zeitplans.

Festlegen von Auswahlkriterien für Teilnahme am Pilotprojekt. (Mehr dazu im Kapitel 4.3.3.)

Verantwortlichkeiten und Aufgaben aller Beteiligten (Betrieb, Berufsfachschule, Lernende, Austauschorganisation) festlegen.

Betroffene Berufsfachschulen und Betriebe, Lernende, Eltern und kantonales Berufsbildungssamt über das Pilotprojekt informieren.

Organisation Arbeitsplatz und/oder Schule.

Organisation Unterkunft (Gastfamilie finden).

Organisation Vor- und Nachbereitung und Begleitung vor Ort.

Organisation der Reise, Ankunft und Empfang.

Organisation Berufsfachschulunterricht während des Austausches.

Klärung der Finanzierung.

c) Projektumsetzung

Wichtige Aufgaben:

Auswahl der teilnehmenden Lernenden.

Organisation Visa und Versicherungen.

Detailinformationen an betroffene Lernende, Eltern und andere Beteiligte.

Evtl. Organisation eines Ersatzes für die fehlende Arbeitskraft der Lernenden während des Austausches.

Vorbereitungstreffen oder Seminar für Lernende.

Umsetzung Austausch inkl. Reise und Gewährleistung einer konstanten Begleitung vor Ort.

d) Projektabschluss und Auswertung

Wichtige Aufgaben:

Rückkehr- oder Nachbereitungstreffen oder Seminar für Lernende zur Reflexion der Austauscherefahrung.

Auswertungstreffen mit allen Beteiligten. (Was hat gut funktioniert? Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Wer hat welche Rolle wie wahrgenommen?)

Entscheid über eine Weiterführung oder Wiederholung des Projekts.



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

4.3. Vor dem Austausch

4.3.1. Checkliste: Was ist das Ziel des Austausches?



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Vor der Planung eines Austauschprojekts ist es wichtig, sich Gedanken zu machen, was mit dem Austausch erreicht werden soll. Die Ziele und Erwartungen haben einen Einfluss auf die Gestaltung des Pilotprojekts. Folgende Checkliste mit möglichen Zielen und den daraus folgenden Konsequenzen soll dabei helfen.

□ Die Lernenden sollen vor allem besser Englisch/Französisch/Deutsch oder Sprache X lernen.

Die Destination ist wichtig. Je länger ein Austausch, desto grösser der Gewinn. Ein Einzelaustausch ist zielführender als ein Gruppenaustausch. Unterkunft in einer Gastfamilie, Besuch einer lokalen Schule oder Praktikum in einem lokalen Betrieb bieten die besten Voraussetzungen zur täglichen praktischen Anwendung der Fremdsprache. Auf Wunsch oder bei Bedarf kann zusätzlich ein vorbereitender oder begleitender Sprachkurs gebucht werden.

□ Die Lernenden sollen für bisherige gute Leistungen und Engagement belohnt werden.

Eine finanzielle Beteiligung des Betriebs oder die Gewährleistung von zusätzlichen Ferienwochen und eine möglichst grosse Wahlfreiheit betreffend Austauschdestination, Dauer und Inhalt betonen den Aspekt der Belohnung.

□ Der Austausch dient dem Ansporn und der Motivation der Lernenden für den Rest der Ausbildung.

Wichtig ist hier vor allem, dass der Ausbildungsbetrieb klar vermittelt: «Wir glauben an dich, deshalb erhältst du die Chance einen Austausch zu machen. Wir trauen dir das zu!» Je nachdem ist ein kurzer oder langer Austausch, ein Austausch, der eine grosse Abwechslung (also beispielsweise Schulbesuch, exotische Destination etc.) zum Alltag im Betrieb bietet oder ein Auslandspraktikum, welches Einblick in andere, vielleicht für die Lernenden besonders spannende Facetten des Ausbildungsberufs, ermöglicht, das Beste, um die Motivation für die Lehre neu zu wecken oder zu stärken. Zu vermeiden ist eine Unterforderung während des Austausches.

□ Die Lernenden sollen sich weitere Fachkenntnisse und Methoden aneignen, die im Ausbildungsbetrieb nicht vermittelt werden können.

Die Wahl eines geeigneten Gastbetriebs ist zentral. Das Profil des Betriebs und Arbeitsplatzes ist hier wichtiger als Land und Sprache. Wichtig ist auch zu beachten, dass im Betrieb eine geeignete Ansprechperson zugegen ist, welche die Lernenden in die Aufgaben einführt und ein Verständnis für das Schweizer Ausbildungssystem hat. Auch ein Austausch von wenigen Wochen und in Gruppen kann diesen Zweck erfüllen.

□ Es geht vor allem um die persönliche Horzonterweiterung der Lernenden.

Ein längerer Austausch, ein Einzelaustausch und ein Austausch in einer völlig fremden Kultur, Leben in einer Gastfamilie und einem fremden Arbeits- oder Schulumfeld, erlauben das tiefste Eintauchen und die grösste Horzonterweiterung. Für viele Lernende ist aber auch ein kurzer Austausch im europäischen Ausland bereits eine grosse Herausforderung. Hier macht es Sinn, den Lernenden möglichst viel Wahlfreiheit zu geben. Eine tiefergehende Reflexion des Austausches steigert die persönliche Horzonterweiterung. Eine professionelle Begleitung für den interkulturellen Lernprozess ist deshalb zentral.

□ Die Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und das Selbstwertgefühl der Lernenden soll gefördert werden.

Lernende können sich bereits bei der Planung eines Austausches aktiv beteiligen. Ein Einzelaustausch mit Arbeitseinsatz und Projektaufgaben oder ein Austausch, der mit Hilfe einer Austauschorganisation selbst organisiert wird, fördert Selbstständigkeit und Eigenverantwortung besonders stark.

□ Die Lernenden sollen Vorurteile abbauen und interkulturelle Kompetenzen gewinnen.

Absolut zentral sind hier eine gute Vorbereitung, Nachbereitung und Begleitung, wie sie Mitgliedorganisationen von Intermundo anbieten. Möglichst viel Kontakt und Reibungsfläche mit einheimischen Menschen dank Leben in einer Gastfamilie, Besuch einer lokalen Arbeit oder Schule und ein Einzelaustausch fördern interkulturelle Kompetenzen ebenfalls.

□ Der Austausch soll den Ausbildungsbetrieb für zukünftige Lernende besonders attraktiv machen.

Eine Kostenbeteiligung und/oder das Gewähren von zusätzlichen Ferienwochen, aber auch «coole» Destinationen und Zusatzangebote, wie die Möglichkeit ein Sprachdiplom zu erhalten, Städtetrip, Rundreise oder Lager, wie sie von vielen Austauschorganisationen während eines Austauschjahrs angeboten werden, machen den Austausch besonders attraktiv. Wichtig ist auch, den Lernenden während des Austausches und nach der Rückkehr genügend und geeignete Plattformen zu bieten, um über ihre Erfahrungen zu berichten und andere mit der Begeisterung anstecken zu können.

□ Der Austausch dient dem Ausbildungsbetrieb als Imagekampagne.

Das Austauschangebot muss für Lernende attraktiv sein (siehe oben) und sich auch in den Medien gut präsentieren lassen. Austauschprojekte mit einer grossen und engagierten Beteiligung des Betriebs, exotische Destinationen und besondere Projektaufgaben oder Austauschprojekte mit einem Freiwilligeneinsatz eignen sich für eine Imagekampagne am besten. Natürlich muss auch für eine optimale Öffentlichkeitsarbeit vor, während und nach dem Austausch gesorgt und die Qualität des Austausches immer garantiert sein.

□ Der Austausch soll Lernende in das internationale Netzwerk des Betriebs einführen.

Der Austausch findet bei einem Partner-, Tochter-, Zuliefer- oder Kundenbetrieb statt. Auch ein Gruppenaustausch ist denkbar. Um die Lernenden während ihres Austausches sinnvoll beschäftigen zu können und einen vertieften Einblick in die fremde Arbeitswelt zu ermöglichen, empfiehlt sich eine Dauer von mindestens vier Wochen.

□ Der Austausch soll die Lernenden im internationalen Konzern als zukünftige Fachkräfte verankern.

Der Austausch findet zwar im Ausland, aber innerhalb des Konzerns statt. Eine Unterkunft in Gastfamilien, welche über den Gastbetrieb rekrutiert werden (lokale Mitarbeitende), ist für eine möglichst gute Integration sinnvoll. Ideal ist es, die Lernenden während ihres Austausches in Teams mit lokalen Mitarbeitenden arbeiten zu lassen. Um auch eine gute Integration ausserhalb des Arbeitsplatzes und interkulturelle Kompetenzen zu fördern, empfiehlt sich auch hier eine Zusammenarbeit mit einer Austauschorganisation.

□ Der Austausch dient der Nachwuchsförderung und soll Lernende langfristig an den Betrieb binden.

Je attraktiver das Austauschangebot (siehe weiter oben), desto besser. Lernende schätzen es, wenn sie das Gefühl haben, der Ausbildungsbetrieb traue ihnen etwas zu, biete Chancen und kümmere sich um ihre Interessen und Belange. Wenn es gelingt, dies glaubwürdig zu vermitteln, trägt ein Austausch zur langfristigen Bindung und Loyalität der Lernenden gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb bei.



Austausch und Karriere gemacht – DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON RENAT HEUBERGER

Wie heissen Sie, wo arbeiten Sie heute, in welcher Position?

Renat Heuberger, CEO und Mitgründer der South Pole Group, in Zürich und an 15 weiteren Standorten weltweit. Wir kooperieren mit grossen Firmen, welche ihr Business nachhaltig gestalten möchten: Wir helfen diesen Firmen, nachhaltig zu investieren und an ihren globalen Standorten den CO2-Ausstoss zu reduzieren, Strom aus erneuerbaren Energien zu produzieren, sowie Wälder und Wasservorkommen zu schützen.

Wann, wo und wie lange waren Sie im Austausch?

1993/1994, mit AFS in Jakarta, Indonesien.

Was haben Sie in diesem Austausch gelernt, wovon Sie bis heute profitieren?

Ich hatte die einmalige Gelegenheit, die Welt mit den Augen von Menschen aus ganz anderen Kulturkreisen zu sehen. Dies hilft mir ganz enorm in unserer global tätigen Firma, wo es sehr wichtig ist, die Meinung und den Hintergrund von Mitarbeiterinnen und Kunden zu verstehen.

Wie hat der Austausch Ihren späteren Werdegang beeinflusst?

Ich habe im Austausch realisiert, dass wir hier in Europa unglaublich privilegiert leben, und dass dieses Privileg eine grosse Motivation – vielleicht sogar eine Art Verpflichtung – mit sich bringt, die Welt ein ganz kleines Stück mitgestalten zu versuchen. Ich habe auch realisiert, welche immensen sozialen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen sich einem jungen, aber riesigen Land wie Indonesien stellen. Als Konsequenz daraus habe ich mich dazu entschieden, Umwelt-Naturwissenschaften zu studieren und für meine Arbeit ein globales Umfeld zu suchen.

Warum würden Sie ihren Angestellten und Lernenden einen Austausch empfehlen?

Ein Austausch bei einer Gastfamilie bedeutet, dass man ein Land nicht nur als Expat kennen lernt, sondern dass man für eine gewisse Zeit den Alltag einer lokalen Familie teilt. Im Fokus steht dabei nicht so sehr die Arbeit oder das Studium (das Ziel), sondern die tägliche Erfahrung mit der Kultur und mit den Menschen (der Weg), anhand von vielen kleinen Erlebnissen, die man im Urlaub oder als Gastarbeiter unmöglich so erfahren kann.



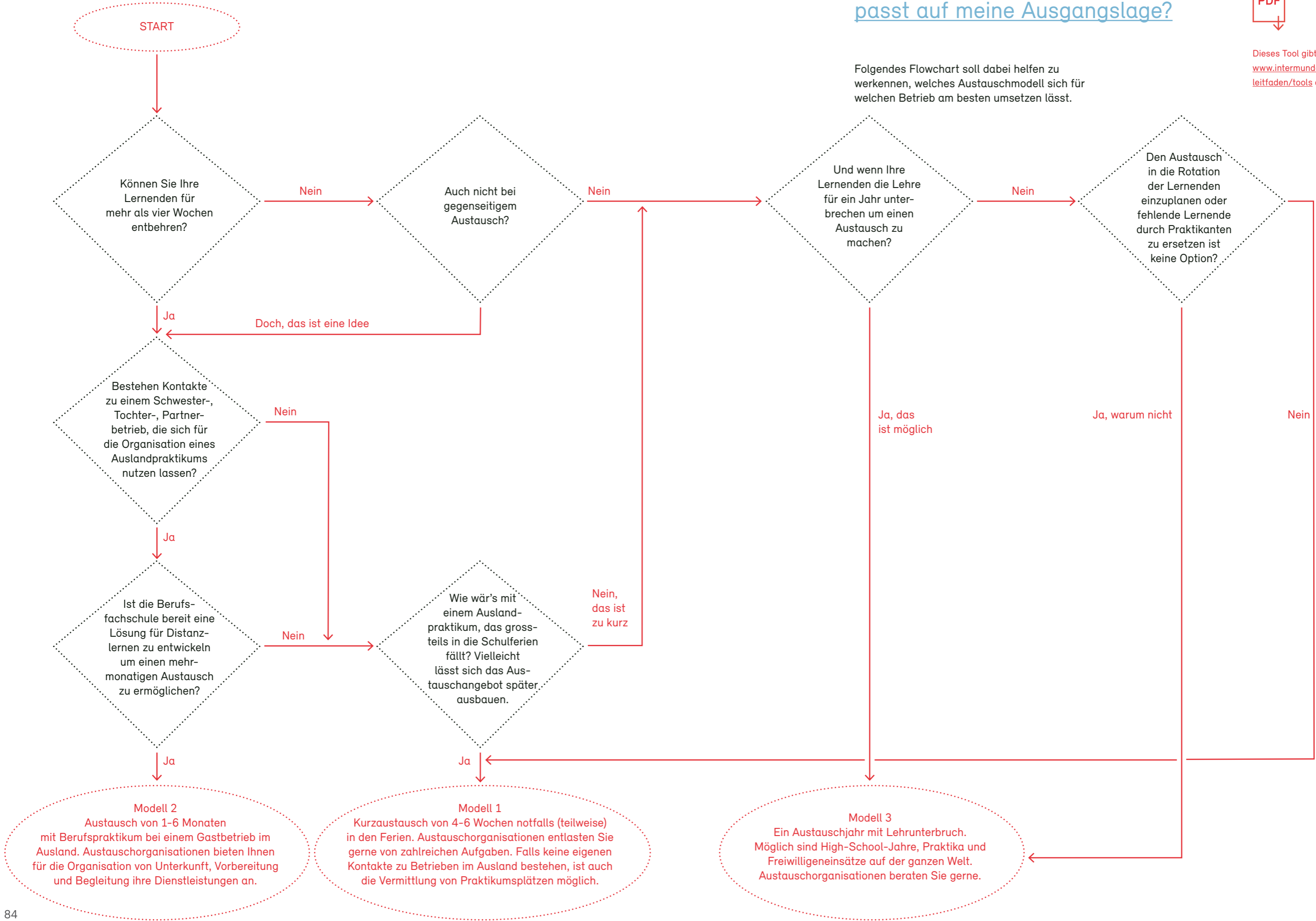
Fotos z.V.g.

4.3.2. Welches Austauschmodell passt auf meine Ausgangslage?



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Folgendes Flowchart soll dabei helfen zu erkennen, welches Austauschmodell sich für welchen Betrieb am besten umsetzen lässt.



4.3.3. Auswahlkriterien

Ziemlich zu Beginn eines Pilotprojektes stellen sich folgende Fragen: Wer soll daran teilnehmen? Wie viele Lernende dürfen gehen und welchen Anforderungen müssen sie genügen?

Im Folgenden werden die wichtigsten Kriterien etwas näher betrachtet.

Anzahl/Gruppengrösse

Welche Anzahl Lernende am Austausch teilnehmen, hängt vor allem vom Budget und von der Grösse des Ausbildungsbetriebs ab. Je nach Zielsetzung ist ein Einzel- oder Gruppenaustausch sinnvoller.

Alter

Je nachdem ob die Lernenden in ihrem Austausch eine Mittelschule besuchen, ein Praktikum oder einen Freiwilligeneinsatz absolvieren, spielt das Alter der Lernenden eine Rolle.

Um an einem klassischen Austauschjahr mit High-School- oder Berufsfachschulbesuch im Ausland teilnehmen zu können, sollten die Lernenden mindestens 16 und nicht älter als 18 Jahre alt sein. Ein kürzeres Praktikum in Europa ist in der Regel ab 16 Jahren möglich. Für gewisse Arbeits- und Freiwilligeneinsätze ausserhalb Europas müssen die Lernenden volljährig sein.

Wenn Minderjährige an einem Austausch teilnehmen, tragen die Austauschorganisationen, Gastfamilien und/oder die beteiligten Ausbildungsbetriebe eine grosse Verantwortung. Diese Verantwortung muss im Vorfeld vertraglich geregelt werden.

Lehrjahr

Es ist sinnvoll, wenigstens das erste vollendete Lehrjahr abzuwarten, um die Lernenden, ihre Stärken und Schwächen bereits zu kennen, bevor über eine Teilnahme an einem Austausch entschieden wird. Das letzte Semester des letzten Lehrjahrs eignet sich nicht für einen Austausch, da die Lernenden meist stark mit den Vorbereitungen für die Lehrabschlussprüfung (LAP),

beziehungsweise des Qualifikationsverfahrens (QV), beansprucht sind.

Ein Austausch gemäss Modell 1 kann theoretisch in den letzten Wochen der Berufslehre, nach bereits bestandenen QV stattfinden. Intermundo rät von diesem Zeitpunkt ab. Für den Ausbildungsbetrieb entfallen zahlreiche Vorteile, da er kaum mehr von den gewonnenen Kompetenzen der Lernenden profitieren kann und die Zeit für die Reflexion der Erfahrung fehlt. Ein Austauschjahr mit Lehrunterbruch kann nach dem 1., 2. oder 3. Lehrjahr stattfinden, je nach Austauschinhalt muss dabei das Alter des Lernenden berücksichtigt werden (siehe oben).

Je nach Aufbau der Ausbildung ändert sich die Anzahl Wochentage, welche Lernende in der Berufsfachschule verbringen, mit jedem Lehrjahr. Dies ist bei Austauschprojekten gemäss Modell 2 ein wichtiges Kriterium.

Ausbildungstyp

Rund zwei Drittel der Lernenden aus der Schweiz, welche in den vergangenen Jahren von einem Austausch profitiert haben, absolvieren eine Lehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), ein weiteres Drittel macht zusätzlich die Berufsmatura (BM).⁶⁹ Der Ausbildungstyp sollte allerdings nicht ausschlaggebend für eine Austauschteilnahme sein. Aus praktischen Gründen wichtig ist unter Umständen die Dauer der Lehre und wie viele Wochentage Lernende der Berufsfachschule widmen müssen. Hier ist zu bedenken, dass Lernende, die wegen des BM-Besuchs zusätzliche Schulstunden verpassen, in der Regel schulisch stark sind und den Stoff deshalb meist rasch aufgearbeitet haben.

Lernende, die die Lehre mit einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschliessen, erhalten bisher kaum Gelegenheit zu einem Austausch. Dennoch kann sich ein Austauschangebot gerade für Lernende EBA lohnen. Eine Studie zur Auswirkung von Lernendenmobilität auf sozial und schulisch benachteiligte Jugendliche zeigt, dass diese von einem Austausch nicht überfordert sind, sondern im Gegenteil, die Herausforderung des Austausches sie zu neuen Höchstleistungen motiviert und ihr Selbstwertgefühl und ihre Selbstständigkeit fördert.⁷⁰



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.



Eine Liste mit einer Zusammenstellung von besonders niederschweligen Austauschangeboten, die sich auch für Lernende EBA eignen, findet sich unter www.intermundo.ch/leitfaden/tools zum Download bereit.

Nationalität und Aufenthaltsstatuts

Im Sinne der Chancengleichheit darf die Herkunft der Lernenden kein Auswahlkriterium sein. Je nach gewählter Destination und Austauschtyp haben Nationalität und Aufenthaltsstatus jedoch einen Einfluss darauf, wie aufwändig es ist, die benötigten Visa zu beantragen. Evtl. lohnt es sich, auf eine anderer Destination oder ein anderes Austauschmodell auszuweichen.

Motivation

Dies ist das wichtigste Kriterium überhaupt. Ohne Motivation und Offenheit für Neues hat ein Austauschjahr wenig Sinn. Wenn Lernende sehr motiviert sind, lohnt es sich manchmal, eine Ausnahme zu machen, auch wenn sie andere Kriterien nicht erfüllen. Einige Lernende nutzen die Chance, sich und andern für einmal zu beweisen, dass sie etwas können und packen das Abenteuer Austausch mit viel Elan und Initiative an.

Charakterliche Reife

Lernende müssen eine gewisse Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und persönliche Stabilität zeigen. Lernende sind im Ausland immer auch Botschafterinnen und Botschafter für ihren Ausbildungsbetrieb. Es ist wichtig, dass sie sich dieser Rolle bewusst sind und sie dieser gerecht werden können.

Dennoch kann sich ein Austausch auch für sozial schwache und benachteiligte Lernende lohnen. Gerade Jugendliche, welche vor ihrem Austausch kaum über interkulturelle Kompetenzen verfügen, profitieren überproportional von einem Austausch.⁷¹ Allerdings sind hier eine qualitative Vorbereitung und eine intensive Begleitung besonders notwendig.⁷²

Genügende Schulleistungen

Der Unterbruch für den Austausch darf den Lehrabschluss nicht gefährden. Auch Lernende mit mittelmässigen Schulnoten können aber ausgezeichnete Austauschlernende sein. Ein Austausch kann ein grosser Ansporn sein, sich in der Schule erneut zu engagieren.

Eher überbewertet werden die Fremdsprachenkenntnisse. Auch ohne oder mit nur geringen Vorkenntnissen werden Jugendliche sich bald unterhalten können. Gute Sprachkenntnisse sind einzig dann von zentraler Bedeutung, wenn Lernende einen kurzen Austausch mit Arbeitssinhalt machen und der Gastbetrieb erwartet, sie von Beginn an in einer Position, in der Sprachkenntnisse wichtig sind, beispielsweise im Kundenkontakt, produktiv einsetzen zu können.⁷³

Objektivität der Selektion

Wenn ein Ausbildungsbetrieb Austausch finanziell unterstützt, ist es wichtig, dass die Auswahlkriterien transparent und die Entscheidung, wer von einem subventionierten Austausch profitiert, für alle Lernenden, Mitarbeitenden und Eltern nachvollziehbar ist. Ein Ausbildungsbetrieb kann aber Lernenden, welche den Auswahlkriterien nicht entsprechen, die Möglichkeit bieten, den Austausch auf eigene Kosten zu machen.

Hinweis: Austauschorganisationen wollen Lernende in der Regel wenigstens einmal persönlich treffen, bevor sie einer Aufnahme ins Austauschprogramm zustimmen. Dies ist Bestandteil der Qualitätssicherung.

69 Helfenstein, «Nationale Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz: Umfrage bei allen Berufsfachschulen der Schweiz».

70 Becker, Goldkamp, und Kroos, «Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte».

71 Brunner, «Wirkungskompendium Jugendaustausch», 76; Jean-Michel Bruggmann, «Wege in die ‚weite Welt‘ – Auslandsaufenthalte und ihr Einfluss auf die Toleranz gegenüber Fremden», in *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück*, hg. von Helmut Fend, Fred Berger, und Urs Grob (Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009), 373–414, http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-91547-0_13; Michael Stebleton, Krista Soria, und Blythe Cherney, «The high impact of education abroad: College students' engagement in international experiences and the development of intercultural competencies», 3. Juni 2013, <http://conservancy.umn.edu/handle/11299/150028>; Mitchell Hammer, «Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience» (New York: AFS Intercultural Programs, 2005), <http://www.afs.org/afs-and-intercultural-learning/research/>.

72 Becker, Goldkamp, und Kroos, «Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte», 115–16.

73 Siehe auch Argumentation Seite 40.

Austausch und Karriere gemacht – DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON BARBARA KUX



Foto z.V.g.

Wie heissen Sie, wo arbeiten Sie heute,
in welcher Position?

Mein Name ist Barbara Kux. Ich bin eine Schweizer Managerin. Ich übe Verwaltungsratsmandate in internationalen Unternehmen aus, etwa bei Firmenich in Genf, Henkel in Düsseldorf und Total in Paris. Ausserdem habe ich einen Lehrauftrag an der Universität St. Gallen zum Thema Nachhaltigkeit.

Wann, wo und wie lange waren Sie im Austausch?

Im Schuljahr 1972/73 kam ich mit AFS in die Vereinigten Staaten. Ich lebte bei einer Familie in Oregon und absolvierte das Abschlussjahr einer High-School.

Was haben Sie in diesem Austausch gelernt,
wovon Sie bis heute profitieren?

Das AFS-Jahr hat mich tief beeindruckt und mein Leben sehr positiv geprägt. Aus der kleinen Schweiz kommend, erlebte ich ein grosses Land wie die USA, das erweitert den Horizont. In einer amerikanischen Familie zu leben, brachte mir die ganze Kultur sehr nahe. Die Unterschiede zeigten sich schon in kleinen Begebenheiten. So habe ich am Anfang die rund zwei km zur High-School zu Fuss bewältigt, wie ich es aus der Schweiz gewohnt war. Für Amerikaner ist das unverständlich, viele hielten ihren Wagen an und boten mir an, mich mitzunehmen. Klar, man geht dort nicht zu Fuss, fährt eben mit dem Schulbus. Andere Länder, andere Sitten. Inspiriert hat mich das positive Denken. «If you want to do it, you can do it», diese selbstbewusste Haltung finde ich sehr gut, sie ist mir zum Motto geworden. Das stärkt den Mut, sich einzusetzen und Risiken einzugehen.

Wie hat der Austausch Ihren späteren Werdegang beeinflusst?

Der Austausch hat meinen ganzen Werdegang geprägt: sprachlich, kulturell und auch ideell. Er war mir Ansporn und gab mir die Kraft, einen Master of Business Administration (MBA) am Institut Européen d'Administration des Affaires (INSEAD) nicht nur zu absolvieren, sondern als eine der Besten; dann zu McKinsey nach Deutschland zu gehen; und immer neue berufliche Herausforderungen in weltweit agierenden Unternehmen anzunehmen. Die amerikanische Prägung wirkt übrigens auch im Privaten: Mein Mann hat damals fast zur gleichen Zeit wie ich ein Austauschjahr in den USA absolviert. Diese Gemeinsamkeit ist uns eine gute Grundlage für gegenseitiges Verständnis während nunmehr 40 Jahren.

Warum würden Sie ihren Angestellten und Lernenden
einen Austausch empfehlen?

Internationaler Austausch macht uns weltoffen, deshalb empfehle ich ihn immer. Bei ABB konnte ich den Führungskräften in Osteuropa kurz nach dem Mauerfall sogar die Möglichkeit bieten, ihre Kinder am AFS-Austausch teilnehmen zu lassen. Der internationale Austausch an Schule und Hochschule ist eine grossartige Möglichkeit. Aber die internationalen Unternehmen, für die ich aktiv bin, bieten ausnahmslos ebenfalls die Chance, praktische Erfahrungen in anderen Ländern zu sammeln, was den Mitarbeitenden in unserer globalen Welt ganz neue Perspektiven eröffnet.

4.3.4. Darstellung Aufgabenteilung



Hierzu ist ein zusätzlicher Download unter www.intermundo.ch/leitfaden/tools erhältlich.

Für einen reibungslosen Ablauf eines Austauschprojekts ist es wichtig, Rollen und Aufgaben aller Beteiligten (Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule, Austauschorganisation, Lernende und Eltern) möglichst von Anfang an zu klären.

Auf der Website zum Leitfaden steht eine Tabelle zum Download zur Verfügung, die auf übersichtliche Weise darstellt, welche Aufgaben und Aufwände welchem Akteur je nach gewähltem Austauschmodell zufallen.

4.3.5. Vorbereitung und Begleitung

Eine gelungene Vorbereitung aller Beteiligten und eine vorgängige Auseinandersetzung mit möglichen Herausforderungen tragen massgebend zum Erfolg eines Austauschprojekts bei.

Lernende, deren Eltern und Auszubildende in der Schweiz müssen auf den Austausch ebenso vorbereitet werden wie die Ansprechpersonen am Arbeitsplatz im Ausland und die Gastfamilie. Mitgliedorganisationen von Intermundo haben geschulte Mitarbeitende und Freiwillige, welche Fragen und Bedürfnisse aller Beteiligten aufnehmen. Ausserdem finden im Vorfeld Informationsveranstaltungen und persönliche Treffen statt. Je nach gewähltem Austauschmodell wird auch die Berufsfachschule aktiv in die Vorbereitung miteinbezogen. Lehrpersonen an Berufsfachschulen können ihrerseits einen Beitrag zur Vorbereitung leisten, indem sie interkulturelles Lernen im Unterricht thematisieren. (Tipps dazu auf Seite 123)

Die Vorbereitung soll sowohl hard facts wie Wissen über Gastland, Kultur und Sprache, als auch die Vermittlung von soft skills – also interkulturelle Kompetenzen, Selbstreflexion und Fragen zur zwischenmenschlichen Ebene, Integration und Kommunikation – beinhalten. Das richtige Mass der zwei Komponenten ist wichtig.⁷⁴

74 Helfenstein, «Lernendenmobilität wird zum Erfolg», 7.

4.3.6. Vor dem Austausch: Praxistipps für Betriebe

Frühzeitige Information über das geplante Austauschprojekt an Lernende und Eltern.

Je länger sich Lernende und Eltern mit der Idee auseinandersetzen können und je mehr Zeit bleibt, um Fragen zu klären, desto grösser die Chancen, dass eine grosse Anzahl der Lernenden auch tatsächlich Interesse hat.

Einbezug der Lernenden in Gestaltung und Planung des Austauschprojekts.

Lernende können nach ihren Zielen für einen Austausch gefragt werden, Dauer, Destination und Austauschinhalt den Bedürfnissen der Lernenden angepasst werden. Im Gegenzug werden Lernende auch in die Verantwortung genommen, selbst einen Teil der Organisation und Planung zu übernehmen.

Frühzeitige Kontaktaufnahme mit Berufsfachschule und kantonalem Berufsbildungsamt.

Eine frühe Information fördert eine gute Zusammenarbeit und Vertrauen.

Festlegung von Dauer und Zeitpunkt des Austausches gemeinsam mit der Berufsfachschule.

Bei einem Austausch gemäss Modell 3 ist die Dauer mehr oder weniger festgelegt. In den andern Fällen ist es sinnvoll, im Vorfeld abzuklären, welche Dauer und welcher Zeitpunkt für die Berufsfachschule in Frage kommen.

Lernziele oder Projektauftrag festlegen.

Ausbildende und Lernende können gemeinsam persönliche und fachliche Lernziele für den Austausch festlegen und sich praktische Aufgaben überlegen, welchen sie sich während dem Aufenthalt widmen. Bei einem Austausch in einem Tochter- oder Schwesterbetrieb können Lernende zu einer Lösung von Kommunikationsschwierigkeiten zwischen den Teams in der Schweiz und im Ausland beitragen.

Vorbereitung der Lernenden und Auszubildenden.

Wenn ein Austausch gemeinsam mit einer Mitgliedorganisation von Intermundo umgesetzt wird, ist die Teilnahme an einem Vorbereitungstreffen für die Lernenden zwingend und auch Gastfamilien und Ansprechpersonen im Ausland werden auf die möglichen Herausforderungen vorbereitet. Eine Vorbereitung mit Thematisierung von möglichen Schwierigkeiten und Grundlagen des interkulturellen Lernens ist in jedem Fall wichtig. Je nach Destination und Vorkenntnissen ist ein vorbereitender Sprachkurs sinnvoll.

Gemeinsame Veranstaltung mit «Returnees» und zukünftigen Austauschteilnehmenden.

Vor Beginn eines neuen Austausches kann ein Abendessen oder ein anderer Anlass für ehemalige und zukünftige Austauschteilnehmende und ihre Familien organisiert werden. Dieser Anlass bietet die Möglichkeit zu informellem Austausch, ängstliche Eltern lassen sich durch das Gespräch mit erfahrenen Eltern beruhigen, zurückkehrende Lernende erhalten die Gelegenheit, ihre Erlebnisse mit andern zu teilen und jene, die bald ausreisen, bekommen Tipps aus erster Hand.

Viele Austauschorganisationen bieten für austauschinteressierte Jugendliche und ihre Eltern Informationsveranstaltungen an, die nach einem ähnlichen Prinzip aufgebaut sind.

Aufsetzen einer Vereinbarung zwischen Lernenden und Betrieb.

Lernende und der Ausbildungsbetrieb gehen bei einem Austausch gegenseitige Verpflichtungen ein. Es macht Sinn, diese schriftlich festzuhalten und von Auszubildenden, Lernenden und/oder Eltern unterschreiben zu lassen. Mehr Infos zu einer solchen Vereinbarung finden sich ab Seite 118.

Modus der Kontaktpflege festlegen.

Lernende und Ausbildungsbetrieb sollen im Vorfeld festlegen, wie oft und über welches Medium sie in Kontakt bleiben. Vielleicht verfassen die Lernenden regelmässig einen Beitrag für die Firmenwebsite oder einen Blog, sie werden per Skype zu Teamsitzungen zugeschaltet oder es gibt einen monatlichen E-Mail-Austausch.

Einbindung des Austausches in die Personalmanagementstrategie und das Ausbildungskonzept.

Je besser und vielseitiger ein Austauschprojekt auch strategisch verankert ist, desto grösser sind die Chancen, dass der Austausch auch zu einer langfristigen, positiven Entwicklung für den Betrieb beitragen kann und die dazu benötigten Plattformen geschaffen werden.

4.3.7. Vor dem Austausch: Praxistipps für Berufsfachschulen

Gewähren von Dispensen und Bereitschaft zum Anbieten von Distanzlernen.

Damit Lernendenmobilität möglich wird, braucht es eine aktive Unterstützung von Berufsfachschulen. Wenn die Forderungen von Ausbildungsbetrieben oder Lernenden unrealistisch sind, lohnt es sich, das Gespräch zu suchen um einen Kompromiss zu finden, der für alle Beteiligten stimmt. Vielleicht kann ein erstes Pilotprojekt mit einem etwas kürzeren Austausch zwischen Sommer- und Herbstferien stattfinden, bevor die Lernenden gleich vier Monate fehlen? Vielleicht ist der Ausbildungsbetrieb bereit, sich an der Erarbeitung einer geeigneten Lösung für das Distanzlernen zu beteiligen?

Auch Lernenden mit mittelmässigen schulischen Leistungen eine Chance geben.

Vielleicht möchte ein Ausbildungsbetrieb ausgerechnet einen Lernenden mit nur mässigen schulischen Leistungen in den Austausch entsenden. Die Zweifel mit dem betroffenen Lernenden und dem Ausbildungsbetrieb zu besprechen, ist sinnvoll. Wichtig ist aber auch zu bedenken, dass die Leistung im Betrieb wohl stimmt, wenn der Ausbildungsbetrieb diesen Lernenden für einen Austausch auswählt. Wenn der Lernende motiviert ist, lohnt es sich, ihm die Chance zu geben sich zu beweisen. Die meisten Lernenden schätzen dieses Vertrauen und bemühen sich deshalb ganz besonders.

Lehrpersonen mit der Umsetzung von Lösungen für Distanzlernen nicht überfordern.

Falls eigens für ein Austauschprojekt mit Distanzlernen an der Berufsfachschule neue EDV-Lösungen installiert, oder eine neue Lernplattform aufgebaut wird, ist es wichtig alle Lehrpersonen entsprechend weiterzubilden und niemanden zu überfordern. Distanzlernen ist nur erfolgreich, wenn die Lehrpersonen den Austausch mittragen.

An Informationsveranstaltungen und Vorbereitungstreffen teilnehmen.

Interessierte Lehrpersonen sind an Informationsveranstaltungen und Vorbereitungsanlässen willkommen. Eine aktive Beteiligung ermöglicht, die Bedürfnisse der Berufsfachschule schon früh in die Gestaltung des Projekts einfließen zu lassen.

Weitere Ausbildungsbetriebe für eine Beteiligung an einem Austauschprojekt gewinnen.

Eine Berufsfachschule, die Lernendenmobilität aktiv unterstützt, nutzt jede Gelegenheit, Ausbildungsbetriebe auf die Möglichkeiten und die Chancen eines Austausches aufmerksam zu machen. Elternabende, gemeinsame Veranstaltungen mit den betrieblichen Ausbildenden, Publikationen und Newsletter bieten solche. Falls ein Ausbildungsbetrieb bereits Austausch anbietet, ist er bestimmt gerne bereit, andern interessierten Betrieben Tipps zu geben. Die Berufsfachschule kann ein solches Treffen vermitteln.

Austausch und interkulturelles Lernen in der Klasse thematisieren.

Die bevorstehende Austauscherafahrung kann in der betroffenen Klasse auf vielfältige Weise sinnvoll in den Unterricht integriert werden und mit Schulstoff der Allgemeinbildung, des Fremdsprachenunterrichts oder mit interdisziplinären Themenfeldern verknüpft werden. Tipps und Ressourcen dazu finden sich in Kapitel 4.11.2.

4.4. Während des Austausches

4.4.1. Allgemeine Infos

Für Ausbildungsbetrieb und Austauschorganisation in der Schweiz fällt der grösste Aufwand vor dem Austausch an. Jetzt, während des Austausches sind vor allem die Lernenden selbst und die Gastgeber im Ausland gefordert. Bei einem Austausch gemäss Modell 2 muss auch die Berufsfachschule einen Mehraufwand leisten.

Wichtig während des Austausches ist eine konstante Begleitung durch erfahrene Personen. Mitgliedorganisationen von Intermundo garantieren für alle Sorgen eine Ansprechperson vor Ort und eine 24-Stunden-Notfallnummer. Oft sind zusätzlich verschiedene kulturelle und soziale Aktivitäten mit einheimischen Jugendlichen und andern Austauschteilnehmenden und in der Mitte des Austausches ein sogenanntes «Mid-Term-Training» zur Reflexion der bereits gemachten Erfahrungen vorgesehen. Auch Gastfamilie, Gastbetrieb oder Gastschule finden in der lokalen Vertretung der Austauschorganisation einen zuverlässigen Ansprechpartner. Falls ein Austausch ohne die Hilfe einer Austauschorganisation umgesetzt wird, ist es wichtig, dennoch eine gute Betreuung der Lernenden mit einer stets erreichbaren Notfallnummer, für mögliche Konflikte am

Arbeitsplatz und in der Gastfamilie je eine externe Ansprechperson, sowie eine Anlaufstelle für Gastbetrieb und Gastfamilie bieten zu können.

Lernende und Auszubildende sollen auch während eines Austausches in – nicht allzu häufigem – aber regelmässigem Kontakt stehen. So können mögliche Probleme frühzeitig erkannt und das Erreichen der vereinbarten Zielsetzungen regelmässig überprüft werden. Lernende können während ihres Austausches Tagebuch schreiben oder die Boostbox Interkulturell⁷⁵ verwenden, um ihre Kompetenzzuwächse in bestimmten Abständen selbst zu überprüfen und über ihre Erfahrungen im Boostbox-Blog berichten.

Nicht zwingend notwendig, aber bestimmt interessant und ausserdem ein gutes Werbemittel, ist es, wenn die Lernenden aus ihrem Austausch regelmässig bloggen oder Berichte für die Website von Betrieb und Berufsfachschule schreiben.

⁷⁵ Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, «Boostbox Interkulturell».

Auch Gastfamilie, Gastbetrieb oder Gastschule finden in der lokalen Vertretung der Austauschorganisation einen zuverlässigen Ansprechpartner.

4.4.2. Wichtige Aspekte der Unterkunft in einer Gastfamilie



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Gerade für Lernende, die noch minderjährig sind, eignet sich das Leben bei einer Gastfamilie am besten. Verschiedene Studien bestätigen die Wichtigkeit der Gastfamilie für die Integration im Gastland. Die Gastfamilie wird oft als der bedeutendste Teil des Austausches erlebt.⁷⁶ Falls ein Austausch über eine Austauschorganisation organisiert wird, übernimmt diese die Suche nach einer geeigneten Gastfamilie und bereitet die Gastfamilie auch entsprechend auf Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten vor.

Folgende Aspekte sind hinsichtlich der Platzierung von Lernenden in Gastfamilien zu berücksichtigen.

Bei einem gegenseitigen Austausch bietet es sich an, gleich auch die Familien zu «tauschen». Falls dies nicht möglich ist, darf dies kein Kriterium für oder gegen die Teilnahme an einem Austausch sein.

Es ist wichtig, mit den Lernenden zu besprechen, was es bedeutet in einer Gastfamilie zu leben. Die Gastfamilien teilen Wohnung und Zeit, Alltagsleben, Freuden und Sorgen mit den Austauschlernenden. Im Gegenzug dürfen sie von den Lernenden ein echtes Interesse, Bereitschaft, etwas aus der eigenen Kultur zu teilen (z.B. einmal Fondue oder Röstli zum Z'nacht kochen oder mit den Kindern ein Schoggispiel machen) und sich aktiv am Familienalltag zu beteiligen, erwarten.

Die Familie der Ansprechperson im Gastbetrieb oder des direkt Vorgesetzten ist als Gastfamilie nicht geeignet. Lernende sollen sich bei «ihrer» Familie auch einmal über die Macken des Vorgesetzten auslassen oder beim Abendessen in einem geschützten Rahmen kleinere Schwierigkeiten am Arbeitsplatz besprechen können.

Eine Gastfamilie muss dem Lernenden nicht zwingend ein eigenes Zimmer bieten können. Vielleicht ist das Eintauchen in die neue Kultur umso intensiver, wenn die Lernenden das Zimmer mit «Geschwistern» teilen. Allerdings ist es in diesem Fall zwingend, dass den

Lernenden für ungestörtes Lernen ein geeigneter, ruhiger Raum im Betrieb oder in der Schule zur Verfügung steht.

Eine Gastfamilie muss nicht zwingend aus Mutter, Vater und Kindern bestehen. Geschwister in einem ähnlichen Alter sind toll, aber nicht notwendig. Auch eine alleinerziehende Mutter mit Teenie-Sohn, ein junges Paar oder Rentner können eine gute Gastfamilie abgeben. Wesentlich sind vor allem Motivation und Interesse der Gastfamilie.

Je nach Austauschdauer kann es Sinn machen, Lernende nacheinander in mehreren Familien zu platzieren. Viele Gastfamilien sind eher bereit, jemanden für zwei bis drei Monate zu beherbergen als gleich für ein halbes oder ganzes Jahr.

Gastfamilien können für Leistungen wie Unterkunft und Verpflegung unter Umständen entschädigt werden. Die Entschädigung darf nicht zu hoch ausfallen. Im Vordergrund steht stets der kulturelle Austausch. Niemand soll sich aus finanziellem Interesse als Gastfamilie melden.

Gastfamilien, die von Mitgliedorganisationen von Intermundo vermittelt werden, werden sorgfältig geprüft und vor einem längeren Aufenthalt findet stets ein persönlicher Besuch statt. In Konfliktfällen besteht, wenn alle Vermittlungen fehlschlagen, notfalls die Möglichkeit, die Gastfamilie zu wechseln.

⁷⁶ Brunner, «Wirkungskompodium Jugendaustausch», 73; Siehe auch: David Bachner und Ulrich Zeuschel, «Long-Term Effects of International Educational Youth Exchange», *Intercultural Education* 20 (2009); Michael Weichbrodt, «Learning Mobility: High-School Exchange Programs as a Part of Transnational Mobility», *Children's Geographies* 12, Nr. 1 (2. Januar 2014): 9–24, doi:10.1080/1473328 5.2013.850852.

Gastfamilien teilen Wohnung und Zeit, Alltagsleben, Freuden und Sorgen mit den Austauschlernenden. Im Gegenzug dürfen sie von den Lernenden ein echtes Interesse, Bereitschaft, etwas aus der eigenen Kultur zu teilen und sich aktiv am Familienalltag zu beteiligen, erwarten.

4.4.3. Während dem Austausch: Praxistipps für Betriebe

Lernende Tagebuch schreiben lassen.

Täglich kurz über das Erlebte und Gelernte nachzudenken und ein paar Stichworte zu notieren, hilft den Lernenden, sich der eigenen Entwicklung während des Austausches und der Fortschritte bewusst zu werden. Wer etwas bewusst gelernt hat, kann das Gelernte auch besser einsetzen. Gutes Tools hierzu sind die Boostbox Interkulturell und der zugehörige Blog.⁷⁷

In Kontakt mit Lernenden, Berufsfachschule, Gastbetrieb und Austauschorganisation bleiben.

Ein regelmässiger Kontakt mit Lernenden, Berufsfachschule, Austauschorganisation und dem Gastbetrieb hilft, Unstimmigkeiten und Probleme früh zu erkennen und entsprechende Massnahmen ergreifen zu können.

Regelmässige Updates verlangen, aber genügend Freiraum lassen.

Es ist wichtig und richtig von den Lernenden in regelmässigen Abständen einen Bericht zu verlangen. Es soll aber darauf geachtet werden, dass Lernende während ihres Austausches von einem gewissen Freiraum profitieren, indem sie sich entfalten, selbst Verantwortung übernehmen und in ihrer Selbstständigkeit wachsen können.

Erlebnisberichte und Updates der Lernenden können werbewirksam auf der Website veröffentlicht oder zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeitenden an einer Teamsitzung vorgelesen werden. Die Lernenden freuen sich, wenn sich andere für ihre Erlebnisse interessieren.

77 Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, «Boostbox Interkulturell».

4.4.4. Während dem Austausch: Praxistipps für Berufsfachschulen

Erlebnisberichte der Lernenden auf Website oder in Publikationen verwenden.

Berichte von Austauschlernenden sind oft interessant zu lesen und zeigen, dass die Berufsfachschule offen und innovativ ist. Andere Lernende und Ausbildungsbetriebe werden durch die Berichte dazu angeregt, selbst einen Austausch ins Auge zu fassen.

Eine Skype-Session mit den Lernenden in den Unterricht einbauen.

Eine Live-Zuschaltung, beispielsweise in den Fremdsprachenunterricht, bietet eine spannende Abwechslung und gibt der ganzen Klasse Gelegenheit, ein wenig am Austausch teilzunehmen.

Ausbildungsbetrieb und Lernenden regelmässig Feedback zum Unterricht via Distanzlernen geben.

Falls die Berufsfachschule den Lernenden im Austausch die Unterrichtsteilnahme via Distanzlernen ermöglicht, ist es sinnvoll, sowohl dem Ausbildungsbetrieb wie auch den Lernenden regelmässig Feedback dazu zu geben, wie die Erfahrung empfunden wird. Ist der Aufwand tragbar? Liefern die Lernenden die gewünschten Aufgaben pünktlich und in genügender Qualität? Was kann verbessert werden?

Erfahrungsaustausch zwischen betroffenen Lehrpersonen anregen.

Es ist sinnvoll Gefässe zu schaffen, die es den betroffenen Lehrpersonen erlauben, sich regelmässig über Erfahrungen mit dem Distanzlernen auszutauschen.

4.5. Nach der Rückkehr

4.5.1. Allgemeine Infos

Oft kommen die Lernenden voller Begeisterung von ihrem Austausch zurück. Es wäre schade, diese Energie einfach verpuffen zu lassen.

Wenn Lernende zurückkehren ist die Austausch-erfahrung noch lange nicht abgeschlossen. Oft kommen die Lernenden voller Begeisterung von ihrem Austausch zurück. Es wäre schade, diese Energie einfach verpuffen zu lassen. Stattdessen kann den Rückkehrenden eine geeignete Plattform bei einem betrieblichen oder schulischen Anlass geboten werden, um von ihren Erlebnissen zu berichten und andere mit der Austauschbegeisterung anzustecken. Auch Medien interessieren sich vielleicht für ein Interview mit den frisch aus dem Ausland zurück-gekehrten Lernenden.

Die meisten nichtkommerziellen Austausch-organisationen und alle Mitgliedorganisationen von Intermundo bieten Strukturen, die es ehemaligen Austauschteilnehmenden erlauben, sich weiterhin freiwillig zu engagieren. Das ist eine gute Möglichkeit, die in einem Austausch getankte Energie zu nutzen und die gewonnenen Erfahrungen, angeeigneten Kenntnisse und Fähigkeiten andern zu Gute kommen zu lassen. Lernende können sich beispielsweise in der Betreuung von Austauschteilnehmenden in der Schweiz oder in der Vorbereitung von Jugendlichen, die einen Austausch noch vor sich haben, engagieren. Ganz nebenbei bietet dieses Engagement eine wertvolle Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit andern ehemaligen Austauschteilnehmenden.

Auf eine erste Phase der Euphorie folgt oft ein sogenannter umgekehrter Kulturschock. Die Lernenden haben sich im Ausland erfolgreich in eine fremde Kultur integriert, sich mit einem andern Alltag arrangiert und gelernt, damit umzugehen, dass viele Sachen auf eine andere Art ebenso gut funktionieren. Bei ihrer Reise ins Ausland haben sie mit einem Kulturschock gerechnet. Nun erwarten sie, zurück in die altbekannte Welt zu kommen. In der Realität verändern sich während eines Austausches aber sowohl das Umfeld und die Menschen in der Schweiz als auch sie selbst. Auch Freunde und Familie erwarten die altbekannte Person zurück. Den Austausch glauben sie mit der Frage «Und, wie war's?» abgehandelt. Die Rückkehrenden sind damit oft überfordert. «Gut», ist dann meist die viel zu einsilbige Antwort. All das viele Erlebte lässt sich unmöglich in eine Antwort von wenigen Sätzen fassen.

Die Jugendlichen machen während des Austausches eine grosse Entwicklung durch. Sie sehen das gewohnte Umfeld nicht mehr mit denselben Augen. Die Erkenntnis, dass das Leben auch ganz anders aussehen kann, bringt mit sich, dass alles, was bislang selbstverständlich war, kritisch hinterfragt wird. In dieser Phase werden sich die Lernenden oft auch erst bewusst, was sie alles gelernt haben, wie sehr sie sich im Austausch verändert haben und sie lernen, erworbene Kompetenzen und neues Wissen auch zu Hause im Alltag anzuwenden. Oft dauert es – ähnlich wie bei der Ankunft und Integration im Gastland – eine ganze Weile, bis dieser Prozess abgeschlossen ist und die Lernenden ein neues Selbstverständnis im alten Umfeld gefunden haben.

Die Jugendlichen machen während des Austausches eine grosse Entwicklung durch. Sie sehen das gewohnte Umfeld nicht mehr mit denselben Augen.

Eine geeignete Vorbereitung auf die Rückkehr und eine geeignete Begleitung danach, sowie die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Rückkehrenden, kann den Lernenden helfen, mit diesen oft unerwarteten Herausforderungen konstruktiv umzugehen.⁷⁸ Mitgliedorganisationen von Intermundo bieten für alle längeren Austausche Rückkehrseminare und eine professionelle Begleitung im Wiedereingliederungsprozess.

78 Brunner, «Wirkungskompodium Jugendaustausch», 65–69.

4.5.2. Nach der Rückkehr: Praxistipps für Betriebe

Den Austauschlernenden eine geeignete Plattform bieten.

Ein firmeninterner Anlass für alle Mitarbeitenden, ein Auftritt an der Diplomfeier, ein gemeinsames Essen mit ehemaligen und zukünftigen Austauschteilnehmenden und ihren Familien, eine Informationsveranstaltung für alle Lernenden zu Beginn des neuen Lehrjahrs – all das sind mögliche geeignete Plattformen, in welchen Lernende von ihren Erfahrungen, Erlebnissen und Herausforderungen berichten können. Auch ein Bericht für die Website, das hauseigene Publikationsorgan oder gar ein Interview mit dem Lokalradio, der regionalen Zeitung oder dem Fernsehen sind denkbar. Die letzteren bieten nebenbei noch Werbung für das attraktive Angebot des Ausbildungsbetriebs. Wenn die Lernenden während ihres Austausches Tagebuch geführt haben, ist es sinnvoll, sie für die Vorbereitung eines Auftritts daran zu erinnern, diese Einträge als Erinnerungsstütze zu verwenden.

Ehrliches Interesse für die Erfahrungen der Lernenden zeigen.

Dazu gehört, den Lernenden eine geeignete Plattform zum Berichten zu bieten. Dazu gehören aber auch ehrlich gemeinte Fragen im persönlichen Gespräch. Konkrete Fragen wie «Was hat dich im Alltagsleben bei deiner Gastfamilie besonders überrascht?», «Was war zu Beginn besonders schwierig?», «Was war ganz anders, als erwartet?», «Gibt es ein besonderes Erlebnis?», «Was war dein Lieblingsort?» etc. sind dabei hilfreicher als allgemeine Fragen im Stil von «Wie war der Austausch?» oder «Wie hat es dir gefallen?».

Neu gewonnene Fähigkeiten und Kompetenzen der Lernenden bewusst nutzen.

Es ist eine gute Idee, die Lernenden dazu anzuregen, sich ganz bewusst darüber Gedanken zu machen, was sie im Austausch gelernt haben und wie sie das gewonnene Wissen, die Fähigkeiten und Kenntnisse im Arbeitsalltag einsetzen können. Anschliessend werden Resultate gemeinsam besprochen und alle sich bietenden Möglichkeiten, die gewonnenen Kompetenzen der Lernenden zu nutzen, wahrgenommen. Wahrscheinlich sind die Lernenden selbstständiger geworden. Es darf ihnen also Gelegenheit geboten werden, Verantwortung wahr-

zunehmen. Wenn die Lernenden offener und sicherer im Umgang mit andern Menschen geworden sind, können sie auch einmal die Kommunikation mit einem schwierigen Kunden übernehmen.

Vielleicht bietet sich auch die Gelegenheit, Lernende bei einer Betriebsführung für eine internationalen Delegation einzusetzen, oder sie ein englisches Telefongespräch führen zu lassen.

Wertschätzung und Anerkennung für die Leistung der Lernenden zeigen.

Den Lernenden für ihre Austausch Erfahrung eine Urkunde auszustellen ist eine schöne Geste. Vielleicht können darauf die wichtigsten gewonnenen Fähigkeiten und Kenntnisse festgehalten werden. Eine gute Vorlage dazu bietet der Europass.⁷⁹ Sollte dies nicht möglich sein, ist es wichtig, den Austausch im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Damit haben die Lernenden einen handfesten Beweis für ihre Austausch Erfahrung, der ihnen auch bei späteren Stellensuchen nützlich sein kann.

Auswerten der Austausch Erfahrung, Zielsetzungen, Lernvereinbarung und Aufgaben.

Auch das gemeinsame Auswerten der gesamten Austausch Erfahrung, das Überprüfen, welche Ziele erreicht wurden oder nicht und warum, ein gemeinsames Betrachten der Lernvereinbarung und der Resultate von allfälligen gestellten Aufgaben, gehören zum ehrlichen Interesse. Eine saubere Auswertung des gesamten Austausches, idealerweise gemeinsam mit der Berufsfachschule, dem Gastbetrieb, der Austauschorganisation und eventuell weiteren Beteiligten, ist auch wichtig im Hinblick auf mögliche Verbesserungen in einem zukünftigen Austauschprojekt.

Was hat gut funktioniert? Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Wer hat den Austausch wie erlebt? Wie hat die Zusammenarbeit geklappt? Alle diese Fragen gilt es zu beantworten und die gewonnen Erkenntnisse in einem erneuten Austauschprojekt zu berücksichtigen.

Es ist eine gute Idee, die Lernenden dazu anzuregen, sich ganz bewusst darüber Gedanken zu machen, was sie im Austausch gelernt haben und wie sie das gewonnene Wissen, die Fähigkeiten und Kenntnisse im Arbeitsalltag einsetzen können.

⁷⁹ Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, „Was ist der Europass?“, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, „Der Europass – Ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf einen Blick“.

4.5.3. Nach der Rückkehr: Praxistipps für Berufsfachschulen

Den Austauschlernenden eine geeignete Plattform bieten.

Ehrliches Interesse für die Erfahrungen der Lernenden zeigen.

Neu gewonnene Fähigkeiten und Kompetenzen der Lernenden bewusst nutzen.

Wertschätzung und Anerkennung für die Leistung der Lernenden zeigen.

Auswerten der Austausch Erfahrung, Zielsetzungen, Lernvereinbarung und Aufgaben.

All diese Tipps gelten auch für die Berufsfachschule. Ein Elternabend oder ein Vortrag im Fremdsprachenunterricht bieten sich als Plattform in der Schule besonders an. Im Unterricht bieten sich zahlreiche Möglichkeiten die im Austausch gewonnenen Kenntnisse und Kompetenzen der Lernenden zu nutzen. Falls der interkulturelle Austausch im Unterricht vor dem Austausch thematisiert wurde, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, das Thema erneut aufzunehmen. Allerdings muss in der Berufsfachschule stets auch darauf geachtet werden, niemanden zu bevorzugen. Ein allzu grosser Fokus auf die Lernenden mit Austausch Erfahrung kann deshalb auch kontraproduktiv sein. Dennoch soll die Erfahrung der Lernenden in einem Austausch wertgeschätzt und anerkannt werden. Es ist wünschenswert, die Austausch Erfahrung auch im Zeugnis zu erwähnen.

4.6. Fehlende Arbeitskraft der Lernenden ersetzen

Im Bewusstsein, dass Lernende primär eine Ausbildung geniessen und Austausch als wichtiger Teil dieser Ausbildung betrachtet werden kann und soll, stellt eine längere Absenz der Lernenden zahlreiche Ausbildungsbetriebe dennoch vor eine Herausforderung.

Lernende übernehmen im Alltag viele kleine und grössere Aufgaben, die nun unerledigt bleiben. Verschiedene Lösungsansätze schaffen Abhilfe.

Lösungsideen für Austauschprojekte gemäss allen Modellen

Eine spannende und für alle Seiten bereichernde Lösung ist ein gegenseitiger Austausch. Mehr Informationen und Tipps zum reziproken Austausch finden sich auf den folgenden Seiten.

In fast allen Berufen ist es möglich, für die Dauer des Austausches Praktikantinnen oder temporäre Arbeitskräfte einzustellen. Verschiedene Arbeitsintegrationsprojekte für Menschen mit Beeinträchtigungen oder Jugendliche mit Migrationshintergrund und Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind regelmässig auf der Suche nach solchen Praktikumsstellen. Selbstverständlich haben Praktikanten, wie Lernende auch, Anspruch auf eine angemessene Einführung, Betreuung und Begleitung ihrer Arbeit und sollen nicht als rein produktive Arbeitskräfte angesehen werden.

Lösungsideen für Austauschprojekte gemäss Modell 3

Handelt es sich um KV-Lernende, die einen Austausch machen, bietet es sich an, die freie Ausbildungsstelle während des Austauschjahres durch Praktikanten aus einer Wirtschaftsmittelschule/Handelsmittelschule (WMS/HMS)

zu besetzen. Diese haben bereits die gesamte schulische Grundbildung hinter sich. Für den erfolgreichen Lehrabschluss fehlt ihnen nur noch das obligatorische Praktikumsjahr. Dank der vorhandenen theoretischen Basis werden sich die WMS/HMS-Praktikantinnen rasch in die Aufgaben eingearbeitet haben und produktiv sein.

Für alle Ausbildungsberufe und alle Betriebe, welche jedes Jahr neue Lernende einstellen, besteht die Möglichkeit, das Austauschjahr bereits in die Rotation miteinzuberechnen. Dies setzt voraus, dass das Austauschjahr bereits bei der Lehrstellenbesetzung thematisiert wird. Dadurch wird das Austauschjahr zu einem wahren Markenzeichen des Ausbildungsbetriebs. Es mag Jugendliche geben, die sich deswegen gegen die Lehrstelle entscheiden, für viele wird die Ausbildung dadurch aber attraktiver.

4.7. Reziproker Austausch

4.7.1. Allgemeine Infos

Ein reziproker, also gegenseitiger Austausch bietet zahlreiche Vorteile. Die fehlende Arbeitskraft des Lernenden kann, wenigstens teilweise, ersetzt werden und auch die Daheimgebliebenen erleben durch die Zusammenarbeit und das Alltagsleben mit Lernenden aus dem Ausland ein bisschen interkulturellen Austausch. Die positiven Auswirkungen auf die interkulturelle Kompetenz eines Austausches auf Gastfamilien sind wissenschaftlich belegt. Die Studien zeigen, dass Haushalte, die Austauschteilnehmende bei sich beherbergen, lernen das Verhalten von Menschen aus fremden Kulturen besser zu deuten und potenziellen interkulturellen Konflikten und Missverständnissen vorzubeugen. Ihre Vorurteile gegenüber andern Kulturen und das stereotype Denken nehmen ab.⁸⁰ Es ist davon auszugehen, dass ein Gastbetrieb und eine Gastklasse in der Berufsfachschule von ähnlichen Wirkungen profitieren.

Bei einem synchronen, also gleichzeitigen gegenseitigen Austausch, können die Lernenden im Idealfall auch ihre Familien «tauschen». Die oft sehr aufwändige Suche nach einer geeigneten Gastfamilie entfällt damit. Bei einem asynchronen, also zeitlich versetzten, gegenseitigen Austausch können sich die Lernenden gegenseitig besuchen und haben damit gleich von Anfang an eine gleichaltrige Ansprechperson zur Seite. Oft übernehmen die Lernenden in diesem Modell auch eine wichtige Rolle in der

Einführung in die Arbeiten im Betrieb. Je nach vorhandenem Platz, Flexibilität und Austauschdauer ist es auch bei einem asynchronen Austausch möglich, dass die Lernenden gegenseitig bei der jeweiligen Familie leben.

Da nebst der Schweiz nur Deutschland, Österreich und Dänemark ein ähnlich stark ausgebauten System der dualen Berufsbildung kennen, sind die Möglichkeiten zu einem gegenseitigen Austausch mit Lernenden im engeren Sinne beschränkt. Verschiedene Betriebe und Austauschorganisationen haben aber bereits sehr positive Erfahrungen mit reziprokem Austausch gemacht bei dem im Gegenzug zu den entsendeten Lernenden Praktikanten aus einer ausländischen Berufsfachschule mit Lehrwerkstätte oder Hochschulpraktikanten in die Schweiz kamen. Für diese jungen Menschen ist es eine grossartige Chance während eines Austausches vertieften Einblick in die praktische Arbeitswelt eines Betriebs zu erhalten. Da ein fundiertes theoretisches Fundament und grosses Interesse besteht, arbeiten sie sich oft rasch ein.

Egal woher sie kommen und welches ihr Bildungshintergrund ist, ist es wichtig die Austauschteilnehmenden nicht in erster Linie als produktive Arbeitskräfte, sondern als Lernende, auch im weiteren Sinne, anzusehen. Sie sind hier um etwas Neues zu lernen, um Einblick in einen fremden

Ein reziproker, also gegenseitiger Austausch bietet zahlreiche Vorteile. Die fehlende Arbeitskraft des Lernenden kann, wenigstens teilweise, ersetzt werden und auch die Daheimgebliebenen erleben durch die Zusammenarbeit und das Alltagsleben mit Lernenden aus dem Ausland ein bisschen interkulturellen Austausch.

Egal woher sie kommen und welches ihr Bildungshintergrund ist, ist es wichtig die Austauschteilnehmenden nicht in erster Linie als produktive Arbeitskräfte, sondern als Lernende, auch im weiteren Sinne, anzusehen. Sie sind hier um etwas Neues zu lernen, um Einblick in einen fremden Arbeitsalltag, einen fremden Betrieb, in eine andere Kultur zu erhalten.

Arbeitsalltag, einen fremden Betrieb, in eine andere Kultur zu erhalten und sich vielleicht neues Fach- und Sachwissen, Sprachkenntnisse und Methoden anzueignen und eigene Fähigkeiten und Kenntnisse in einem neuen Kontext zu testen.

Falls der Austausch durch eine Austauschorganisation koordiniert wird, werden Gastbetrieb und Berufsfachschule ebenso wie die Gastfamilie passend vorbereitet. Meist findet im Vorfeld mindestens ein persönliches Gespräch statt. Themen sind interkulturelles Lernen, Tipps zur Integration und Rechte und Pflichten von Gastbetrieb, bzw. Schule und Austauschteilnehmenden. Einige Austauschorganisationen bieten zusätzlich eine Schulung für alle Gastbetriebe an. Diese erlaubt, Fragen zu klären, Erfahrungen und Tipps auszutauschen und sich zu vernetzen. In der Regel steht allen Austauschlernenden von Seiten der Austauschorganisation eine Ansprechperson, bzw. eine Mentorin zur Verfügung. Oft ist diese Mentorin auch erste Anlaufstelle für Gastbetrieb, Berufsfachschule und Gastfamilie.

Falls Austauschteilnehmende nicht selbst eine duale Ausbildung machen, besteht grundsätzlich keine Pflicht eine Berufsfachschule zu besuchen. Es muss auch erst geklärt werden, ob die betroffene Berufsfachschule die Jugendlichen für die Zeit des Austausches überhaupt aufnehmen kann und will. Die Vorteile des Berufsfachschulbesuchs sind, dass die Austauschteilnehmenden einen vertieften und vollständigen Einblick in das Schweizer Berufsbildungssystem erhalten und dank der Integration in einen Klassenverband Kontakte und Freundschaften zu Gleichaltrigen aufbauen können.

In den folgenden Kapiteln sind Tipps zur Aufnahme von Austauschteilnehmenden, basierend auf der jahrelangen Erfahrung von Mitgliedsorganisationen von Intermundo und Betrieben, zusammengestellt.

4.7.2. Praxistipps für Gastbetriebe



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Beratungs- und Schulungsangebote von Austauschorganisationen aktiv nutzen.

Es lohnt sich, von der jahrelangen Erfahrung der Austauschorganisationen zu profitieren und alle Angebote in Anspruch zu nehmen, die helfen, möglichst gut auf den Austausch vorbereitet zu sein.

Eine Ansprechperson innerhalb des Betriebs festlegen.

Schon vor dem Austausch wird festgelegt, wer die erste Ansprechperson für die Austauschteilnehmenden ist. Diese Person wird wo nötig und möglich für den Zeitraum des Austausches von andern Aufgaben entlastet. Die Ansprechperson nimmt an Beratungs- und Vorbereitungs-

angeboten der Austauschorganisation teil und ist für die Einführung und Begleitung des Gastes zuständig.

Team und Mitarbeitende auf die Ankunft der Gastlernenden vorbereiten.

Die Ankunft eines Gastlernenden frühzeitig anzukündigen, hilft allen, sich darauf vorzubereiten. Sorgen und Bedenken von Mitarbeitenden sind ernst zu nehmen und das ganze Team in die Lösungssuche einzubeziehen. Das Team bespricht, welche Aufgaben der Gast sinnvollerweise übernehmen kann. Auch die weiteren Lernenden des Betriebs werden in die Vorbereitung integriert. Ihnen kommt in der sozialen Integration der gleichaltrigen Gastlernenden eine besondere Rolle zu.

Rechte und Pflichten von Austauschlernenden schriftlich festhalten.

Eine Vereinbarung zwischen Betrieb und Gastlernenden regelt alle arbeitsrechtlichen Belange. Darin festgehalten sind die Dauer des Arbeitsverhältnisses, Anzahl Wochenstunden, Arbeitszeiten, Handhabung von Freitagen, Ferien und Überstunden, Aufgaben der Lernenden, sowie eine Regelung betreffend Taschengeld, Lohn oder Vergütungen wie Gratisverpflegung in der Mensa etc.

Gastlernende willkommen heissen.

Es ist für die Integration förderlich, wenn der Gast sich von Anfang an willkommen fühlt. Kleine Details wie ein süßes Begrüssungsgeschenk, eine Karte am Arbeitsplatz oder ein «Willkommen XY» an der Türe sind wichtig. Schön ist auch, wenn der Gast für den ersten Tag zu einem gemeinsamen Mittagessen mit dem ganzen Team eingeladen ist und die Mitarbeitenden aufgefordert werden, den Gast auch in den nächsten Tagen zu gemeinsamen Pausen und Mittagessen einzuladen.

Genügend Zeit für die Einführung einrechnen.

Ein detaillierter Einführungsplan hilft, die ersten Arbeitstage des Gastlernenden zu gestalten, ohne dass wichtige Einführungsaufgaben vergessen gehen. Dazu gehören eine Präsentation des Arbeitsplatzes, des E-Mail-Kontos, der Arbeitsgeräte und Unterlagen, eine Führung durch den Betrieb, Gelände, Infrastruktur und Umgebung, und praktische Infos wie Standort von WC-Anlagen und Bedienung von Kopier- und Druckgeräten etc. Die Gastlernende wird allen Mitarbeitenden vorgestellt und in den ersten Tagen für alle Abteilungen ein Zeitfenster eingeplant, während welchem die Teams ihre Aufgaben näher erklären können. Es muss auch genügend Zeit eingerechnet werden um den Gast in die wichtigsten Aufgaben einzuführen. Im Vorfeld erstellte Anleitungen zu den wichtigsten sich wiederholenden Prozessen sind hilfreich. Wichtig ist in den ersten Tagen auch ein Einführungs-gespräch, um gegenseitige Erwartungen und Zielsetzungen klar zu definieren.

Austauschlernende mit sinnvollen und vielseitigen Aufgaben betrauen.

Im Idealfall erhalten Austauschlernende im Laufe ihres Austausches Einblick in verschiedene Bereiche und können mit wachsenden Fähigkeiten und Sprachkenntnissen spannendere und anspruchsvollere Aufgaben übernehmen. Je mehr die Aufgaben auf die Stärken und Fähigkeiten der Gastlernenden zugeschnitten sind, desto mehr profitieren beide Seiten. Wichtig ist, dass die Aufgaben in den Augen des Austauschteilnehmers sinnvoll sind, die Arbeit geschätzt wird und der Gastlernende dabei etwas dazulernen kann.

Kulturellen Austausch fördern.

Es ist schön, wenn der Austausch über die reine Arbeitsbeziehung hinausgeht und auch ein kultureller Austausch stattfindet. Vielleicht können Austauschteilnehmende zu einem Teamausflug mit Fondue-Essen eingeladen werden und sie teilen umgekehrt etwas Kulinarisches aus ihrem Land?

Regelmässige Standortgespräche einplanen.

Nach einem ersten Einführungsgespräch ist es wichtig, regelmässige weitere Standortgespräche durchzuführen um zu klären, wie sich die Gastlernende fühlt, was ihr gefällt und was Mühe bereitet, was gut läuft, wo wer Stärken und Schwächen sieht und wo die Erwartungen auseinanderdriften. Ein solches Gespräch gemeinsam mit der Ansprechperson des Betriebs und unter Umständen auch mit der Ansprechperson der Austauschorganisation soll mindestens zu Beginn, in der Mitte und am Ende des Aufenthalts stattfinden. Je nach Dauer des Austausches empfehlen sich weitere Gespräche im Monatsrhythmus.

Probleme frühzeitig ansprechen.

Sobald Probleme oder Konflikte auftauchen, empfiehlt es sich ebenfalls, rasch das Gespräch zu suchen. Austauschteilnehmende sind sich kulturell bedingt oft nicht gewohnt, Probleme zu diskutieren und wagen nicht, Hilfe zu holen. Es ist daher wichtig, dass die Ansprechperson



Eine Vorlage zur Planung einer Einführungswoche findet sich auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

regelmässig nachfragt wie es läuft. Statt die Arbeitsweise des Gastes zu kritisieren, empfiehlt es sich, positiv formulierte Verbesserungstipps zu geben. Wichtig ist auch, dass Feststellungen und allfällige Kritik immer in der Eigenperspektive formuliert werden. Also «Ich habe den Eindruck, dass du dich bei dieser Aufgabe noch nicht so sicher fühlst, dich aber nicht traust, Hilfe zu holen und dir das Resultat deshalb nicht immer gelingt. Wie siehst du das?» statt «Du kannst diese Aufgaben nicht und holst trotzdem keine Hilfe, deshalb gelingt das auch so schlecht.»

Die Gastlernenden sind nicht gewöhnliche Angestellte.

Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden und Vorgesetzten sich stets bewusst sind, dass die Austauschteilnehmenden eine besondere Rolle haben und in erster Linie hier sind um etwas zu lernen. Das heisst nicht, dass von den Austauschlernenden keine Leistung erwartet werden darf. Austauschlernende wollen und sollen gefordert werden, aber die Aufgaben und Erwartungen müssen ihrer Rolle und ihrem Lohn entsprechen.

Sprachkenntnisse der Austauschlernenden berücksichtigen.

Falls die Austauschlernenden kein oder nur wenig Schweizerdeutsch sprechen, ist das gesamte Team dazu aufgefordert, in der Gegenwart der Gäste möglichst Standardsprache zu sprechen. Umgekehrt sollen auch die Austauschlernenden möglichst Deutsch sprechen.

Es ist für die Austauschteilnehmenden motivierend, wenn sie mit steigenden Deutschkenntnissen spannendere Aufgaben übernehmen können. Eine finanzielle Unterstützung für den Besuch eines Abendsprachkurses ist eine schöne Geste der Anerkennung.

Anlaufstelle und Ablauf in Problemfällen klären.

Es empfiehlt sich zu Beginn im Team und mit den Austauschlernenden zu klären, wie das Vorgehen bei allfälligen Problemen ist. Wer ist in welcher Situation Ansprechperson für wen? Als erstes soll stets das direkte Gespräch mit den Gastlernenden gesucht werden. In einem weiteren Schritt muss vielleicht die Austauschorganisation, Gastfamilie oder Berufsfachschule beigezogen werden.

Im Idealfall erhalten Austauschlernende im Laufe ihres Austausches Einblick in verschiedene Bereiche und können mit wachsenden Fähigkeiten und Sprachkenntnissen spannendere und anspruchsvollere Aufgaben übernehmen.

4.7.3. Praxistipps für Gastberufsfachschulen

Beratungs- und Schulungsangebote von Austauschorganisationen aktiv nutzen.

Auch für Berufsfachschulen lohnt es sich, die Angebote von Austauschorganisationen in Anspruch zu nehmen, die helfen, möglichst gut auf den Austausch vorbereitet zu sein.

Ansprechperson festlegen.

Eine Person aus dem Lehrkörper oder der Verwaltung wird schon vor dem Austausch als die schulische Ansprechperson für die Austauschlernenden festgelegt.

Lehrpersonen und Klasse auf die Ankunft des Gastlernenden vorbereiten.

Die Ankunft eines Gastlernenden frühzeitig anzukündigen, hilft allen, sich darauf vorzubereiten. Sorgen und Bedenken von Lehrpersonen sind ernst zu nehmen und das Team in die Lösungssuche einzubeziehen. Mitgliedorganisationen von Intermundo haben viel Erfahrung und bieten gerne Beratung.

Austauschlernende willkommen heissen.

Verschiedene Massnahmen helfen den Austauschlernenden, sich möglichst gut und rasch zu integrieren. Die gesamte Klasse ist gefordert, Interesse und Hilfsbereitschaft zu zeigen und auch in informellen Situationen, wie in den Pausen, Standardsprache zu sprechen. Vielleicht ist jemand aus der Klasse bereit, die Rolle eines «Götti» oder «Gotti» zu übernehmen und sich eines Austauschlernenden ganz besonders anzunehmen.

Einführung gut organisieren.

Falls vorhanden und nötig, sollen E-Mail-Account, Zugriff zum Learning Management System (LMS), Bibliothekskarte, Schliessfach und Schlüssel etc. rechtzeitig zum ersten Schultag bereitliegen. Für den ersten Schultag muss eine kleine Führung über das Schulgelände geplant, die Mensa und die Bibliothek gezeigt und erklärt

werden, wo und unter welchen Bedingungen Computer und andere Geräte genutzt werden können, wo der Sportunterricht stattfindet etc. Wichtig ist es auch, Schulreglement und Absenzenregelungen zu erläutern.

Klare Regeln festlegen.

Gleich zu Beginn des Austausches wird klar festgelegt, welche Erwartungen die Schule an die Gastlernenden hat und welche Regeln gelten. Die Forderungen an einen schulischen Beitrag sollen den Fähigkeiten und der Ausbildung der Austauschlernenden entsprechenden, die Austauschlernenden sollen aber nicht unterfordert werden. Es kann zum Beispiel vereinbart werden, dass alle Prüfungen mitgeschrieben werden, die Gäste aber ein Wörterbuch oder einen Spickzettel verwenden dürfen und Rechtschreib- und Grammatikfehler nicht berücksichtigt werden.

Aktive Einbindung der Austauschlernenden in den Unterricht.

Alle Lehrpersonen werden darum gebeten, die Austauschlernenden im Unterricht mit passenden Aufgaben zu fördern und fordern. Es empfiehlt sich, Austauschlernenden eine Plattform zu geben, um von der eigenen Ausbildung, vom eigenen Land, dem ursprünglichen Betrieb und kulturellen Unterschieden zu berichten, z. B. in Form eines Vortrags. Gastlernende können eine bereichernde Ressource für den Unterricht sein.

Gespräch und Austausch mit Gastbetrieb und Gastfamilie suchen.

Nach Möglichkeit und Bedarf soll das Gespräch und der Austausch mit Gastbetrieb und Gastfamilie gesucht werden. Falls der Austausch über eine Austauschorganisation organisiert wird, steht im Fall von Problemen stets auch eine erfahrene Ansprechperson seitens der Austauschorganisation zur Verfügung.



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.



Eine detaillierte Checkliste für den Empfang von Austauschlernenden in einer Berufsfachschule findet sich auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

4.7.4. Erfahrungsbeispiel reziproker Austausch

z. B. Fritz Studer AG in Steffisburg, Kanton Bern

Tätigkeitsbereich

Entwicklung und Herstellung von Präzisionsrundscheifmaschinen.

Anzahl Mitarbeitende

700 Mitarbeitende, ca. 10% davon sind Lernende. Fritz Studer AG ist Teil des weltweiten Grosskonzerns Körber AG.

Austausch für Lernende seit

Bereits über zehn Jahre

Anzahl und Profil der Lernenden

Jährlich ein volljähriger Lernender Polymechaniker und eine Lernende Konstrukteurin. (In beiden Berufen für beide Geschlechter möglich)

Dauer und Zeitpunkt des Austauschs

Sechs Wochen im Laufe des 3. Lehrjahrs. Nach Möglichkeit wird der Austausch so organisiert, dass ein Teil des Aufenthalts auf Frühlings- oder Herbstferien fällt.

Destination und Austauschinhalt

Arbeitseinsatz bei der Hauni Maschinenbau GmbH in Hamburg. Hauni ist ebenfalls Teil der Körber AG, stellt aber nicht Schleifmaschinen, sondern Maschinen zur Tabakverarbeitung her. Im Gegenzug arbeiten zwei angehende Mechatronikerinnen oder Produktdesigner von Hauni während sechs Wochen bei Studer. Die Lernenden sind selbst dafür verantwortlich keinen Schulstoff zu verpassen, beziehungsweise sich mit den Lehrpersonen abzusprechen und den Stoff nachzuarbeiten. Während des Austausches besuchen die Lernenden keine Berufsfachschule.

Austauschtyp

Freiwilliger, gegenseitiger, synchroner oder asynchroner Minigruppenaustausch mit Arbeitsinhalt gemäss Modell 1. Nach Möglichkeit findet ein 1:1 Austausch statt und die Lernenden aus Deutschland wohnen bei der Familie der Schweizer Lernenden und umgekehrt.

Unterstützung durch den Betrieb

Studer AG organisiert den gesamten Austausch. Für die Lernenden sind Reise und Aufenthalt bis auf private Ausgaben kostenlos. Studer AG zahlt den Gastfamilien der Lernenden aus Hamburg jeweils eine pauschale Entschädigung von CHF 1'000 für die sechs Wochen. Die Lernenden in Hamburg erhalten von Hauni günstige Mahlzeiten in der Mensa und ein U-Bahn-Abo.

Motivation und Argumente

Studer AG ist eine internationale Firma und braucht international versierte Mitarbeitende. Da die internationale Vernetzung bereits vorhanden ist, wäre es schade diese nicht zu nutzen. Studer AG bietet Lernenden noch weitere ähnliche Chancen, wie die Begleitung auf internationale Messen oder Reisen zur Inbetriebnahme und Installation von Maschinen in China oder anderswo. Einige Lernende absolvieren ausserdem ein Praktikum in Servicetechnik in der Schweiz. Lernende, die sich danach besonders für Servicetechnik interessieren, erhalten die Gelegenheit zu einem Servicetechnikeinsatz im Ausland. Das Austauschangebot ist Teil eines attraktiven «Gesamtpakets» an Leistungen und Angeboten für Lernende.

Rahmenprogramm und Begleitung

Die Schweizer Lernenden werden während des Austausches von Berufsbildnern der Hauni und vice versa betreut. Das Ziel ist nicht, die Gastlernenden nur für Arbeit zu nutzen, sondern ihnen einen breiten Einblick in den Betrieb zu geben. Durch die Unterkunft in der Familie eines Lernenden ist auch in der Freizeit eine gute Begleitung gesichert. Studer AG organisiert für die Lernenden aus Deutschland zudem jeweils einen touristischen Ausflug.

Aufwand

Der Organisationsaufwand ist sehr gering, die Struktur schlank. Der Kontakt zur Organisation der Austausche findet auf tiefster Ebene, ohne unnötige Umwege, statt. Die Geschäftsleitung ist informiert, aber nicht weiter involviert. Da in der Regel motivierte und engagierte Lernende in den Austausch gesendet werden, kann die fehlende Arbeitskraft durch die Lernenden aus Deutschland grösstenteils ersetzt werden. Die Herausforderung ist eher, in Zeiten mangelnder Auftragslage für eine weitere Arbeitskraft aus dem Ausland spannende Aufgaben zu finden. Manchmal wurde der Zeitpunkt des Austausches wegen schlechter Auftragslage verschoben.

Belohnung

Die Erfahrungen sind durchwegs positiv. Alle Lernenden kommen begeistert zurück und sagen, dass sie es sofort wieder machen würden. Die Lernenden sind nach dem Austausch immer einen Schritt weiter, selbstständiger, weltoffener, versierter im Kundenkontakt, können besser, mehr und anders eingesetzt werden. Ausserdem gibt es eine langfristige Bindung zum Betrieb.

Es gab auch einen Lernenden, der später langfristig in Hamburg arbeitete und einmal resultierte aus einem Austausch gar eine Hochzeit.

Tipp

Das Modell des gegenseitigen Austausches erlaubt es den Lernenden, gleich auch ihre Zimmer zu «tauschen». Alle Lernenden leben so bei einer Gastfamilie und haben beste Voraussetzungen für eine gute Integration. Falls eine Familie aus irgendeinem Grund keine Gastlernende aufnehmen kann oder will, ist dies aber kein Ausschlusskriterium.⁸¹

⁸¹ Noemi Helfenstein, Gespräch mit Roger Leuenberger, Leiter Berufsbildung, Fritz Studer AG, Telefon, handschriftliche Notizen, 23. Juni 2016.

4.8. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 1

4.8.1. Checkliste Aufgaben Modell 1



Eine einfache Checkliste findet sich als Download auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.



Eine ausführliche Aufgabenliste ist als geschützter Download erhältlich.

Ein Austausch gemäss Modell 1 dauert wenige Wochen und beinhaltet meist ein Berufspraktikum im Ausland. Austauschorganisationen können Betriebe in der Suche nach einem geeigneten Gastbetrieb und in der gesamten Abwicklung des Austauschs unterstützen.

Eine einfache Checkliste für ein Pilotprojekt mit einem kurzen Austausch für Lernende gemäss Modell 1 findet sich als Download auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.

Die verfügbare Checkliste ist auf einen einseitigen Austausch ausgelegt. Bei einem gegenseitigen Austausch fallen zusätzlich die Organisation von Unterkunft und Betreuung von Gastlernenden in der Schweiz an.

Eine sehr ausführliche Aufgabenliste mit zusätzlichen Spalten für finanziellen und zeitlichen Aufwand, Verantwortlichkeiten und Mitarbeit ist für Mitgliedorganisationen von Intermundo im passwortgeschützten Bereich der Website und für andere Interessierte auf persönliche Anfrage

4.8.2. Weitere Tipps und Vorlagen für einen Austausch gemäss Modell 1



Alle erwähnten Unterlagen sind als Download auf www.intermundo.ch/leitfaden erhältlich

Je nach gewähltem Austauschinhalt und Unterkunft sind für ein Pilotprojekt mit Austausch gemäss Modell 1 auch die Liste mit wichtigen Aspekten zur Gastfamilie (Kapitel 4.4.2), die Checkliste für die Eignung eines Gastbetriebs (Kapitel 4.9.5), sowie die zu berücksichtigenden Inhalte für eine Austauschvereinbarung zwischen Ausbildungsbetrieb und Lernenden (Kapitel 4.9.6) wichtig.

Eine austauschbedingte Absenz von wenigen Wochen ist für fast jeden Ausbildungsbetrieb verkraftbar. Ein Austausch gemäss Modell 1 eignet sich damit auch für kleine Betriebe.

4.9. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 2

4.9.1. Checkliste Aufgaben Modell 2

Ein Austausch gemäss Modell 2 dauert ein paar Wochen bis mehrere Monate. Die Lernenden arbeiten in einem Gastbetrieb im Ausland und besuchen den Berufsfachschulunterricht in der Schweiz via Distanzlernen. Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule, und gegebenenfalls Austauschorganisation, arbeiten zur Realisierung des Austauschprojekts eng zusammen.

Eine einfache Checkliste für die Organisation eines Pilotprojekts gemäss Modell 2 ist als Download erhältlich.

Eine ausführliche Aufgaben-, Aufwand- und Verantwortlichkeitsliste für die Organisation eines Austauschs gemäss Modell 2, mit (2A) oder ohne (2B) vorhandenem Kontakt zu einem Gastbetrieb, ist für Mitgliedorganisationen von Intermundo im passwortgeschützten Bereich der Website und für andere Interessierte auf persönliche Anfrage im Sekretariat von Intermundo erhältlich.



Einfache Checkliste als Download auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools erhältlich.



Eine ausführliche Aufgabenliste ist als geschützter Download erhältlich.

4.9.2. Methodensammlung für Distanzlernen

Die Berufsfachschule Uster (BFSU) hat eine sehr praktische Übersicht verschiedener Methoden und Formen zur Vermittlung von Inhalten, zur Aktivierung und Betreuung von Lernenden, sowie zur Überprüfung von Kompetenzen von Lernenden während eines Austausches gemäss Modell 2 erarbeitet. Eine leicht angepasste Auflistung dieser verschiedenen Methoden findet sich in der folgenden Tabelle.⁸²

⁸² Inhalt der Tabelle frei gemäss Martin Landolt und Stephan Göldi, «Leitfaden Auslandsaufenthalte» (Berufsfachschule Uster BFSU, 2016).

Die Lernenden erhalten vertieften Einblick in die Arbeitswelt ihrer Berufskollegen im Ausland. Sie lernen eine neue Alltags- und Arbeitskultur kennen und eignen sich neues Fachwissen an.

Möglichkeiten zur Vermittlung von Unterrichtsinhalten



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Methode	Planung/Umsetzung	Bemerkungen
Buch/Skript wird mitgegeben	Abgabe durch Lehrperson bzw. Nennung Kapitel/Seitenzahlen in bereits vorhandenem Buch	Vor dem Aufenthalt regeln!
Inhalte/Quellen stehen online zur Verfügung, bzw. werden per Mail versandt	Durch Lehrperson zur Verfügung gestellt	
Inhalte stehen auf einer Lernplattform (Moodle, educanet etc.)	Durch Lehrperson zur Verfügung gestellt	
Online-Liveschaltung in den Unterricht	Durch Lehrperson initiiert Mittels Skype oder ähnlichem Dienst am Unterricht teilhaben lassen	Zeitverschiebung beachten! Technisch anspruchsvoll Evtl. Beeinträchtigung der Klasse (Siehe auch Beispiel ClassUnlimited, Seite 113)
Videoaufzeichnung von Unterrichtslektionen	Aufzeichnung eines Vortrages (Beamerbild) durch Lehrperson und als Video zum Streamen zur Verfügung stellen	Möglichkeit «Flipped Classroom» Methoden anzuwenden Technisch anspruchsvoll (Siehe auch Beispiel der BBB, Seite 62)

Möglichkeiten zur Aktivierung von Lernenden

Methode	Planung/Umsetzung	Bemerkungen
Theoretische Übungen zum Thema	<p>Übungen werden durch Lehrperson erteilt</p> <p>Abgabe per Mail oder Lernplattform (auch gescannt möglich)</p>	<p>Hilfestellung bei Fragen muss geklärt werden (z. B. E-Mail, Skype mit Lehrperson oder Unterstützung durch Ansprechperson vor Ort)</p>
Problemorientierte Aufgaben wie z. B. Fallbeispiele zum Bearbeiten während des Austausches	<p>Aufgabe mit Strukturierungshilfen durch die Lehrperson, inkl. klaren Zielsetzungen</p>	<p>Betreuung durch Lehrperson oder Schülerforum auf Lernplattform</p> <p>Möglicher Einbezug des Gastbetriebs</p>
Projektaufträge	<p>Projektauftrag wird durch Lehrperson gesteuert, kann aber allenfalls durch Ansprechperson im Gastbetrieb begleitet werden</p>	<p>Kontakt zwischen Lehrperson und Gastbetrieb erforderlich</p>
Vortrag zu Fachthema oder im Zusammenhang mit Austauschstandort	<p>Lernende erstellen einen Vortrag der entweder live oder ab Aufzeichnung mit der Klasse geteilt werden kann</p>	<p>Möglicher Ersatz für praktische Arbeiten im Unterricht, die schulstandortgebunden sind</p> <p>Aufzeichnung und Wiedergabe des Vortrags verlangen technische Ausrüstung</p>
Praktische Arbeiten, z. B. im Fachunterricht Informatik	<p>Lehrperson stellt virtuelle Maschine zur Verfügung, die auf einem Notebook oder PC praktische Arbeiten ermöglicht</p>	<p>Ausreichende Infrastruktur am Austauschstandort nötig</p> <p>Betreuung durch Lehrperson nötig</p> <p>Technisch anspruchsvoll</p>

Möglichkeiten zur Betreuung von Lernenden

Methode	Planung/Umsetzung	Bemerkungen
Feedback zu Ergebnissen und Prozessen	Lehrperson (und allenfalls andere Lernende der Klasse) geben via E-Mail, Lernplattform, Chat, Skype oder ähnlichen Kanälen Rückmeldungen auf Aufgaben und Arbeiten	Evtl. lohnt es sich, wöchentliche Feedbackzeiten zwischen Lehrpersonen und Lernenden zu vereinbaren
Unterstützung bei Aufgaben und Arbeiten	Bei Fragen und Unklarheiten soll die Lehrperson via E-Mail, Lernplattform, Skype oder ähnlichem Kanal unterstützen	<p>Evtl. kann auch die Ansprechperson im Gastbetrieb Unterstützung bieten</p> <p>Unterstützung und Beantwortung von Fragen ist nicht immer zeitnah möglich (Zeitverschiebung) → evtl. bei Abgabefristen berücksichtigen!</p>
Unterstützung durch soziale Räume	Je nach Thema können auch andere Lernende Auskunft geben, z. B. über Mail, Klassenchat, WhatsApp oder das Forum der Lernplattform	

Möglichkeiten zur Kompetenzüberprüfung

Methode	Planung/Umsetzung	Bemerkungen
Schriftliche Prüfung auf Papier	Vertrauensperson (Ansprechperson der Berufsfachschule) im Gastbetrieb garantiert die Einhaltung des Prüfungsmodus und übernimmt die Distribution der Unterlagen	Gescannte Prüfungen kommen per Mail zurück an Lehrperson Prüfung kann von Lernenden oder Vertrauensperson gesandt werden
Schriftliche Prüfung am PC (via Lernplattform)	Vertrauensperson (Ansprechperson der Berufsfachschule) im Gastbetrieb garantiert die Einhaltung des Prüfungsmodus'	
Mündliche Prüfung per Audiokanal	Lehrperson stellt die Fragen mündlich über Telefon, Skype oder ähnlichen Dienst	Technisch anspruchsvoll Zusatzaufwand
Bewertete Arbeitsaufträge (Essays, Vorträge, Projekte etc.)	Das Resultat wird zum vereinbarten Zeitpunkt abgegeben, gemailt oder hochgeladen	Keine grossen Hürden, da normalerweise alle Quellen erlaubt
Prüfung wird nach Austausch nachgeholt	Nachprüfung nach der Rückkehr	Macht nur in Einzelfällen Sinn Zusatzaufwand, falls nicht dieselbe Prüfung verwendet werden kann

82 Inhalt der Tabelle frei gemäss Martin Landolt und Stephan Göldi, «Leitfaden Auslandsaufenthalte» (Berufsfachschule Uster BFSU, 2016).

4.9.3. Toolbox für Berufsfachschulen Für Unterricht aus der Ferne



Zusätzlicher Download
auf [www.intermundo.ch/
leitfaden/tools](http://www.intermundo.ch/leitfaden/tools) erhältlich.

Verschiedene Software und Tools eignen sich besonders für den Einsatz im Fernunterricht. Eine Toolbox, die in Form einer nicht abschliessenden Ideensammlung verschiedene Tools und

Software mit Einsatz- und Verwendungsbeispielen im Distanzlernen, Chancen und Risiken vorstellt, steht als Download zur Verfügung.

4.9.4. Erfahrungsbeispiele Fernunterricht

Wie die folgenden zwei Beispiele zeigen, funktioniert Fernunterricht mit ganz einfachen Methoden, lädt aber auch zum Entwickeln von völlig neuen, ausgeklügelten und raffinierten Systemen ein. Während das erste Beispiel zeigt wie sich ein Austauschprojekt gemäss Modell 2 für eine Berufsfachschule ohne allzu viel Zusatzaufwand umsetzen lässt, illustriert das

zweite Beispiel, wie eine Berufsfachschule dank eines aufwändigen, eigens entwickelten virtuellen Klassenzimmers von plötzlichem, grossem Medieninteresse und internationaler Bekanntheit profitieren kann. Ein weiteres erfolgreiches Beispiel von einem Austausch mit Fernunterricht findet sich auf Seite 62.

z. B. ganz einfach – Toolbox von Selbststudium bis Skype-Konferenz

Berufsfachschule

Berufsfachschule Uster (BFSU), Wirtschaft und Technik

Ausbildungsbetrieb

Belimo AG, Hinwil im Kanton Zürich. (Erfahrungsbeispiel Seite 65)

Umsetzung Distanzlernen

Die BFSU hat den geplanten Austausch von Anfang an unterstützt und als Wegleitung für zukünftige Austauschprojekte einen Leitfaden erstellt, der Verantwortlichkeiten festlegt und festhält, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Berufsfachschule Austauschprojekte mit Distanzlernen unterstützen kann. Gemäss diesem Leitfaden obliegt es der betroffenen Abteilungsleitung sicherzustellen, dass alle vom Austausch betroffenen Lehrpersonen anhand der hier wiedergegebenen Methodensammlung ein Lernprogramm zusammenstellen, das sicherstellt, dass der Schulbesuch auch aus dem Ausland ohne Lücken möglich ist.

Ein Ausbildungsbetrieb, der Lernende während der Schulzeit für mehrere Wochen ins Ausland senden möchte, muss folgende Bedingungen erfüllen können:

Zeitpunkt des Austausches wird so gewählt, dass keine Modulprüfungen, QV-Teilprüfungen oder andere wesentliche Promotionsarbeiten tangiert werden.

Die Lernenden haben während des Austausches ebenso viel Zeit für den Unterricht zur Verfügung, wie sie in der Schweiz die Berufsfachschule besuchen (z. B. zwei Tage pro Woche). Die Wochentage müssen nicht mit den Schultagen in der Schweiz übereinstimmen, aber vorgesehene Live-Zuschaltungen berücksichtigt werden

Der Ausbildungsbetrieb garantiert eine Vertrauensperson im Gastbetrieb im Ausland, die eine allfällige Prüfungsaufsicht übernehmen kann und Ansprechperson bei Schwierigkeiten ist. Ein Kontakt zwischen Berufsfachschule und Ansprechperson im Gastbetrieb wird im Vorfeld vom Ausbildungsbetrieb hergestellt, beispielsweise mittels Skype-Konferenz.

Die Berufsfachschule wünscht, dass nur Lernende, die selbstverantwortlich lernen und arbeiten können, an einem solchen Austausch teilnehmen. Weiter haben Lernende während ihres Austausches folgende Bedingungen zu erfüllen:

- Erreichbarkeit über die E-Mailadresse der Berufsfachschule
- Beantwortung von E-Mails innerhalb von max. zwei Werktagen
- Kopie aller wichtigen E-Mails an Ansprechperson im Ausbildungsbetrieb
- Kompetenter Umgang mit Online-Tools, wie z. B. der Lernplattform
- Möglichkeit und Bereitschaft zum Live-Austausch über Internet-Dienste wie z. B. Skype

Der Lernende, der am Pilotprojekt teilgenommen hat, war kein Spitzenschüler, hat aber stets gut und zuverlässig gearbeitet.

Alle Lehrpersonen sind frei in der Wahl der Methoden zur Vermittlung des Unterrichtsstoffs, Kompetenzüberprüfung, Aktivierung und Betreuung der Lernenden. Während einige Lehrpersonen im Pilotprojekt den Lernenden vor allem mit Seitenzahlen und dem Auftrag zum Selbststudium betrauten, haben andere auch Live-Zuschaltung und Videoaufzeichnungen getestet. Hilfreich ist, dass die BFSU schon länger eine Lernplattform eingeführt hat und Lehrpersonen und Lernende mit Moodle vertraut sind.

Der für diesen Austausch von Seiten der BFSU verantwortliche Bereichsleiter Informatik hatte in sieben Wochen drei Mal während etwa 30 Minuten mit dem Lernenden gesprochen, um zu klären, ob alles gut läuft. Der Lernende konnte dem Schulstoff problemlos folgen. Oft war er gar der erste der Klasse, der eine Aufgabe erledigt hatte und manchmal hat er rascher und sauberer gearbeitet als gewöhnlich im Präsenzunterricht. Vielleicht, weil er nicht durch Schulkollegen abgelenkt war; vielleicht, weil er sich der einmaligen Chance dieses Austausches bewusst war. Vom Grundsatz, dass der Lernende die Chance nicht verspielen will, geht die BFSU auch aus, wenn es ums Abschreiben bei Prüfungen geht. Ausserdem rät der Bereichsleiter Informatik zu einer pragmatischen Einstellung. Ein bisschen Flunkern bei einer Prüfung hat auf die Endnote keinen grossen Einfluss.

Erfolgsfaktoren

- Gute Zusammenarbeit zwischen Berufsfachschule und Ausbildungsbetrieb schon vor dem Austausch.
- Schlanke Organisation innerhalb der Schule, wenig Auflagen und Bürokratie.
- Lehrpersonen haben grosse Freiheit, wie sie das Distanzlernen für ihren Unterricht gestalten, was wesentlich zur Akzeptanz des Austauschprojekts und des damit verbundenen Mehraufwands beiträgt.
- Schriftliche Vereinbarung mit dem Ausbildungsbetrieb über wesentliche Punkte.⁸³

.....
z. B. ganz professionell – Virtuelles Klassenzimmer ClassUnlimited
.....

Berufsfachschule

Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil (BZWU)

Ausbildungsbetrieb

Bühler AG, Uzwil im Kanton St. Gallen. (Erfahrungsbeispiel Seite 63)

Umsetzung Distanzlernen

In allen von Bühler AG organisierten Auslandseinsätzen, die länger als zwei Monate dauern, kommt das vom BZWU und der Bühler AG gemeinsam entwickelte virtuelle Klassenzimmer ClassUnlimited zum Einsatz. ClassUnlimited verwendet eine neuartige, auf Mass gefertigte Videokonferenzinstallation, kombiniert mit andern IT-Mitteln, um Lernenden aus dem Ausland die Live-Teilnahme am Unterricht zu erlauben. Die Austauschlernenden werden dabei im Klassenzimmer in Lebensgrösse auf eine Leinwand projiziert. In Uzwil wurden für die bisherigen zwei Versionen von ClassUnlimited 1.0 und 2.0, eigens zwei Schulzimmer umgebaut und mit modernster Technik versehen. Im Ausland besteht ClassUnlimited aus einem Raum, der mit einer simplen Videokonferenzinstallation ausgestattet ist. Die Entwicklung und Betreuung von ClassUnlimited wird finanziell je zur Hälfte vom Kanton St. Gallen und der Bühler AG getragen.

ClassUnlimited hat den Anspruch folgenden drei Grundpfeilern der Berufsfachschule gerecht zu werden:

- Berufskunde/Allgemeinbildung
- Sozialer Klassenverband
- Individuelle Lernbegleitung

Von bis zu zwei Auslandstandorten gleichzeitig werden die Lernenden per Webcam in das speziell eingerichtete Schulzimmer in Uzwil zugeschaltet und erscheinen ihren Klassenkameraden auf den Wandbildschirmen. Damit die Lernenden im Ausland nicht stundenlang vor dem PC sitzen müssen, arbeitet ClassUnlimited mit dem System des Flipped Classroom⁸⁴ und reduziert damit die Präsenzzeit zu Gunsten von mehr Selbststudium. ClassUnlimited 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 der Firma Bühler AG. Hinzu kommt der Grundauftrag des Kantons und der Berufsfachschulen, Berufsbildung auf aktuellem Niveau zu bieten. Dies verlangt auch Investitionen in die Weiterentwicklung des Systems, einerseits durch Weiterbildung, andererseits durch Innovationen wie ClassUnlimited. Für den Kanton St. Gallen besteht der Anreiz ClassUnlimited finanziell zu unterstützen darin, sich ein Image als moderner Kanton, der optimale Voraussetzungen für internationale Unternehmen bietet, aufzubauen. Tatsächlich profitiert der Kanton St. Gallen vom medialen Hype, den ClassUnlimited ausgelöst hat. St. Gallen kann sich als Wirtschaftsmotor verkaufen und gewinnt internationales Prestige. Das BZwu ist Aushängeschild und steht auf Terminkalendern verschiedener internationaler Delegationen, die sich für das Schweizer Berufsbildungssystem interessieren.

Wichtige Voraussetzung für ein Projekt wie ClassUnlimited ist in der Schule eine Innovationskultur zu pflegen. Das BZwu zeichnet sich dadurch aus, dass Herausforderungen proaktiv angegangen werden. Neue Mitarbeitende werden in Projekte involviert und Hürden, beziehungsweise Herausforderungen langsam erhöht. Das Unterrichten im virtuellen Klassenzimmer und die Methode des Flipped Classroom verlangen von den Lehrpersonen einiges an Zusatzaufwand und Engagement. Ohne motivierte Lehrpersonen funktioniert das nicht. Lehrkräfte müssen sich deshalb intern bewerben, um im virtuellen Klassenzimmer unterrichten zu dürfen.

Schlussendlich profitieren alle von ClassUnlimited. Dank ClassUnlimited 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 Möglichkeiten wirken motivierend für Lernende und Lehrpersonen.

Dass ClassUnlimited funktioniert, zeigen auch die Leistungen der Lernenden. Die Notenschnitte der am Projekt beteiligten Lernenden, mit oder ohne Auslandsaufenthalt, sind, entgegen anfänglicher Befürchtungen, konstant geblieben oder gar gestiegen. Trotz oder eben vielleicht wegen des Unterrichts via ClassUnlimited.

Erfolgsfaktoren

- Bereitschaft des Kantons Innovationen zu fördern macht sich bezahlt.
- Gute Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsfachschule wird durch gemeinsames Austauschprojekt weiter gefördert.
- Innovationskultur in Betrieb und Berufsfachschule erlaubt es, das Projekt stets weiter zu entwickeln.
- Auch zu Hause gebliebene Lernende profitieren von der Anwendung neuester Technik und Medien.⁸⁵

83 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Stephan Göldi, Bereichsleiter Informatik, Berufsfachschule Uster, Telefon, handschriftliche Notizen, 22. Juni 2016; Landolt und Göldi, «Leitfaden Auslandsaufenthalte».

84 Für eine kurze Präsentation des Konzepts von Flipped Classroom siehe: «Konzept der Methode ‚Flipped Classroom‘»; Eine interessante Linksammlung zum Thema findet sich auch auf: Online Campus-virtuelle PH, «Schwerpunkt Flipped Classroom».

85 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Felix Tschirky, Prorektor Gewerbe/Technik, und Entwickler Class Unlimited, Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil, Persönlich, handschriftliche Notizen, 22. Mai 2015; Felix Tschirky, „ClassUnlimited – Das grösste Klassenzimmer der Welt. Kooperationsprojekt BZ Wil-Uzwil und Bühler AG“ (Roundtable mit Werkstattgespräch: „Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.“, FHNW, Olten, 7. März 2016), <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2962>; „BZWU - Class Unlimited“.

4.9.5. Checkliste

Eignung Arbeitsplatz und Gastbetrieb

Einen geeigneten Gastbetrieb und passenden Arbeitsplatz für ein Auslandspraktikum von Lernenden zu finden kann eine Herausforderung sein. Auch wenn ein Betrieb bereits international vernetzt ist, muss erst geklärt werden, ob der vorgesehene Betrieb sich tatsächlich für die Aufnahme von Gastlernenden eignet. Austauschorganisationen unterstützen interessierte

Betriebe gerne im Prozess der Suche und der Beurteilung eines geeigneten Arbeitsplatzes und bereiten Ansprechpersonen und Vorgesetzte im Gastbetrieb auf ihre Aufgaben in der Betreuung von Gastlernenden vor.

Ein Betrieb ist geeignet Gastlernende aufzunehmen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

□ Grundsätzliches Interesse und Bereitschaft zur Unterstützung seitens der Geschäftsleitung.

□ Branche und Berufsbild passen auf Ausbildungsberuf der Lernenden.

□ Es kann allen Lernenden ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.

□ Bereitschaft, sich zu verpflichten, die Lernenden keine gemäss geltendem Schweizer Recht für Lernende unzumutbare Arbeiten oder Arbeiten in unzumutbaren Bedingungen verrichten zu lassen.

□ Die Ausrichtung, Infrastruktur und Arbeitskultur des Betriebs erlauben es, die Lernenden mit sinnvollen, spannenden und ihren Fähigkeiten entsprechenden Aufgaben zu betrauen.

□ Der Betrieb ist bereit den Lernenden vertieften Einblick in einzelne oder verschiedene Bereiche zu geben.

□ Die Lernenden können Aufgaben erledigen, die ihnen einen möglichst intensiven Kontakt mit einheimischen Mitarbeitenden und evtl. Kunden ermöglichen.

□ Es gibt Strukturen, Gefässe und eine Betriebskultur, die eine rasche soziale Integration für die Lernenden vereinfachen. z.B. Regelmässige Teamsitzungen, gemeinsame Kaffee- und Mittagspausen, wöchentliche gesellige Apéros oder andere gesellschaftliche Anlässe innerhalb des Betriebs.

□ Lernende werden als gleichwertige Angestellte, jedoch immer ihren Fähigkeiten und ihrem besonderen Status als Austauschteilnehmende entsprechend, behandelt. D.h. sie werden z. B. nicht zu Überstunden genötigt, erhalten aber einen Angestelltenausweis, der zu vergünstigten Mahlzeiten in der Mensa berechtigt.

□ Es gibt mindestens eine Ansprechperson, die Zeit und Ressourcen hat, sich um die Austauschlernenden zu kümmern, sie in ihre Aufgaben einzuführen und bei der Ausführung zu betreuen.

□ Diese Ansprechperson ist mit dem Schweizer Berufsbildungssystem vertraut oder hat eine Vorstellung davon, welche Fähigkeiten die Lernenden mitbringen, welche Aufgaben passend sind, was von ihnen gefordert werden kann und was nicht.

(Hinweis: Oft tendieren Betriebe, die das Schweizer Berufsbildungssystem nicht kennen dazu, die Fähigkeiten von Lernenden zu unterschätzen und sie deshalb zu unterfordern).



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

.....
 Die Ansprechperson ist bereit, an einem vorhergehenden Briefing und einer Vorbereitung teilzunehmen und aktiv an der Gestaltung des Austausches, der Suche nach geeigneten Aufgaben etc. mitzuwirken.

.....
 Die Ansprechperson ist bereit, die Lernenden in der Erreichung der vereinbarten Lernziele zu unterstützen. (Sinnvollerweise wird der Gastbetrieb bereits in die Erarbeitung einer Lernvereinbarung miteinbezogen).

.....
 Es gibt eine Vertrauensperson, die bereit ist als Ansprechperson für die Berufsfachschule zu fungieren. (Das kann, muss aber nicht dieselbe Person sein, die auch Ansprechperson für die Lernenden im Betrieb ist).

.....
 Die Ansprechperson(en) sind bereit, aktiv und konstruktiv mit dem Ausbildungsbetrieb in der Schweiz, der Austauschorganisation, der Berufsfachschule und allfälligen weiteren Akteuren zusammenzuarbeiten.

.....
 Bereitschaft, die Lernenden, respektive die Austauschorganisation, bei den Bemühungen für den Erhalt eines Visums/Arbeitsbewilligung nach Bedarf zu unterstützen.

.....
 Bereitschaft, bei der Suche nach geeigneten Gastfamilien oder anderer Unterkunft behilflich zu sein. (Umfrage unter eigenen Mitarbeitenden).

.....
 Bereitschaft, die Lernenden für den Berufsfachschulunterricht in der Schweiz ein bis drei Wochentage freizustellen.

.....
 Je nach gewählter Lösung für das Distanzlernen: Möglichkeit und Bereitschaft, den Lernenden für den Fernunterricht einen geeigneten, ruhigen, mit der benötigten IT-Infrastruktur ausgestatteten Raum zur Verfügung zu stellen.

.....
 Bereitschaft, die Lernenden für verpflichtende Anlässe der Austauschorganisation (z. B. Midterm- oder Rückkehrvorbereitungsseminar) freizustellen.

.....
 Bei längeren Aufenthalten: Bereitschaft, den Lernenden eine im vornherein definierte Anzahl Ferientage zu gewähren.

4.9.6. Inhalte und Partner einer Vereinbarung

Folgende Darstellung listet wichtige Inhalte, die in einer Vereinbarung zwischen Ausbildungsbetrieb und Lernenden (bei Minderjährigen Eltern) vor einem Austausch Einsatz geklärt werden müssen. In den meisten Fällen gibt es weitere Vereinbarungen direkt mit dem Gastbetrieb, der Austauschorganisation,

der Berufsfachschule und der Gastfamilie (siehe Darstellung weiter unten). Es empfiehlt sich eine Liste dieser weiteren Vereinbarungen als Bestandteil der Vereinbarung zwischen Lernenden und Ausbildungsbetrieb aufzuführen.

Inhalte einer Vereinbarung zwischen Ausbildungsbetrieb und Lernenden

1. Verhalten

- a) Allgemeines Verhalten und Bewusstsein, während des gesamten Austausches den Ausbildungsbetrieb zu vertreten
- b) Regeln betreffend Konsum und Besitz von Alkohol, Drogen und andern Rauschmitteln
- c) Regeln zu Sicherheit und Verhalten in Freizeit und Nachtleben
- g) Projektauftrag während des Austausches
- h) Regeln zur Verpflegung im Betrieb oder Vergütung von Mahlzeiten
- i) Salär
- j) Arbeitssprache
- k) Regeln zur Benutzung von Geräten

2. Persönlicher Schutz

- a) Arbeitssicherheit
- b) Gesundheit (persönliche Medikamente, Allergien)
- c) Versicherungen
- d) Klärung der Verantwortung für minderjährige Austauschteilnehmende
- 4. Berufsfachschule
- a) Ansprechpersonen im Betrieb und in der Berufsfachschule
- b) Regelung des Besuchs oder der Kompensation des Berufsfachschulunterrichts (Tage, Raum, Methode etc.)
- c) Erreichbarkeit für Lehrpersonen

3. Arbeitsbedingungen

- a) Ansprechperson im Gastbetrieb
- b) Vorgehen und Kontaktpersonen bei Problemen
- c) Regeln zu Arbeitszeiten
- d) Regeln zu Überzeiten und Wochenendarbeit
- e) Regeln zu Ferien und Feiertagen
- f) Freistellung für die Teilnahme an wichtigen Veranstaltungen der Austauschorganisation
- 5. Ergänzende Vereinbarungen
- a) Kontaktpflege
- b) Berichterstattung
- c) Persönliche Lernziele
- d) Zusätzliche verpflichtende Vereinbarungen mit weiteren Akteuren



Diese Liste von Vereinbarungsinhalten ist als Download erhältlich auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools.

Checkliste benötigter Vereinbarungen zwischen Beteiligten

Je nach Austauschprojekt, Rollenverteilung und Abmachungen sind zu verschiedenen Inhalten weitere Vereinbarungen mit andern Akteuren zu treffen. Folgende Darstellung zeigt, zwischen welchen Akteuren Vereinbarungen getroffen werden müssen.

Austauschorganisationen haben jahrelange Erfahrung in der Organisation verschiedener Austauschprojekte und begleiten diesen Prozess professionell. Falls auf die Zusammenarbeit mit einer Austauschorganisation verzichtet wird, fallen zusätzliche Vereinbarungen zwischen Gastfamilie und Ausbildungsbetrieb und/oder Gastbetrieb an. Je nach Austauschprojekt fallen diese Vereinbarungen mehr oder weniger formell und ausführlich aus.

Der Ausbildungsbetrieb trifft Vereinbarungen mit folgenden Partnern:

- Ausbildungsbetrieb – Lernende/Eltern
- Ausbildungsbetrieb – Austauschorganisation
- Ausbildungsbetrieb – Gastbetrieb
- Ausbildungsbetrieb – Berufsfachschule

Die Berufsfachschule trifft Vereinbarungen mit folgenden Partnern:

- Berufsfachschule – Lernende
- Berufsfachschule – Ausbildungsbetrieb
- Berufsfachschule – Gastbetrieb

Die Austauschorganisation trifft Vereinbarungen mit folgenden Partnern:

- Austauschorganisation – Lernende/Eltern
- Austauschorganisation – Ausbildungsbetrieb
- Austauschorganisation – Gastfamilie
- Austauschorganisation – lokale Ansprechperson*
- Austauschorganisation – Gastbetrieb*

Die Lernenden (evtl. Eltern) treffen Vereinbarungen mit folgenden Partnern:

- Lernende – Ausbildungsbetrieb
- Lernende – Austauschorganisation
- Lernende – Gastbetrieb
- Lernende – Berufsfachschule
- Lernende – Gastfamilie
- Lernende – lokale Ansprechperson*

Austausch und Karriere gemacht – DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON DANIEL STUCKI



Wie heissen Sie, wo arbeiten Sie heute,
in welcher Position?

Daniel Stucki, Inhaber der Keller Informatik AG in Gümligen

Wann, wo und wie lange waren Sie im Austausch?

1971/72 Austauschjahr mit YFU in South Bend, Indiana, USA

Was haben Sie in diesem Austausch gelernt,
wovon Sie bis heute profitieren?

- Horzonterweiterung und Offenheit gegenüber anderen Ländern, Leuten, Kulturen
- Kennenlernen und besseres Verstehen wie die USA ticken (Land, Volk, Mentalität, Schulsystem, Politik, etc.) mit seinen positiven und negativen Seiten
- Englisch

Wie hat der Austausch Ihren späteren Werdegang beeinflusst?

- Wahl der Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften (Economics war ein Schulfach an der High-School)
- Viele interessante Kontakte
- Einstieg in den Wettkampfsport Leichtathletik

Warum würden Sie ihren Angestellten und Lernenden
einen Austausch empfehlen?

Ich finde es sehr wertvoll, wenn gerade junge Menschen ihren Horizont international erweitern und lernen, sich in fremden Ländern zu bewegen und mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zusammenzuleben.



Fotos z.V.g.



Einfache Checkliste als Download auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools erhältlich.



Eine ausführliche Aufgabenliste ist als geschützter Download erhältlich.

4.10. Vorlagen und Tipps für einen Austausch gemäss Modell 3

4.10.1. Checkliste Aufgaben Modell 3

Ein Jahresaustausch gemäss Modell 3 ist relativ einfach zu bewerkstelligen. Die wichtigsten und aufwändigsten Aufgaben wie Organisation einer Gastfamilie, Arbeitsplatz oder Schulbesuch, werden dabei von einer Austauschorganisation übernommen.

Eine ausführliche Aufgabenliste für ein Austauschprojekt gemäss Modell 3 ist im passwortgeschützten Bereich der Website oder auf persönliche Anfrage im Sekretariat von Intermundo erhältlich.

Eine einfache Aufgabenliste für die Organisation eines Pilotprojekts gemäss Modell 3 ist als zusätzlicher Download erhältlich.

4.10.2. Anleitung Lehrvertragsunterbruch

Ein Austausch gemäss Modell 3 bedeutet eine Verlängerung der Lehrzeit um ein Jahr. Also drei oder vier plus ein Jahr, je nach Ausbildungsberuf. Grundsätzlich sieht das Schweizer Recht die Möglichkeit einer Lehrverlängerung vor. Um Missbrauch vorzubeugen – Lernende sollen nicht jahrelang als billige Arbeitskraft genutzt werden – untersteht die Lehrzeitverlängerung aber sehr strikten gesetzlichen Regelungen und wird nur in seltenen Fällen gewährt. Lange Absenzen durch Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft können berechtigte Gründe für eine Lehrvertragsverlängerung sein. Bei einer Lehrvertragsverlängerung bleibt das Lehrverhältnis über die gesamte Dauer der Lehre und der Verlängerung, mit allen Rechten und Pflichten der Vertragsparteien, bestehen.⁸⁶

Um Lernenden einen Jahresaustausch zu ermöglichen wird meist ein Lehrvertragsunterbruch gewählt. Damit sind das Lehrverhältnis und ebenso alle gesetzlichen, gegenseitigen Rechte und Verpflichtungen während des Austauschjahres aufgehoben. Die Lernenden sind während des Austausches in erster Linie in Obhut der Austauschorganisation.

Bisher folgt ein Unterbruch der einfachen Formel: Unterbruch = Kündigung + Ausstellung neuer Lehrvertrag.

Es ist anzustreben, dass in Zukunft für ein Austauschjahr eine Möglichkeit des Lehrunterbruchs ohne Kündigung, ähnlich der Regelungen für unbezahlten Urlaub, geschaffen wird.

Bis es so weit ist, werden für einen Lehrunterbruch zwecks Austauschjahrs folgende Schritte unternommen:

.....

1) Kontaktaufnahme mit dem Kantonalen Berufsbildungsamt. Information über das geplante Austauschjahr mit Lehrvertragsunterbruch. Evtl. bei Unsicherheiten Verweis auf die gängige Praxis in andern Kantonen (die Kantone Wallis, Luzern und Zürich genehmigen bspw. regelmässig Lehrunterbrüche für ein Austauschjahr).

.....

2) Information an die betroffene Berufsschule über das geplante Austauschjahr.

.....

3) Kündigung des Lehrvertrags. Beide Parteien können den Vertrag jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen auflösen. Einige Berufsbildungsämter bieten auf Ihren Websites ein einfaches, elektronisch ausfüllbares Formular zur Auflösung des Lehrvertrags an.



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

4) Ausstellung eines neuen Lehrvertrags zur Fortsetzung der Lehre im Folgejahr nach der Rückkehr aus dem Austausch.

6) Das Berufsbildungsamt sendet automatisch eine Kopie von Kündigung und neuem Lehrvertrag an die betroffene Berufsfachschule.

5) Kündigung und neuer Lehrvertrag werden gemeinsam mit einem erklärenden Begleitschreiben zur Genehmigung an das kantonale Berufsbildungsamt gesendet.

86 SDBB, «Berufsbildung.ch», *Das Portal zur Berufsbildung*,
zugegriffen 7. Juli 2016, <http://www.lv.berufsbildung.ch>.

Das Berufsbildungsamt prüft und bewilligt die Kündigung und genehmigt den neuen Lehrvertrag. Je nach kantonaler und betrieblicher Regelung wird der neu ausgestellte Lehrvertrag vom Kanton erst ab einem bestimmten Datum, oft ab dem 1. November, offiziell genehmigt.

4.11. Austausch fördern als Berufsfachschule

4.11.1. Allgemeine Infos

Ohne die aktive Unterstützung der Ausbildungsbetriebe ist ein Austausch für Lernende nicht realisierbar. Dies wurde in den letzten Kapiteln bereits deutlich. Berufsfachschulen leisten durch das Ermöglichen von Fernunterricht, aber auch durch die Thematisierung des Austausches im Unterricht einen wichtigen Beitrag. Im folgenden Unterkapitel finden sich Tipps zur Integration von interkulturellem Austausch in den Unterricht.

Die Förderrolle einer Berufsfachschule kann noch weitergehen. Zahlreiche Beispiele zeigen, dass Berufsfachschulen auch die treibende Kraft hinter einem Austauschprojekt sein können. Die nationale Erhebung bei den Berufsfachschulen ergab gar, dass deutlich über die Hälfte der den Berufsfachschulen bekannten Austauschprojekte von ihnen initiiert und umgesetzt wurden.

Die Möglichkeiten von Berufsfachschulen, Lernendenmobilität zu fördern, beginnen bei der Werbung und Sensibilisierung von Lernenden, Eltern und Ausbildungsbetrieben, durch das Verteilen von Broschüren, das Veranstellen von Infoabenden mit Auftritt von austausch-erfahrenen Lernenden, Betrieben und Austauschorganisationen, gehen über das proaktive Ansprechen von Betrieben und die Bereitschaft, Lösungen für Fernunterricht anzubieten, bis zur eigenständigen Initiation und Umsetzung von Austauschprojekten.

Zahlreiche Beispiele zeigen, dass Berufsfachschulen auch die treibende Kraft hinter einem Austauschprojekt sein können.

4.11.2. Tipps für die Thematisierung von Austausch im Unterricht



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.

Austauschangebote kombiniert mit bilingualem Unterricht

Bei einem Austausch geht es um viel mehr als nur den Spracherwerb (mehr dazu auf Seite 40). Dennoch drängt es sich für Berufsfachschulen mit bilingualem Unterricht geradezu auf, den Lernenden einen längeren Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. Wo und wie sonst, als während eines Austausches, im Teilen von Arbeits- und Familienalltag und der täglichen Anwendung, lernt man eine Fremdsprache besser? (Vergleiche Beispiel des KV Luzern, nächste Seite).

Berufsfachschulen, die daran interessiert sind bilingualen Unterricht einzuführen, finden bei der entsprechenden Fachstelle am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) kompetente Beratung.⁸⁷

Thematisierung eines Austauschprojekts im Fremdsprachenunterricht

Das Europäische Zentrum für moderne Sprachen bietet von einer Arbeitsgruppe der PH St. Gallen entwickelte, vorgefertigte Lektionenpläne zur Thematisierung eines Austauschprojekts im Fremdsprachenunterricht in der Berufsfachschule. Die in Englisch und Französisch erhältlichen Lektionenpläne bieten Unterrichtsideen und Material zur Vorbereitung und Begleitung eines Austausches.⁸⁸ Einige der neun vorgeschlagenen Lektionen eignen sich für die Erarbeitung in der ganzen Klasse, auch wenn nur einzelne Lernende an einem Austausch teilnehmen. Andere Aufgaben können den betroffenen Lernenden als Zusatzaufgaben aufgetragen werden. Die Berufsfachschule darf von zukünftigen Austauschlernenden eine gewisse Eigeninitiative und die Bereitschaft zu Mehraufwand verlangen. Lernende können auch aufgefordert werden, für den schulischen Bereich spezifische Lernziele für den Austausch festzuhalten.

Fächerübergreifende Thematisierung eines interkulturellen Austausches

Ein interkultureller Austausch lässt sich ideal mit den in der Berufsbildung wesentlichen, fächerübergreifenden Kompetenzen wie Bildung

für nachhaltige Entwicklung, Gesundheitsförderung und Prävention, Medien und Informatik und Vielfalt verknüpfen.⁸⁹

Intermundo bietet mit der Boostbox Interkulturell ein praktisches Hilfsmittel für die Thematisierung von interkulturellen Kompetenzen. Mit Hilfe des interaktiven Tools können Lernende ihre eigenen interkulturellen Kompetenzen einschätzen lassen und Fortschritte messen. In der Rubrik Talentmobil finden Lehrkräfte verschiedene kreative Lernszenarien, die sich sehr gut in den Unterricht einbauen lassen.⁹⁰

Ein interkultureller Austausch bietet zahlreiche Anknüpfungspunkte mit dem Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung. Ein Austausch kann die Augen öffnen für Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten in dieser Welt, steigert aber auch das Bewusstsein und die Handlungskompetenz von Jugendlichen, um etwas daran zu ändern. Das Portal *éducation 21* bietet verschiedene Materialien und Beratung zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung.⁹¹

Das Deutsch-Polnische Jugendwerk hat auf einer Website inspirierende Materialien zum Thema nachhaltige Entwicklung bei einem Jugendaustausch zusammengestellt.⁹²

⁸⁷ EHB, «Bilingualer Unterricht», *Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)*, 14. April 2016, <http://www.ehb.swiss/bilingualer-unterricht>.

⁸⁸ Mirjam Egli Cuenat u. a., «Plurilingual and intercultural learning through mobility: Practical resources for teachers and teacher trainers - Lessons plans for vocational secondary school» (European Centre for Modern Languages; Council of Europe, 2015), <http://plurimobil.ecml.at/Portals/37/basic/PluriMobil-lesson-plan-vocational-EN.pdf?timestamp=1457953826334>.

⁸⁹ Prorektorat Weiterbildung und Forschung PH ZH, «Berufsbildung: Kompetenzorientierung an der Berufsfachschule», Pädagogische Hochschule Zürich, zugegriffen 28. Juni 2016, <https://phzh.ch/de/Kompetenzen/Berufsbildung/#>.

⁹⁰ Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, «Boostbox Interkulturell».

⁹¹ Siehe auch: *éducation 21*, «BNE in der Berufsbildung», *éducation 21*, zugegriffen 21. Juli 2016, <http://www.education21.ch/de/berufsbildung/home>.

⁹² Deutsch-Polnisches Jugendwerk, *Jugend begegnet Zukunft*, und DBU, «Nachhaltige Entwicklung bei Jugendbegegnungen», *Sherpa: Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Praxis*, zugegriffen 21. Juli 2016, <http://www.sherpa-bne.org/wissen/nachhaltige-entwicklung-bei-jugendbegegnungen>.

Ein interkultureller Austausch lässt sich ideal mit den in der Berufsbildung wesentlichen, fächerübergreifenden Kompetenzen wie Bildung für nachhaltige Entwicklung, Gesundheitsförderung und Prävention, Medien und Informatik und Vielfalt verknüpfen.

4.11.3. Erfahrungsbeispiele

Austauschförderung als Berufsfachschule

Die folgenden drei Beispiele sollen Berufsfachschulen dazu inspirieren, selbst aktiv ein Pilotprojekt anzupacken.

Weitere spannende Beispiele von Berufsfachschulen, die Lernendenmobilität aktiv fördern, sind die in diesem Leitfaden bereits früher erwähnte BBB (Seite 62), die BFSU (Seiten 111–113) und das BZWU (Seiten 113–115).

z. B. Berufsfachschule KV Luzern

Angebot

Als bisher einzige Berufsfachschule der Schweiz bietet das KV Luzern ab Sommer 2016 im Rahmen der sogenannten KV Plus-Lehre einen durch die Schule initiierten Austausch gemäss Modell 3 an. Lernende, die sich für die KV Plus-Lehre entscheiden, unterbrechen ihre Lehre nach zwei Jahren für ein Zwischenjahr mit je knapp sechs Monaten Arbeitspraktikum im englischen und französischen Raum. Sie leben in Gastfamilien, arbeiten bei einem Gastbetrieb als kaufmännische Praktikanten und besuchen parallel zu den Praktika einen Sprachkurs. In beiden Ländern absolvieren sie zum Ende des Aufenthalts ein Sprachdiplom (DELF und Cambridge First, Advanced oder Proficiency, je nach Niveau). Nach dem Austausch fahren die Lernenden mit dem 3. Lehrjahr fort. Falls sich genügend Lernende für die KV Plus-Lehre anmelden, findet der Unterricht im letzten Lehrjahr bilingual oder gar trilingual statt. Die KV Plus-Lehre dauert also insgesamt vier Jahre, bietet aber mit internationaler Arbeitserfahrung mit Leistungsausweis und Sprachdiplomen ein grosses Plus. Die im Auslandsjahr erworbenen Sprachdiplome werden als Abschlussnoten für die Sprachfächer anerkannt. Das wichtige Fach Information und Administration ist nach dem 2. Lehrjahr bereits abgeschlossen. Im letzten Lehrjahr müssen die Lernenden also nur noch zwei Fächer abschliessen. Im August 2016 reist die erste Gruppe von rund 15 Lernenden für ihr KV-Plus Jahr nach England und Frankreich.

Die KV Plus-Lehre dauert insgesamt vier Jahre, bietet aber mit internationaler Arbeitserfahrung mit Leistungsausweis und Sprachdiplomen ein grosses Plus.

Organisation und Finanzierung

Für die Organisation und Vermittlung von Praktikaplätzen, Gastfamilien und Sprachschulen arbeitet das KV Luzern mit einer Austauschorganisation zusammen. Das innovative Austauschprojekt wird vom Programm Leonardo da Vinci finanziell unterstützt. Für die Lernenden ist die Teilnahme am Austauschprogramm daher nahezu kostenlos.

Motivation

Mit der KV Plus-Lehre möchte das KV Luzern die Attraktivität der KV-Lehre steigern, den Anforderungen der heute global vernetzten Geschäftswelt gerecht werden und Anreize zur Leistungsmotivation für die Lernenden schaffen. Das Austauschangebot gemäss Modell 3 erlaubt einen Auslandsaufenthalt, der lang genug ist um die Sprachkompetenz deutlich und nachhaltig zu steigern. Das KV Plus ist eine attraktive Konkurrenz zu Austauschjahren, wie sie an Gymnasien verbreitet sind. In einer Umfrage bewerteten 91% der Lernenden am KV Luzern das KV Plus als sinnvolles oder mehrheitlich sinnvolles Angebot. Auch bei andern Berufsfachschulen stösst das Modell auf Interesse.

Zukunftspläne

Nebst kaufmännischen Angestellten besuchen auch angehende Detailhandelsangestellte das KV Luzern. Bereits ist deshalb die Einführung einer DH Plus-Lehre im Gespräch.⁹³

z. B. Ecole des Métiers Fribourg (EMF)

Angebot

Die EMF bietet verschiedene, mehrheitlich schulisch organisierte Ausbildungen an. Am Ende des 3. Lehrjahrs ist der Unterricht an der Berufsfachschule beendet. Auf 17 Wochen Arbeit in der Lehrwerkstätte folgen 17 Wochen Praktikum in einem Betrieb. Diese 17 Wochen Betriebspraktikum können die Lernenden im europäischen Ausland absolvieren. Beliebteste Destinationen sind England (v. a. Bristol und London) und Deutschland (v. a. Freiburg im Breisgau und Berlin). Die Teilnehmenden werden in einem Auswahlverfahren bestimmt.

Organisation und Finanzierung

Für die Vermittlung von Gastbetrieben und die Betreuung der Lernenden vor Ort arbeitet die EMF mit professionellen Vermittlungsagenturen zusammen. In wenigen Einzelfällen sucht die EMF direkt einen passenden Betrieb im Ausland. Manchmal besteht von Seiten der austauschwilligen Lernenden bereits ein Kontakt, weil z. B. der Onkel bei Siemens in Deutschland arbeitet. Das Austauschprojekt wird vom Programm Leonardo da Vinci finanziell unterstützt. Für die Lernenden ist die Teilnahme am Austauschprogramm daher nahezu kostenlos.

Motivation

Als zweisprachiger Kanton hat Austausch in Freiburg eine besondere Tradition. Auf allen Bildungsstufen bestehen innovative nationale und internationale Austauschprojekte. Nebst den Auslandpraktika für Lernende bietet die EMF für

Als zweisprachiger Kanton hat Austausch in Freiburg eine besondere Tradition. Auf allen Bildungsstufen bestehen innovative nationale und internationale Austauschprojekte

Lehrabgänger die Möglichkeit eines Auslandpraktikums über das Programm Eurodyssée.⁹⁴

Interesse

Das Austauschangebot ist sehr beliebt. Jährlich machen rund 40 Lernende von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Mund-zu-Mund Propaganda funktioniert sehr gut.⁹⁵

z. B. Berufsfachschule Lenzburg

Angebot

Das von der Berufsfachschule Lenzburg initiierte Austauschprojekt Global Horizon wird 2016 bereits zum vierten Mal durchgeführt. Es bietet angehenden Polymechanikern im 3. oder 4. Lehrjahr die Möglichkeit, ein einmonatiges Praktikum gemäss Modell 1 in einer US-Maschinenbaufirma zu absolvieren. Die Lernenden sollen in ihrem Praktikum den Horizont erweitern, einen neuen Betrieb, eine andere Arbeitskultur und ein anderes Land kennen lernen und ihre Sprachkenntnisse verbessern.

Das Image der Berufsfachschule Lenzburg hat von «Global Horizon» sehr profitiert.

Organisation und Finanzierung

Initiiert und getragen wird Global Horizon von der Berufsfachschule Lenzburg. Urs Brenner, Inhaber von Urma AG in Rapperswil organisierte den Kontakt zum Gastbetrieb in den USA, der Rotary Club Lenzburg unterstützt das Austauschprojekt finanziell und hilft über das internationale Rotary Netzwerk eine Gastfamilie zu finden.

Motivation

Global Horizon soll ein Zeichen dafür setzen, dass es nicht nur in der Mittelschule, sondern auch in der Berufslehre möglich ist, einen Austausch zu machen. Damit wird auch die Attraktivität der Berufslehre gesteigert. Das Image der Berufsfachschule Lenzburg hat von Global Horizon sehr profitiert. Das Austauschangebot ist eine Belohnung für herausragende Lernende. Diese kehren stets voller Begeisterung und immer mit einem Jobangebot zurück.

Interesse

Die Lehrbetriebe sind am Projekt interessiert. Entscheidend für die Lehrbetriebe ist, dass das Projekt nicht zu lange dauert (zwei Wochen Ferien und zwei Wochen Arbeitszeit). Auch die Lernenden sind interessiert. Schwieriger ist es, Kandidatinnen zu finden, die die Voraussetzungen von ausgezeichneten schulischen und betrieblichen Leistungen, genügenden Englischkenntnissen, Fahrausweis und Zustimmung des Lehrbetriebs erfüllen.⁹⁶

93 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Esther Schönberger, Rektorin und Initiantin KV Plus, *Berufsfachschule KV Luzern*, Persönlich, handschriftliche Notizen, 17. August 2015; KV Luzern, «KV plus Lehre», Berufsfachschule KV Luzern, zugegriffen 28. Juli 2016, <https://bildungsportal.kvlu.ch/berufsfachschule/Seiten/Informationsveranstaltung-KV-plus-Lehre.aspx>; Esther Schönberger, «Praxiserfahrungen in einer anderen Sprachregion. Mobilitätsstrategie und Beispiele.» (Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung, Solothurn, 27. Januar 2016), http://www.ch-go.ch/media/filer_public/47/38/47388a71-8f73-4c2b-90e7-92e18316b9fc/schonenberger_de.pdf.

94 Eurodyssée, «The Eurodyssée Programme - Traineeship exchange programme», *Eurodyssée*, zugegriffen 28. Juli 2016, <http://www.eurodyssée.eu/the-eurodyssée-programme-traineeship-exchange-programme.html>.

95 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Myriam Vial, Koordinatorin Eurodyssée, und Gisela Marty, Koordinatorin Mobilität Ecole des Métiers Fribourg (EMF), Persönlich, handschriftliche Notizen, 19. Mai 2015.

96 Annina Hännly, «AW: Infomaterial Austauschmöglichkeiten für Lernende», 3. Juni 2016; Strässle, «Als Berufslernende im Ausland Erfahrungen sammeln».

4.11.4. Praxistipps und Erfolgsfaktoren

Die Investition in eine geeignete Lernplattform, wie Moodle, lohnt sich.

Lernplattformen sind nicht nur für Austausche gemäss Modell 2 nützlich. Sie können im normalen Schulalltag vielseitig genutzt werden und sind auch für Lernende, die dem Unterricht krankheitshalber oder für einen kurzen Austausch wenige Wochen fernbleiben oder für Lernende, die die Lehre unterbrechen eine grosse Stütze, um am Ball zu bleiben, vor der Rückkehr den Stoff aufzufrischen oder über die Forumfunktion mit Klassenkollegen und Lehrpersonen in Kontakt zu bleiben.

Kurze Austausche (max. ein Monat) stossen bei Ausbildungsbetrieben auf den geringsten Widerstand.

Falls eine Berufsfachschule selbst ein Austauschprojekt initiieren möchte, ist es wichtig, die

Bedürfnisse der Ausbildungsbetriebe zu berücksichtigen. Viele sind anfänglich skeptisch und wenig davon angetan, ihre Lernenden zusätzlich zu Ferien, ÜK und Schule noch weitere Tage zu entbehren. Ein Kurzaustausch gemäss Modell 1, der zur Hälfte in den Ferien stattfindet, wird aber meist akzeptiert. Wenn die ersten Lernenden begeistert zurückkommen, steigt oft auch das Interesse der Ausbildungsbetriebe.

Eine unterstützende Haltung der Schulleitung ist wesentlich.

Ebenso wichtig wie die Unterstützung der Geschäftsleitung in einem Betrieb, ist die Unterstützung der Schulleitung in der Berufsfachschule. Ohne, ist es für einzelne Lehrpersonen schwierig, mehr zu tun als die Lernenden auf niederschwellige Austauschangebote gemäss Modell 1 oder 3 aufmerksam zu machen, welche die Berufsfachschule wenig tangieren.

.....
Finanzierung oder Subvention des Austausches ermöglichen.

Auch Berufsfachschulen können bei privaten und staatlichen Stiftungen, Institutionen oder dem Kanton Finanzierungsanträge für innovative Austauschprojekte stellen. Ein subventioniertes Austauschangebot ist für Lernende, Eltern und Ausbildungsbetriebe ungleich attraktiver.

4.12. Austausch fördern als Organisation der Arbeitswelt (OdA)

4.12.1. Tipps und Infos

Der vorliegende Leitfaden hat sich bisher vor allem auf die Rolle von Ausbildungsbetrieben und, in etwas geringerem Masse von Berufsfachschulen, in der Förderung von Lernendenmobilität konzentriert. Auch OdAs, Berufs- und Branchenverbände können aber in der Werbung, Sensibilisierung und Koordination von Austauschprojekten eine wichtige Rolle übernehmen.

Hier finden sich einige Ideen und Anregungen, wie eine OdA aktiv zur Förderung von Lernendenmobilität beitragen kann:

Werbung und Sensibilisierung

OdAs verfügen über vielseitige, niederschwellige und aufwändigere Mittel um bei ihren Mitgliedbetrieben für Austausch in der Berufsbildung sensibilisieren zu können. Für viele Betriebe wird ein Thema interessanter, wenn sie merken, dass sich auch der eigene Berufs- oder Branchenverband dafür interessiert.

Ein paar Ideen:

.....
[Lernendenmobilität auf allen Kommunikationskanälen zum Thema machen](#)

Das kann beispielsweise durch das Erwähnen verschiedener guter Argumente, das Vorstellen von möglichen Austauschprogrammen für Lernende, durch ein Interview mit Lernenden der passenden Berufsgruppe, die von einem Austausch profitiert haben oder ein Portrait von einem CEO, der Austauschprojekte für Lernende fördern möchte, geschehen. Dazu eignen sich:

- Website
- Newsletter
- Social Media wie Facebook, Twitter etc.
- OdA-Publikationsorgan

Tipp: In Artikeln und Beiträgen auf die Website von Intermundo und diesen Leitfaden verlinken!

Eine Vorlage für einen Artikel zum Thema Lernendenmobilität mit Präsentation der verschiedenen Austauschmodelle findet sich auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download. Für konkrete Anfragen steht Intermundo gerne zur Verfügung.



Dieses Tool gibt es auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools als Download.



Eine Vorlage für einen Medienartikel ist als zusätzlicher Download auf www.intermundo.ch/leitfaden/tools erhältlich.

Austauschprogramme für Lernende an Weiterbildungsveranstaltungen für Berufsbildungsverantwortliche, an Konferenzen, kantonalen, regionalen und nationalen Treffen erwähnen

- Austausch in der Berufslehre, Chancen, Risiken und erfolgversprechende Ansätze als Tagungsthema wählen.
- Austauschereifere CEOs und Lernende und Experten als Referenten einladen.
- Flyer und Broschüren zum Thema Austausch in der Berufslehre auflegen.
- Lernende, die einen Austausch absolviert haben, im Rahmen der OdA-weiten Diplomfeier besonders würdigen (z. B. Auftritt, Präsentation, Zusatzzertifikat).

In ÜKs Austauschmöglichkeiten für Lernende ansprechen

- Lernende dazu anregen, bei ihren Betrieben nachzufragen, ob ein solches Angebot besteht.
- Flyer und Broschüren zum Thema Austausch in der Berufslehre verteilen.

Umfrage bei Mitgliedbetrieben lancieren

Wie bekannt ist das Thema Austausch in der Berufslehre? Wer setzt bereits Projekte um? Was ist die Motivation? Was sind die Ziele? Wo sind die Hürden und Ängste? Welche Lösungsansätze gibt es?

Koordination und Umsetzung von Austauschprojekten

Falls wenigstens bei einem Teil der Mitgliedbetriebe ein grundsätzliches Interesse an Lernendenmobilität besteht, können OdAs die einzelnen Betriebe entlasten, indem sie die Koordination eines OdA-weiten Austauschprojekts für Lernende gemäss Modell 1 oder 3 übernehmen. Austauschprojekte gemäss Modell 2 sind meist firmenspezifisch und deshalb für eine Koordination durch die OdA weniger geeignet. Mitgliedorganisationen von Intermundo bieten für den Aufbau eines Austauschprojekts gerne ihre Dienstleistungen an.

Koordination eines OdA-weiten Austauschangebots gemäss Modell 1

1) Die OdA skizziert, gemeinsam mit interessierten Mitgliedbetrieben, ein Austauschprojekt. Sie legt Ziele, Anzahl und Profil der Lernenden, die jährlich einen Austausch machen sollen, Austauschtyp, mögliche Destination(en) und weitere Kriterien fest.

2) Mit dieser Projektskizze tritt die OdA in Kontakt mit Austauschorganisationen. Gemeinsam mit der Austauschorganisation wird die Detailumsetzung des Austauschprojekts geplant. Es ist wünschenswert, dass die OdA oder Mitgliedbetriebe eigene Kontakte zu möglichen Gastbetrieben im Ausland beisteuern. Ein gegenseitiger Austausch macht das Projekt für mögliche Partnerbetriebe attraktiver, da auch eigene Angestellte davon profitieren können. Die OdA geht mit der Austauschorganisation eine Vereinbarung ein, die festlegt, dass jährlich eine bestimmte Anzahl Lernende an einem Austausch gemäss Projektskizze teilnehmen.

3) Die OdA bewirbt das Angebot unter den Mitgliedern.

4) Interessierte Betriebe verweisen potenzielle Austausch Kandidaten direkt an die Ansprechperson in der OdA. Das weitere Auswahlverfahren und das gesamte Austauschprojekt werden nun von der OdA gemeinsam mit der Austauschorganisation abgewickelt.

Koordination eines OdA-weiten Austauschangebots gemäss Modell 3

1) Die OdA definiert gemeinsam mit interessierten Mitgliedbetrieben die gewünschten Austauschhalte und Destinationen (oft ist hier Wahlfreiheit am sinnvollsten), Anzahl und Profil der Lernenden.

2) Die OdA sucht nach Austauschorganisationen mit einem geeigneten Angebot und geht mit der Austauschorganisation eine Vereinbarung ein, die festlegt, dass jährlich eine bestimmte Anzahl Lernende an einem Jahresaustausch teilnehmen. Im Gegenzug profitieren die Lernenden der OdA möglicherweise von besonders vorteilhaften Bedingungen.

3) Die OdA bewirbt das Angebot unter den Mitgliedern.

4) Interessierte Betriebe verweisen potenzielle Austausch kandidatinnen direkt an die Ansprechperson in der OdA. Das weitere Auswahlverfahren und das gesamte Austauschprojekt werden nun von der OdA gemeinsam mit der Austauschorganisation abgewickelt. Die OdA übernimmt die Aufgaben, die gewöhnlich vom Ausbildungsbetrieb erledigt werden.

Da bei Modell 3 die meisten Aufgaben bei der Austauschorganisation liegen, hält sich der Aufwand in Grenzen.

Finanzierung und Subvention

Eine OdA kann nicht nur die Koordination eines OdA-weiten Austauschangebots, sondern auch eine wichtige Rolle in der Finanzierung eines Austauschprojekts übernehmen. Ein paar Ideen:

Stellenprozente zur Verfügung stellen

Eine einfache Methode zur indirekten finanziellen Unterstützung von Austauschprojekten ist es, auf der Ebene OdA Stellenprozente für die Koordination und Betreuung von Austauschprojekten zur Verfügung zu stellen. Die Mitarbeitenden der OdA können sich um OdA-weite Austauschprojekte kümmern aber auch Beratungs- und Betreuungsdienste für einzelne Mitgliedbetriebe, die selbst Austauschprojekte durchführen, wahrnehmen. Die OdA kann auch bestimmte Services, wie z. B. das Klären von Einreisebestimmungen, das Vermitteln von Austauschorganisationen oder Kontakten zu passenden Berufs- und Branchenverbänden im Ausland oder an die Branche angepasste Vorlagen und Checklisten etc. anbieten.

Fonds für Austauschstipendien anlegen

Ein sehr wirkungsvoller Beitrag zur finanziellen Unterstützung von Austauschprojekten ist ein Fonds, der Lernenden oder Betrieben der eigenen OdA Austauschstipendien vergibt. Die Vergabe von Stipendien erfolgt nach bestimmten Kriterien. Ein Fonds kann Stipendien ausschliesslich an Lernende, die an einem von der OdA-kooordinierten Austausch teilnehmen, oder an alle Lernenden, die von einem der OdA-angehörigen Betrieb ausgebildet werden, vergeben. Alternativ können Gelder auch als finanzielle Entschädigung für den Organisationsaufwand oder den Arbeitsausfall an einen Ausbildungsbetrieb gehen, der Lernenden Austausch anbietet. Der Fonds kann sich aus freiwilligen oder obligatorischen Mitgliederbeiträgen, institutionellen oder privaten Spenden oder andern Quellen speisen.

Finanzierungsantrag bei Stiftungen oder Institutionen stellen

Verschiedene staatliche und private Stiftungen und Institutionen unterstützen interkulturellen Austausch, Austausch für Lernende oder innovative Projekte im Bereich der Berufsbildung (mehr dazu ab Seite 137). All diese Organisationen und Institutionen sind potenziell interessiert, ein innovatives Austauschprojekt für Lernende zu unterstützen. Um an diese Gelder zu kommen, müssen oft lange und komplizierte Antragsformulare ausgefüllt werden. Vielen Betrieben fehlen die dazu nötigen Ressourcen. Die OdA kann, in der Rolle der koordinierenden Organisation oder stellvertretend für mehrere Mitgliedbetriebe, einen Finanzierungsantrag stellen.

4.12.2. Erfahrungsbeispiel Austauschförderung einer OdA

z. B. OdA AgriAliForm

Die OdA des Berufsfelds Landwirtschaft, AgriAliForm, nimmt in der Förderung von Lernendenmobilität in mehrfacher Hinsicht eine Vorreiterrolle ein.

Werbung und Sensibilisierung

Austausch, besonders auch das «Austauschlehrjahr» in der Westschweiz, hat in der landwirtschaftlichen Ausbildung Tradition. Die OdA AgriAliForm hat deshalb in den vergangenen Jahren in eigenen und externen Publikationen mehrere Artikel zum Thema Austausch in der landwirtschaftlichen Grundbildung publiziert und so die Mitgliedbetriebe und eine breitere Öffentlichkeit für das Thema Austausch sensibilisiert.

Koordination und Umsetzung von Austauschprojekten

Die OdA des Berufsfelds Landwirtschaft, AgriAliForm, bietet seit 2011 angehenden Landwirten – unter gewissen Bedingungen auch Winzerinnen und Weintechnologen – die Möglichkeit, während ein bis fünf Monaten ein Praktikum im Ausland zu absolvieren. Da der Berufsfachschulunterricht in der landwirtschaftlichen Grundbildung meist in Form von Blockunterricht organisiert wird, können auch mehrmonatige Auslandpraktika gemäss Modell 1, also ohne Fernunterricht, organisiert werden.

AgriAliForm arbeitet zur Umsetzung der Austauschprojekte mit der Austauschorganisation Agrimpuls zusammen. Interessierte Lernende geben ein Anmeldeformular in der Berufsfachschule ab. Die Berufsfachschulen leiten die Formulare an die OdA weiter. Agrimpuls nimmt mit den interessierten Lernenden Kontakt auf um einen geeigneten Praktikumsplatz in Deutschland, Dänemark, Holland, Schweden oder Österreich, in Einzelfällen auch in andern europäischen Ländern, zu vermitteln.

Finanzierung und Subvention

AgriAliForm hat zur Finanzierung des Austauschprojekts einen Antrag im Rahmen des europäischen Programms für Austausch in der Berufsbildung, Leonardo da Vinci, gestellt. Dank der finanziellen Unterstützung durch das Leonardo da Vinci Programm profitieren die teilnehmenden Lernenden von einem, je nach Destination und Dauer des Praktikums variierenden, Förderbeitrag. Zusätzlich werden den Lernenden die Reisekosten rückerstattet, Unterkunft und Verpflegung sind gedeckt und die Lernenden erhalten einen je nach Land unterschiedlich hohen Monatslohn, der den Lehrlingslohn ersetzt. Für die Ausbildungsbetriebe der Lernenden fallen durch den Austausch keine zusätzlichen Kosten oder administrativer Mehraufwand an.⁹⁷

⁹⁷ OdA AgriAliForm, «Programm ‚Leonardo da Vinci‘», *Agri-Job*, zugegriffen 2. August 2016, <https://www.agri-job.ch/de/dokumente-grundbildung/programm-da-vinci.html>; OdA AgriAliForm, «Austauschlehrjahr», *Agri-Job*, zugegriffen 2. August 2016, <https://www.agri-job.ch/de/dokumente-grundbildung/austauschlehrjahr.html>; Agrimpuls, «Agrimpuls-Home», *Agrimpuls*, 28. Oktober 2013, <http://www.agrimpuls.ch/de/>.

4.13. Austausch fördern als Kantonales Berufsbildungsamt

Austauschprojekte für Berufslernende werden von Ausbildungsbetrieben, Berufsfachschulen, Austauschorganisationen und manchmal OdAs initiiert und umgesetzt. Durch das Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen, Beratungsangeboten, Stipendien, Anschubfinanzierungen, Vernetzungsprojekten und weiteren Dienstleistungen leisten auch Kantone einen aktiven Beitrag.

Zahlreiche Kantone haben das Thema Mobilität in der Berufsbildung aufgenommen und setzen sich aktiv für Lernendenmobilität ein. Die hier vorgestellten Beispiele der Kantone Jura, Tessin, Luzern und Zürich illustrieren exemplarisch, wie eine solche Förderung durch den Kanton aussehen kann.

4.13.1. Erfahrungsbeispiele Austauschförderung als Kanton

.....
z. B. Kanton Jura
.....

Angebot

Der Kanton Jura hat 2012 unter dem Titel «Voir plus loin» eine Plattform geschaffen, die zum Ziel hat, Mobilitätsprojekte in der schulischen und beruflichen Bildung zu fördern, den Zugang zu Austauschangeboten zu vereinfachen, neue Praktikumsmöglichkeiten zu schaffen, den beruflichen Einstieg zu erleichtern und mehr Jugendlichen aus dem Jura einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. «Voir plus loin» ist eine Anlauf- und Koordinationsstelle für verschiedene Austauschangebote für Lernende, Studierende und junge Berufsleute. Das Angebot für Lernende umfasst subventionierte Kurz- und Langzeitpraktika in Europa und Kanada. Lernende der Wirtschaftsmittelschule (WMS) haben die Gelegenheit, das obligatorische Praktikumsjahr bei einem Partnerbetrieb in Deutschland zu absolvieren. Der Kanton Jura vermittelt die Praktikumsplätze. Lehrpersonen der WMS übernehmen die Betreuung der Lernenden. Der kantonale Austauschverantwortliche ist Ansprechperson für die Gastbetriebe. Über das Programm Euregio-Zertifikat können Lernende vier Wochen Praktikum im benachbarten Ausland im Dreiländereck machen. Zudem vergibt der Kanton Jura Unterstützungsbeiträge für Praktika in Québec und bietet Lernenden und Absolventen, die selbst ein Auslandspraktikum von mindestens drei Wochen, maximal drei Monaten organisieren, Stipendien.

Der Kanton Jura hat eine Plattform geschaffen, die zum Ziel hat, Mobilitätsprojekte in der schulischen und beruflichen Bildung zu fördern, den Zugang zu Austauschangeboten zu vereinfachen, neue Praktikumsmöglichkeiten zu schaffen, den beruflichen Einstieg zu erleichtern und mehr Jugendlichen aus dem Jura einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen.

Derzeit finanziert der Kanton Jura für die Mobilitätsprojekte rund 100% Stellenprozente, verteilt auf zwei Mitarbeitende. Die Subventionen und Praktikavermittlungen der einzelnen Programme laufen über die Programme Leonardo da Vinci, Euregio-Zertifikat und Partnerschaftsprogramme des Kantons Jura mit Québec und der Region Wallonie in Belgien.

Motivation

Der Jura ist eine Randregion, die wirtschaftlich stark nach Basel orientiert ist. Gute Deutschkenntnisse sind deshalb unausweichlich. Auch die wichtigsten Wirtschaftszweige im Jura, die Industrie, Mikromechanik und der Tourismus sind an der Deutschschweiz und Deutschland orientiert. Historisch ist der Jura mehr zu Frankreich orientiert als zur Schweiz. Aus der separatistischen Zeit des Kantons Jura stammen die Partnerschaften mit den Regionen Wallonien in Belgien und Québec in Kanada.

Erfolgsfaktoren

- Komplementäre Programme schaffen ein breites Angebot
- Enge Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen
- Stabile Partnerschaften mit verschiedenen Gastbetrieben
- Politische Unterstützung
- Gut ausgebautes Kontaktnetz und interkantonale Zusammenarbeit⁹⁸

z. B. Kanton Luzern

Angebot

Mit MobiLingua fördert der Kanton Luzern Mobilität und Fremdsprachen in der Berufsbildung. Dabei bilden der bilinguale Unterricht sowie die Organisation von Kurz- und Langzeitpraktika drei zentrale Pfeiler. Die Angebote richten sich an motivierte und engagierte Lernende, die von ihren Ausbildungsbetrieben gefördert und gefordert werden.

MobiLingua arbeitet eng mit Ausbildungsbetrieben und Berufsfachschulen zusammen. Lernende werden von Lehrbetrieben oder Lehrpersonen für einen Austausch vorgeschlagen. Kurzzeitmobilitäten realisiert MobiLingua zum Beispiel über Kontakte der Luzerner Städtepartnerschaften oder Schulpartnerschaften in Bournemouth und Potsdam.

Langzeitmobilitäten werden im Rahmen von Ausbildung Plus von einzelnen Berufsfachschulen umgesetzt. So organisieren die Frei's Schulen mit KV Business English ein ganzes Auslandsemester in London. Bei der vierjährigen KV Plus-Lehre des KV Luzern (Seite 124) wird ein Zwischenjahr mit Aufhalten in zwei Sprachregionen eingeschoben. Auslandpraktika in Europa werden mit Bundesgeldern der Übergangslösung Erasmus+ finanziell unterstützt.

Berufsfachschulen und Ausbildungsbetriebe werden deutlich entlastet dadurch, dass MobiLingua für die Subventionen der individuellen Austauschprojekte die Finanzierungsanträge stellt und in anderen Austauschprojekten, die von Betrieben und Berufsfachschulen getragen werden, Unterstützung und Beratung bietet.⁹⁹

Um interkulturellen Austausch in der Berufsbildung nachhaltig zu verankern, ist es nötig, dass dieser als fester Bestandteil der Berufsbildung wahrgenommen wird.

Motivation

Um interkulturellen Austausch in der Berufsbildung nachhaltig zu verankern, ist es nötig, dass dieser als fester Bestandteil der Berufsbildung wahrgenommen wird.

Erfolgsfaktoren

- Aufbau einer zentralen Koordinationsstelle, die Knowhow rund um die Thematik Fremdsprachen und Mobilität aufbaut und streut
- Strategische Verankerung in der kantonalen Berufsbildung
- Enge Zusammenarbeit mit Betrieben und Berufsfachschulen
- Verschiedene Angebote (kurze und lange, Einzel- und Gruppenaustausche in verschiedene Länder) für verschiedene Zielgruppen
- Verknüpfung mit diversen Themen der Berufsbildung, z. B. bilingualer Unterricht oder Schulentwicklung → breite Abstützung
- Entwicklung von Templates und Vorlagen zur speditiven Abwicklung der Anträge und Prozesse der Projektadministration¹⁰⁰

z. B. Kanton Tessin

Angebot

Verschiedene Austauschangebote für verschiedene Ausbildungsstufen werden vom Kanton koordiniert. Es gibt eine eigene Dienststelle mit mehreren Angestellten. Im Bereich Berufsbildung bietet der Kanton Tessin Kurzpraktika über die Programme X-Change und Visite, sowie Praktika in Kombination mit Sprachkursen und in Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe ein sechsmonatiges Auslandspraktikum, das für Lernende in Vollzeitschulbildung als Pflichtpraktikum für die Berufsmatura Gesundheit & Soziales angerechnet werden kann.

Alle Austauschangebote werden von staatlichen oder privaten Organisationen subventioniert. So erhalten beispielsweise internationale Praktika über das Programm Leonardo da Vinci Unterstützung der Schweizerischen Eidgenossenschaft und Austausche von Visite werden vom Rotary Club Schweiz finanziell mitgetragen. Das kantonale Berufsbildungsamt stellt die entsprechenden Finanzierungsanträge, ist Ansprechperson für interessierte Lernende, deren Eltern, sowie für Berufsfachschulen und Ausbildungsbetriebe. Auf der Website des Kantons (www.ti.ch/lingue-stage) finden sich zu allen Programmen ausführliche Informationen. Die Angebote werden rege genutzt.

Der Kanton Tessin engagiert sich für die Förderung von Austausch, weil Fremdsprachenkenntnisse für Jugendliche aus dem Tessin für Studium und Karriere besonders wichtig sind, auch in der Berufsbildung.

Motivation

Der Kanton Tessin engagiert sich für die Förderung von Austausch, weil Fremdsprachenkenntnisse für Jugendliche aus dem Tessin für Studium und Karriere besonders wichtig sind, auch in der Berufsbildung.

Erfolgsfaktoren

- Entlastung der Berufsfachschulen
- Koordination sämtlicher Austauschangebote an zentraler Stelle¹⁰¹

z. B. Kanton Zürich

Angebot

Von 2013–2015 hat der Kanton Zürich während zweier Jahre ein Aufbauprojekt finanziert um Mobilität in der Berufsbildung bewusst zu fördern. In dieser Zeit wurden zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen exklusiv für die Mobilitätsförderung zur Verfügung gestellt. Zudem wurden zwei kurze internationale Austauschprojekte für Lehrpersonen an Berufsfachschulen zur Vernetzung, zum Aufbau von Partnerschaften und zur Lancierung von eigenen Austauschprojekten durchgeführt. Daneben gab es ein Beratungsangebot für interessierte Berufsfachschulen. Heute laufen alle Projekte direkt über die Berufsfachschulen. Gemäss Kenntnis des Kantons führen im Kanton Zürich derzeit sechs Berufsfachschulen eigene Austauschprojekte mit Lernenden durch.

Für die Weiterbildung von Lehrpersonen für den bilingualen Unterricht besteht auf kantonalem Niveau eine Partnerschaft mit einer Ausbildungsinstitution in England. Diese Partnerschaft haben verschiedene Schulen auch für den Aufbau von Austauschprojekten genutzt.

Im Rahmen des kantonalen Programms zur Talentförderung in der Berufsbildung besteht für Betriebe und Branchenverbände weiterhin die Möglichkeit, eine finanzielle Unterstützung für Mobilitätsprojekte zu beantragen.

Motivation

Das Interesse an Austauschprojekten in der Berufsbildung ist gross, die Ressourcen sind überall knapp. Mit dem Aufbauprojekt hat der Kanton Zürich einen An Schub geleistet, der nun von den Berufsfachschulen weitergeführt wird.

Erfolgsfaktoren

- Ein zeitlich beschränktes Projekt zum Aufbau von Kontakten und Anstoss von Projekten ist günstig und effizient
- Das Talentförderungsprogramm motiviert Betriebe die Initiative zu übernehmen¹⁰²

98 Noemi Helfenstein, Gespräch mit André Ferlin, Responsable mobilité, Service de la coopération, République et canton du Jura, Telefon, handschriftliche Notizen, 27. Juni 2016; République et canton du Jura Service de la coopération, «Voyage. Découverte. Experience», *Voir plus loin*, zugegriffen 28. Juli 2016, <http://www.voirplusloin.ch/fr/index.html>.

99 Falls mehrere individuelle Austauschprojekte vorgesehen sind, kann im Programm Leonardo da Vinci ein sogenanntes «Poolprojekt» eingereicht werden. Dies hat MobilLingua getan.

100 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Claudia Zimmermann, Leiterin MobilLingua, Dienststelle Berufs- und Weiterbildung, Kanton Luzern, Telefon, handschriftliche Notizen, 23. Juni 2016; Kanton Luzern, «MobilLingua - Kanton Luzern», zugegriffen 28. Juli 2016, <https://beruf.lu.ch/grundbildung/MobilLingua>.

101 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Andrea Togni, Responsabile del Servizio Lingue e stage all'estero, Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport, Divisione della formazione professionale, Cantone Ticino, Telefon, handschriftliche Notizen, 2. Juni 2016; Kanton Tessin, «Lingue e stage all'estero», *Servizi LSE-Cantone Ticino*, zugegriffen 28. Juli 2016, <http://www.ti.ch/lingue-stage>.

102 Noemi Helfenstein, Gespräch mit Mary Miltshev, Beauftragte Fremdsprachen, Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich, Telefon, handschriftliche Notizen, 27. Juni 2016; Kanton Zürich, «Talentförderung in der Berufsbildung», *Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich*, zugegriffen 28. Juli 2016, http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung/Talent.html.

4.14. Austausch fördern in der Politik

Berufsbildung ist in den politischen Debatten immer wieder präsent. International wird Berufsbildung als das Erfolgsrezept gegen Jugendarbeitslosigkeit vermarktet. Innerhalb der Schweiz geben die drohende «Akademisierung» der Berufsbildung, die steigenden Maturaquoten und die unbesetzten Lehrstellen zu reden. Interkultureller Austausch bietet Lösungsansätze und Anknüpfungspunkte zu all diesen Themen. Es ist also höchste Zeit, dass sich die Politik aktiv für eine Förderung von Austausch in der Berufsbildung einsetzt. Ein paar Ideen zur Förderung von Lernendenmobilität, für welche sich Politikerinnen und Politiker auf allen Ebenen stark machen können:

.....
Förderung von niederschwelligem Zugang zu Austauschangeboten für wenig vertretene Gruppen schaffen (Beispielsweise mittels besonderer Förderfonds)

.....
Schaffung von Fonds zur Vergabe von Austauschstipendien an Lernende

.....
Schaffung von Fonds zur Unterstützung von Ausbildungsbetrieben, die Lernenden Austausch anbieten und zur unbürokratischen Förderung von innovativen Austauschprojekten

.....
Gewährung zusätzlicher Ferienwochen für Lernende, die einen Austausch machen (evtl. analog Jugendurlaub)
.....

.....
Flächendeckende Einführung von geeigneten Lernplattformen in Berufsfachschulen, um Distanzlernen zu vereinfachen
.....

.....
In Kantonen, die an der 1. November-Regel für Fair-Play in der Lehrstellenvergabe festhalten: Ausnahmeregelung für Austauschjahre einführen, die es erlaubt, einen Lehrvertrag für das Folgejahr schon vor der Abreise zur genehmigen
.....

.....
Langfristig eine Regelung, beispielsweise analog dem unbezahlten Urlaub für gewöhnliche Angestellte, anstreben, die es erlaubt, die Lehre für einen Austausch zu unterbrechen ohne den Lehrvertrag zu kündigen
.....

4.15. Finanzierung von Austauschprojekten

4.15.1. Kosten

Ein Austauschprojekt fordert Zeit, Geld, Energie und Knowhow. Besonders aufwändig sind Pilotprojekte, bei denen Arbeitsplätze und Gastfamilien im Ausland erst neu gefunden und Partnerschaften aufgebaut werden müssen. Hinzu kommen die Aufwände für Auswahlverfahren, persönliche Gespräche mit den Teilnehmenden, interkulturelles Vorbereitungsseminar, Begleitung der Lernenden während des Austausches und viele weitere Aufgaben. Austauschorganisationen bieten diese Dienstleistungen auf professionellem Niveau an. Auch wer auf die Dienste von Austauschorganisationen verzichtet, muss mit einem erheblichen zeitlichen und, zumindest indirekt, finanziellen Aufwand rechnen.

Die Kosten eines Austausches variieren je nach Austauschinhalt und Destination und vor allem je nachdem, welche und wie geeignete Kontakte und Partnerschaften bereits bestehen. Die Dauer des Austausches hat auf die Kosten ebenfalls einen Einfluss, obwohl es ähnlich aufwändig ist, einen Praktikumsplatz oder eine Gastfamilie für vier Wochen zu finden, wie für sechs Monate.

Austausche mit Freiwilligeneinsatz und insbesondere Workcamps sind tendenziell am günstigsten. Gruppenaustausche kosten pro Person ebenfalls weniger als Einzelaustausche. Bei einem Austausch mit einem Besuch eines Community College oder einer privaten Mittelschule im angelsächsischen Raum fallen, vor allem bedingt durch hohe Schulgebühren, oft relativ hohe Kosten an. Austausche mit Arbeitspraktikum bewegen sich in der Regel kostenmässig irgendwo dazwischen.

4.15.2. Stipendien

Ein Austausch soll nicht Privileg von Wohlhabenden sein. Viele Austauschorganisationen bieten deshalb Stipendien an. Die Stipendien werden nach unterschiedlichen Kriterien vergeben. Einige Stipendien gelten nur für Austausche in bestimmten Ländern, andere werden an besonders engagierte Jugendliche vergeben. Eine Liste aller Stipendien von Mitgliedorganisationen von Intermundo findet sich unter www.intermundo.ch/austauschprogramm/stipendien.

Auch einige wenige Kantone unterstützen Austauschprojekte mit Stipendien. Austauschinteressierte Jugendliche können sich individuell um die Stipendien bewerben, die nach unterschiedlichen Kriterien vergeben werden. Es lohnt sich, sich beim Wohnkanton zu informieren, ob ein solches Angebot besteht. Achtung, Stipendien für einen Auslandsaufenthalt werden meist nicht von derselben Stelle wie gewöhnliche Ausbildungsstipendien betreut, sondern sind einer allfälligen Informationsstelle für Mobilität unterstellt.

Ein Austausch soll nicht Privileg von Wohlhabenden sein.

4.15.3. Fördergelder

Verschiedene Stiftungen, Förderprogramme und Service Clubs unterstützen Austauschmöglichkeiten für Jugendliche allgemein und besonders für Lernende und andere Gruppen von Jugendlichen, die bisher weniger Zugang zu solchen Angeboten haben. Im Unterschied zu Stipendien werden diese Fördergelder nicht direkt von den Austauschteilnehmenden selbst, sondern von den Organisatoren eines Austauschprojektes beantragt. Wichtig ist, sich bewusst zu sein, dass es oft einiges an administrativem Aufwand und Vorlaufzeit verlangt, einen solchen Antrag zu stellen.

Wichtige Adressen hierzu sind:

Übergangslösung Erasmus+, Leonardo da Vinci Programm

Im Rahmen des europäischen Programms zur Förderung von Austausch in der Berufsbildung Leonardo da Vinci können Berufsfachschulen, Austauschorganisationen und Ausbildungsbetriebe Fördergelder zur Planung und Umsetzung eines Mobilitätsprojektes für Lernende beantragen. Die Fördergelder bestehen aus einer bescheidenen Organisationspauschale pro Austauschteilnehmer, einem von Dauer und Destination abhängigen Beitrag zur Deckung der Aufenthalts-

kosten der direkt den Lernenden ausbezahlt wird und einer Reisepauschale. Für Austausche ausserhalb des englisch-, deutsch-, französisch-, spanisch- oder italienischsprachigen Raums kann zusätzlich ein Unterstützungsbeitrag für einen Sprachkurs beantragt werden. Die Leonardo da Vinci Fördergelder werden noch bis Ende 2016 von der CH-Stiftung, ab Januar 2017 von der neu gegründete Schweizerischen Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität (SFAM) verwaltet.¹⁰³

Rotary Clubs

In der gesamten Schweiz sind Rotary Clubs aktiv. Die lokalen Clubs sind weitgehend autonom. Eine Anfrage beim lokalen Club um Unterstützung eines innovativen Austauschprojekts für Lernende kann sich lohnen. Eine Liste der lokalen Rotary Clubs in der Schweiz findet sich unter www.rotary.ch/index.php?id=3&no_cache=1.

Rotary Schweiz betreibt mit Visite¹⁰⁴ ausserdem ein eigenes Programm zur Förderung von Mobilität in der Berufslehre. Die ebenfalls von Rotary getragene Mitgliedorganisation von Intermundo Rotary Youth Exchange bietet interessante Programme für einen Austausch mit Schulinhalt gemäss Modell 3 an.

Verschiedene Stiftungen, Förderprogramme und Service Clubs unterstützen Austauschmöglichkeiten für Jugendliche allgemein und besonders für Lernende und andere Gruppen von Jugendlichen, die bisher weniger Zugang zu solchen Angeboten haben.

Lions Clubs

In der ganzen Schweiz gibt es Lions Clubs. Lokale Clubs sind unter Umständen interessiert, ein innovatives Projekt zur Förderung von Austausch in der Berufslehre mitzutragen. Alle Lions Clubs der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein führen zudem gemeinsam eine Stiftung. Zu den Stiftungszwecken gehört auch die Förderung von Jugendlichen. Hierunter können auch Austauschprojekte fallen.

www.lionsclubs.ch/de/multi-district-102/home.html

Kiwanis Club

«Kindern und Jugendlichen eine Chance geben» ist das Motto der Kiwanis Clubs in der Schweiz. Die Kiwanis Stiftung unterstützt Projekte, die sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche zur Zielgruppe haben. Mehr Informationen und Gesuchsformulare finden sich unter www.kiwanisfoundation.ch. Eine Liste der lokalen Clubs in der Schweiz findet sich unter www.kiwanis.ch/index.cfm?SID=44&Lang=L1n

SBFI Fonds zur Projektförderung in der Berufsbildung

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterstützt, gestützt auf die Artikel 54 und 55 des Berufsbildungsgesetzes, Projekte, die zur Weiterentwicklung und zum Aufbau zukunftsgerichteter Strukturen in der Berufsbildung beitragen (u. A. Pilotprojekte und Anschubfinanzierungen), respektive besondere Leistungen im öffentlichen Interesse (u. A. Massnahmen zur Förderung benachteiligter Regionen und Gruppen, Massnahmen im Bereich der internationalen Bildungszusammenarbeit und Massnahmen, die der Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebots dienen). Austauschprojekte, die beispielsweise gleichzeitig die Attraktivität von Lehrstellen in Randregionen steigern, oder die bewusst auch schwächere Lernende (z. B. Lernende EBA) als Zielgruppe haben, kommen damit ebenfalls in Betracht von einer finanziellen Unterstützung zu profitieren. Gesuchsformulare und weitere Bedingungen finden sich unter www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/themen/berufsbildung/projektfoerderung.html

Kantonale Fonds zur Projektförderung in der Berufsbildung

Verschiedene Kantone betreiben eigene Fonds zur Förderung von Projekten in der Berufsbildung. Dies können Fonds zur Talentförderung in der Berufsbildung wie im Kanton Zürich oder Projektunterstützung für Innovationsprojekte, wie die Unterstützung von ClassUnlimited durch den Kanton St. Gallen sein. Es lohnt sich in jedem Fall beim Wohnkanton nachzufragen, ob und unter welchen Bedingungen die Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung eines Pilotprojektes besteht.

Weitere Stiftungen

Mehrere Stiftungen unterstützen Projekte für Jugendliche in der Berufsbildung und Austauschprojekte. Je nach Schwerpunkt und Gestaltung des Austauschprojekts kommen verschiedene Stiftungen in Frage. Eine nicht abschliessende Liste von potenziell interessierten Stiftungen findet sich unter www.bch-fps.ch/aktivitaten/formermitel/projektfoerderung.

Auf der Website www.stiftungschweiz.ch kann mittels Stichwortsuche nach den Förderzielen verschiedener Stiftungen gesucht werden.

103 Die CH-Stiftung hat eine Wegleitung mit nützlichen Tipps zur Gestaltung eines Projektantrags für ein Austauschprojekt im Rahmen von Leonardo da Vinci herausgegeben: Tibor Bauder, Henriette Graf, und Aurel Gergey, «Austauschprojekte in der Berufsbildung: Wegleitung zum Vorbereiten, Umsetzen, Auswerten» (Solothurn: ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, April 2014), https://www.ch-go.ch/media/filer_public/54/dc/54dc9206-09e1-43a1-90d9-ab4750562201/chs_wegleitungberufsbildung.pdf.

104 Verein Visite, «visite - Home», *Visite*, zugegriffen 10. August 2016, <http://www.visite.ch>.

4.15.4. Innovative Lösungsansätze

Austauschkonto

Geteiltes Leid ist halbes Leid, heisst es. So verhält es sich auch mit den Kosten. Eine gemeinsame Kostenbeteiligung von Ausbildungsbetrieb und Lernenden wird deshalb besonders oft gewählt. Eine innovative Variante der gemeinsamen Beteiligung ist das Austauschkonto.

Bereits zu Beginn der Lehrzeit vereinbaren Lernende und Ausbildungsbetrieb in einem freiwilligen Vertrag, dass monatlich ein kleiner Prozentsatz des Lehrlingslohns statt direkt auf das Konto des Lernenden auf ein sogenanntes Austauschkonto einbezahlt wird. Bis zum Zeitpunkt des geplanten Austausches kommt ein beachtlicher Betrag zusammen. Möchten und können Lernende nun tatsächlich an einem Austausch teilnehmen, steht ihnen jetzt der gesamte Betrag zur Verfügung. Die Lernenden bezahlen den Austausch damit teilweise aus dem eigenen Lehrlingslohn. Die Kostenlast fällt aber weniger auf, dadurch, dass das Geld über einen längeren Zeitraum gespart wurde. Zur Belohnung bezahlt der Ausbildungsbetrieb zusätzlich einen im Vorfeld festgelegten Unterstützungsbeitrag, einen Prozentsatz auf den gesparten Betrag, den noch notwendigen Restbetrag oder stellt für den Austausch zusätzliche Ferienwochen zur Verfügung.

Ganz nebenbei üben Lernende bei diesem Finanzierungssystem, für ein grösseres Projekt über einen längeren Zeitraum zu sparen.

Ein Austauschkonto kann auch in Kombination mit einer Finanzierung durch Stipendien und Fördergelder verwendet werden, da diese selten die gesamten Kosten eines Austausches decken.

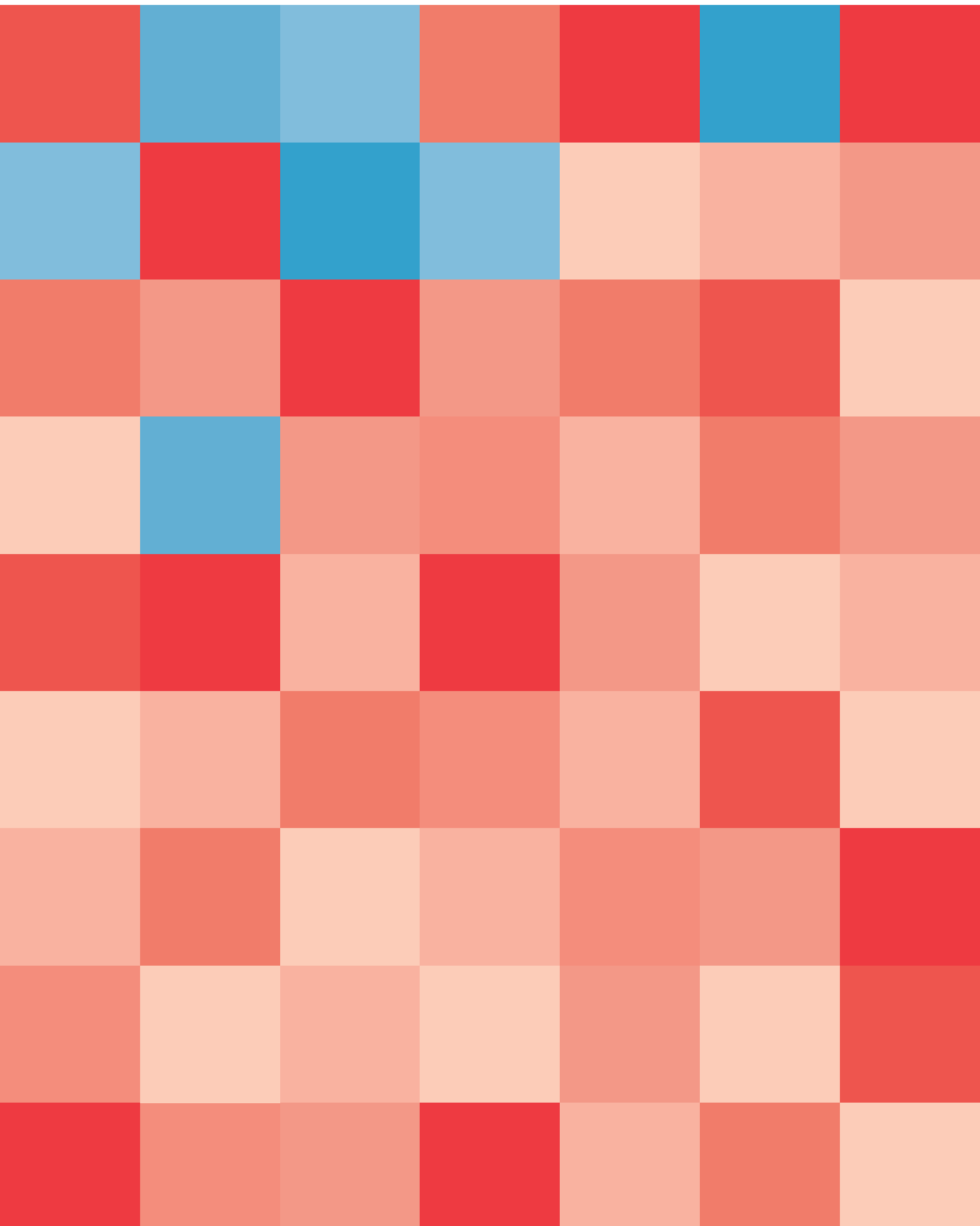
Sollten Lernende schlussendlich doch keinen Austausch machen, erhalten sie den gesamten Betrag des Austauschkontos am Ende der Lehrzeit zur freien Verfügung ausbezahlt, allerdings ohne die vereinbarte zusätzliche Beteiligung des Ausbildungsbetriebs.

In den Austausch investieren, statt in hohe Rekrutierungskosten

Nur selten sind im Betrieb zusätzliche Finanzen zur Förderung von Lernenden ins Budget eingeplant. Die Kosten für einen Austausch sind also nicht einfach aus dem vorhandenen Budget zu decken. Etwas anders sieht es aus, wenn man beginnt, einen Austausch nachhaltig in die Personalmanagementstrategie einzubauen. Ein Austauschangebot für Berufslernende fördert nachweislich deren langfristige Loyalität zum Ausbildungsbetrieb. Die zusätzlichen Kosten eines Austausches können mit geringeren Rekrutierungskosten für zukünftige Fachkräfte teilweise kompensiert werden.

Denkbar ist auch, einen Austausch als Weiterbildungskosten zu verbuchen. Lernende erwerben in einem Austausch zahlreiche Kompetenzen, die dem gesamten Betrieb zu Gute kommen.

Ganz nebenbei üben Lernende bei diesem Finanzierungssystem, für ein grösseres Projekt über einen längeren Zeitraum zu sparen



Bibliographie

- Agrimpuls. «Agrimpuls-Home». *Agrimpuls*, 28. Oktober 2013. <http://www.agrimpuls.ch/de>.
- Bachner, David, und Ulrich Zeuschel. «Long-Term Effects of International Educational Youth Exchange». *Intercultural Education* 20 (2009).
- Bauder, Tibor, Henriette Graf, und Aurel Gergey. «Austauschprojekte in der Berufsbildung: Wegleitung zum Vorbereiten, Umsetzen, Auswerten». Solothurn: ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, April 2014. https://www.ch-go.ch/media/filer_public/54/dc/54dc9206-09e1-43a1-90d9-ab4750562201/chs_wegleitung_berufsbildung.pdf.
- Becker, Carsten, Sina Goldkamp, und Daniela Kroos. «Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte: Leonardo da Vinci Mobilität fördert Kompetenzzuwachs und Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten in der Berufsbildung». Impuls. Bonn: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, April 2012. http://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/impuls_44_web_01.pdf.
- Bichsel, Bettina, Peter Seiler, und Christa Barmettler. «Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdspracherwerbs in der Berufsbildung». Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), heute SBF, November 2012. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/28781.pdf>.
- Bieler, Joel. «Das Projekt ‚Lernendenmobilität‘ von Intermundo macht einen Auslandsaufenthalt während der Berufslehre möglich. Beliebtheit findet es auch im Oberwallis.» *Radio Rottu Oberwallis*, 15. Juli 2016. <http://www.rro.ch/cms/das-projekt-lernendenmobilitaet-von-intermundo-macht-einen-auslandsaufenthalt-waehrend-der-berufslehre-moeglich-auch-im-oberwallis-profitieren-jugendliche-davon-85802#pos>.
- Bischof, Andreas. «Mobilität in der Berufslehre». gehalten auf dem Roundtable mit Werkstattgespräch: «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.», FHNW, Olten, 7. März 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2962>.
- Brandenburg, Uwe, Sonja Berghoff, und Obdulia Taboadela. «The Erasmus Impact Study: Effects of Mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of Higher Education Institutions». Executive Summary. Luxembourg: European Union, 2014.
- Briggeler, Paul. «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG.» gehalten auf dem Roundtable mit Werkstattgespräch: «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.», FHNW, Olten, 7. März 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2961>.
- Bruggmann, Jean-Michel. «Wege in die ‚weite Welt‘ – Auslandsaufenthalte und ihr Einfluss auf die Toleranz gegenüber Fremden». In *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück*, herausgegeben von Helmut Fend, Fred Berger, und Urs Grob, 373–414. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009. http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-91547-0_13.
- Brunner, Stefan. «Wirkungskompodium Jugendaustausch: Eine Übersicht wissenschaftlicher Forschungsergebnisse zur Wirkung von interkulturellem Austausch.» Bern: Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, September 2015.
- Büchner, Charlotte I. R. «Investition in Humankapital: Auslandsaufenthalt von Schülern». *Wochenbericht* 71, Nr. 45 (2004): 709–12.
- Bundesamt für Statistik. «Berufliche Grundbildung: Lehrverträge». *Berufsbildungssystem-Detaillierte Daten*, 26. Februar 2015. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/data/blank/08.html>.
- BZWI. «BZWI - Class Unlimited». *Berufs- und Weiterbildungs-zentrum Wil-Uzwil*. Zugegriffen 14. Juli 2016. http://www.bzwi.ch/berufe/schulbetrieb/infrastruktur/class_unlimited.
- Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. «Was ist der Europass?» Der Europass. Zugegriffen 28. April 2016. <http://europass.cedefop.europa.eu/de/about>.
- Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, Intermundo. «Boostbox Interkulturell». *Intermundo – Dachverband für Jugendaustausch*. Zugegriffen 7. Juli 2016. <http://www.intermundo.ch/wissen/boostbox>.
- . «Qualität im Jugendaustausch». *Intermundo – Dachverband für Jugendaustausch*. Zugegriffen 2. August 2016. <http://www.intermundo.ch/qualitaet>.
- Deutsch-Polnisches Jugendwerk, Jugend begegnet Zukunft, und DBU. «Nachhaltige Entwicklung bei Jugendbegegnungen». *Sherpa: Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Praxis*. Zugegriffen 21. Juli 2016. <http://www.sherpa-bne.org/wissen/nachhaltige-entwicklung-bei-jugendbegegnungen>.
- éducation 21. «BNE in der Berufsbildung». *éducation 21*. Zugegriffen 21. Juli 2016. <http://www.education21.ch/de/berufsbildung/home>.
- Egli Cuenat, Mirjam, Kristin Brogan, Anna Czura, Josephine Cole, Chantal Muller, Anna Szczepanska, Lukas Bleichenbacher, Katharina Höchle Meier, und Barbara Wolfer. «Plurilingual and intercultural learning through mobility: Practical resources for teachers and teacher trainers - Lessons plans for vocational secondary school». European Centre for Modern Languages; Council of Europe, 2015. <http://plurimobil.ecml.at/Portals/37/basic/PluriMobil-lesson-plan-vocational-EN.pdf?timestamp=1457953826334>.
- EHB. «Bilingualer Unterricht». *Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)*, 14. April 2016. <http://www.ehb.swiss/bilingualer-unterricht>.
- Eurodyssée. «The Eurodyssée Programme - Traineeship exchange programme». *Eurodyssée*. Zugegriffen 28. Juli 2016. <http://www.eurodyssée.eu/the-eurodyssée-programme-traineeship-exchange-programme.html>.
- «Fakten und Zahlen: Berufsbildung in der Schweiz (2016)». Bern: SBF, 2016. http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/2777-13558-1-fakten_zahlen_bb2016_dt_1_1.pdf.
- Franklin, Kimberly. «Long-Term Career Impact and Professional Applicability of the Study Abroad Experience». *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad* 19 (2010): 169–90.
- Frommberger, Dietmar, Harald Büsing, und Manfred Klöpffer. *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung: eine Studie zu Situation und Zukunft der grenzüberschreitenden Berufsbildung am Beispiel der Region Weser-Ems – Nord-Niederlande*. Oldenburg: BIS, Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg, 2005.

Fuss, T., G. Busse, und G. Langenhoff. «Gelernt an sich zu glauben. Langzeiteffekte des Parlamentarischen Patenschafts-Programms für junge Berufstätige». In *Jugendaustausch – und dann ...? Erkenntnisse und Folgerungen aus Wirkungsstudien und Nachbetreuungsangeboten im internationalen Jugendaustausch*, 63–73. Bensberg: Thomas-Morus-Akademie, o. J.

Hammer, Mitchell. «Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience». New York: AFS Intercultural Programs, 2005. <http://www.afs.org/afs-and-intercultural-learning/research>.

Hänny, Annina. «AW: Infomaterial Austauschmöglichkeiten für Lernende», 3. Juni 2016.

Helpenstein, Noemi. Gespräch mit Ana Coric, KV-Lernende EFZ bei Balzani Diplomarchitekten. Persönlich, handschriftliche Notizen und Video, 30. Juni 2016.

———. Gespräch mit André Ferlin, Responsable mobilité, Service de la coopération, République et canton du Jura. Telefon, handschriftliche Notizen, 27. Juni 2016.

———. Gespräch mit Andrea Togni, Responsabile del Servizio Lingue e stage all'estero, Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport, Divisione della formazione professionale, Cantone Ticino. Telefon, handschriftliche Notizen, 2. Juni 2016.

———. Gespräch mit Andreas Bischof, Leiter Berufsbildung, Bühler AG. Persönlich, handschriftliche Notizen, 4. September 2015.

———. Gespräch mit Bernhard Keser, Abteilungsleiter Berufsbildung Endress & Hauser (Schweiz) AG in Reinach. Telefon, handschriftliche Notizen, 7. Juli 2016.

———. Gespräch mit Claudia Zimmermann, Leiterin MobilLingua, Dienststelle Berufs- und Weiterbildung, Kanton Luzern. Telefon, handschriftliche Notizen, 23. Juni 2016.

———. Gespräch mit Esther Schönberger, Rektorin und Initiantin KV Plus, Berufsfachschule KV Luzern. Persönlich, handschriftliche Notizen, 17. August 2015.

———. Gespräch mit Felix Tschirky, Prorektor Gewerbe/Technik, und Entwickler Class Unlimited, Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil. Persönlich, handschriftliche Notizen, 22. Mai 2015.

———. Gespräch mit Federico Balzani, Geschäftsleiter und Ausbildungsleiter, Balzani Diplomarchitekten. Persönlich, handschriftliche Notizen und Video, 30. Juni 2016.

———. Gespräch mit Hanspeter Vogt, Schulleiter und Ausbilder für Informatiklernende Berufsfachschule Berufsbildung Baden (BBB). Persönlich, handschriftliche Notizen, 12. November 2015.

———. Gespräch mit Julia Gall, Lernende Fachangestellte Gesundheit. Telefon, handschriftliche Notizen, 10. August 2015. [http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd\[getfile\]\[uid\]=2826](http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd[getfile][uid]=2826).

———. Gespräch mit Martin Haidacher, Geschäftsleiter und Ausbildungsverantwortlicher, aargNET GmbH. Telefon, handschriftliche Notizen, 31. Mai 2016.

———. Gespräch mit Mary Miltschev, Beauftragte Fremdsprachen, Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich. Telefon, handschriftliche Notizen, 27. Juni 2016.

———. Gespräch mit Myriam Vial, Koordinatorin Eurodyssée, und Gisela Marty, Koordinatorin Mobilität EMF, Ecole des Métiers Fribourg (EMF). Persönlich, handschriftliche Notizen, 19. Mai 2015.

———. Gespräch mit Paul Briggeler, Leiter Training Center, Lonza AG. Persönlich, handschriftliche Notizen, 18. August 2015.

———. Gespräch mit Pier A. Chalfajew, Head Young Talents Zürich, Credit Suisse AG. Telefon, handschriftliche Notizen, 5. Juli 2016.

———. Gespräch mit Roger Leuenberger, Leiter Berufsbildung, Fritz Studer AG. Telefon, handschriftliche Notizen, 23. Juni 2016.

———. Gespräch mit Rolf Indermaur, Manager Human Resources und Leiter Berufsbildung, Belimo AG. Telefon, handschriftliche Notizen, 13. Juli 2016.

———. Gespräch mit Silvia Stöckler, Ausbildungsverantwortliche, Klinik Arlesheim AG. Telefon, handschriftliche Notizen, 21. Juni 2016.

———. Gespräch mit Stephan Göldi, Bereichsleiter Informatik, Berufsfachschule Uster. Telefon, handschriftliche Notizen, 22. Juni 2016.

———. Gespräch mit Vinzenz Uhr, ehemaliger Lernender Informatiker EFZ an der Berufsfachschule BBB. Persönlich, handschriftliche Notizen und Video, 20. November 2015.

———. «Lernendenmobilität wird zum Erfolg – Bericht zum Roundtable mit Werkstattgespräch». Bern: Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, 17. Mai 2016. <http://www.intermundo.ch/roundtable>.

———. Lernendenmobilität: z.B. Julian Ackermann. Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, 2015. <https://www.youtube.com/watch?v=k3I5El7cS-A&feature=youtu.be>.

———. «Nationale Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz: Umfrage bei allen Berufsfachschulen der Schweiz». Intermundo – Schweizerischer Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch, 2016.

Hufeisen, Britta. «L1, L2, L3, L4, Lx - alle gleich? Linguistische, lernerinterne und lernerexterne Faktoren in Modellen zum multiplen Spracherwerb». *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 8, Nr. 2 (2003). <http://tjournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/537>.

Kanton Luzern. «MobilLingua - Kanton Luzern». Zugegriffen 28. Juli 2016. <https://beruf.lu.ch/grundbildung/MobilLingua>.

Kanton Tessin. «Lingue e stage all'estero». *Servizi LSE-Cantone Ticino*. Zugegriffen 28. Juli 2016. <http://www.ti.ch/lingue-stage>.

Kanton Zürich. «Talentförderung in der Berufsbildung». *Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich*. Zugegriffen 28. Juli 2016. http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung/Talent.html.

- Kemlein, Claudia. «Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung». Institut für Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Berlin, 2016. <http://dx.doi.org/10.14279/depositonce-5030>.
- Klimmer, Susanne. «Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben». Wien: IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch, Mai 2009. http://www.forschungnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf.
- «Konzept der Methode ‚Flipped Classroom‘». *Flip the Classroom*. Zugegriffen 9. August 2016. <http://www.fliptheclassroom.de/konzept>.
- Körbel, Markus, und Werner Friedrich. «Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung». Bonn: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, März 2011. http://www.bagjs.de/media/raw/studie_verdeckte_mobilitaet_kurzfassung.pdf.
- KV Luzern. «KV plus Lehre». *Berufsfachschule KV Luzern*. Zugegriffen 28. Juli 2016. <https://bildungsportal.kvlu.ch/berufsfachschule/Seiten/Informationsveranstaltung-KV-plus-Lehre.aspx>.
- Landert, Charles, und Christine Panchaud. «Binnenstaatliche Sprachtauschen und Mobilität in der beruflichen Grundbildung: Bericht über die Bestandsaufnahme». Bern: BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie), Dezember 2012. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.download.pdf/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.
- Landolt, Martin, und Stephan Göldi. «Leitfaden Auslandsaufenthalte». Berufsfachschule Uster BFSU, 2016.
- Maddux, William W., Eliza Bivolaru, Andrew C. Hafenbrack, Carmit T. Tadmor, und Adam D. Galinsky. «Expanding Opportunities by Opening Your Mind: Multicultural Engagement Predicts Job Market Success Through Longitudinal Increases in Integrative Complexity». *Social Psychological and Personality Science* 5, Nr. 5 (1. Juli 2014): 608–15. doi:10.1177/1948550613515005.
- Mägiste, Edith. «Learning a Third Language». *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 5, Nr. 5 (Januar 1984): 415–21. doi:10.1080/01434632.1984.9994170.
- Mohajeri Norris, Emily, und Joan Gillespie. «How Study Abroad Shapes Global Careers: Evidence from the United States». *Journal of Studies in International Education* 13, Nr. 3 (2009): 382–97. doi:10.1177/1028315308319740.
- Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. «Der Europass – Ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf einen Blick». *Europass Info*. Zugegriffen 28. April 2016. <http://www.europass-info.de>.
- OdA AgriAliForm. «Austauschlehrjahr». *Inforama Kanton Bern*. Zugegriffen 28. April 2016. http://www.inforama.vol.be.ch/inforama_vol/de/index/bildung/bildung/landwirtschaft/lehre_und_berufsschule/Austauschlehrjahr.html.
- . «Austauschlehrjahr». *Agri-Job*. Zugegriffen 2. August 2016. <https://www.agri-job.ch/de/dokumente-grundbildung/austauschlehrjahr.html>.
- . «Programm ‚Leonardo da Vinci‘». *Agri-Job*. Zugegriffen 2. August 2016. <https://www.agri-job.ch/de/dokumente-grundbildung/programm-da-vinci.html>.
- OECD. «Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen», 2005. <http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>.
- Online Campus-virtuelle PH. «Schwerpunkt Flipped Classroom». *Virtuelle PH*, 23. Januar 2016. <http://www.virtuelle-ph.at/schwerpunkte/schwerpunkt-flipped-classroom>.
- PH ZH, Prorektorat Weiterbildung und Forschung. «Berufsbildung: Kompetenzorientierung an der Berufsfachschule». *Pädagogische Hochschule Zürich*. Zugegriffen 28. Juni 2016. <https://phzh.ch/de/Kompetenzen/Berufsbildung/#>.
- Pidoux, Christian. «Mobilität der Lernenden in der Landwirtschaft». gehalten an der Tagung Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung, Solothurn, 27. Januar 2016. http://www.ch-go.ch/media/filer_public/ef/7a/ef7a7a57-e8d1-4438-88e7-01d205e09ea6/pidoux_de.pdf.
- Schellenbauer, Patrick, Rudolf Waser, und Daniela Lepori. «Die Zukunft der Lehre: Die Berufsbildung in einer neuen Wirklichkeit». Zürich: Avenir Suisse, 2010. http://www.avenir-suisse.ch/wp-content/uploads/2010/11/duale-Bildung_hp_inhalt.pdf?1cab38.
- Schönberger, Esther. «Praxiserfahrungen in einer anderen Sprachregion. Mobilitätsstrategie und Beispiele.» gehalten an der Tagung Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung, Solothurn, 27. Januar 2016. http://www.ch-go.ch/media/filer_public/47/38/47388a71-8f73-4c2b-90e7-92e18316b9fc/schonberger_de.pdf.
- SDBB. «Berufsbildung.ch». *Das Portal zur Berufsbildung*. Zugegriffen 7. Juli 2016. <http://www.lv.berufsbildung.ch>.
- Seifert, Roman. «Georg Endress». *Personenlexikon des Kantons Basel-Landschaft*, 2014. https://personenlexikon.bl.ch/Georg_Endress.
- Service de la coopération, République et canton du Jura. «Voyage. Découverte. Experience». *Voir plus loin*. Zugegriffen 28. Juli 2016. <http://www.voirplusloin.ch/fr/index.html>.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). «Der Kopenhagen-Prozess: Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung». *EUR-Lex: Der Zugang zum EU-Recht*. Zugegriffen 28. April 2016. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=URISERV:ef0018>.
- . «Instrumente der Europäischen Berufsbildungszusammenarbeit». *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)*. Zugegriffen 28. April 2016. <http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/02115/02116/index.html?lang=de>.
- . «Lehrstellenmarkt spiegelt demografischen Rückgang». *Der Bundesrat. Das Portal der Schweizer Regierung*, 8. Juni 2016. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-62067.html>.
- Stebleton, Michael, Krista Soria, und Blythe Cherney. «The high impact of education abroad: College students' engagement in international experiences and the development of intercultural competencies», 3. Juni 2013. <http://conservancy.umn.edu/handle/11299/150028>.

Stern, Reto. «Die Berufslehre wird mobil: Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz». Zürich: AFS Interkulturelle Programme Schweiz, 2013. https://afs.ch/fileadmin/user_upload/Business/PDF/AFS-Bericht-Mobilitaet_waehrend_der_Lehre.pdf.

Strässle, Beatrice. «Als Berufslernende im Ausland Erfahrungen sammeln». *Lenzburger Bezirks-Anzeiger*. 21. Dezember 2014.

Stucki, Michael, und Rias Stalder. «Lehrlingsaustausch bei Hauni». *Studer Info*, 2012.

Teams der Programme Leonardo da Vinci und Piaget, CH-Stiftung. «Positive Bilanz Erasmus+ 2014-2016». *Newsletter Berufsbildung*, Nr. 2/2016 (3. Mai 2016). <http://www.ch-go.ch/de/aktuell/newsletter/archiv>.

Thomas, J. «The role played by prior linguistic experience in second and third language learning.» *In The Eleventh Linguistic Association of Canada and United States Forum 1984*, 510–18. Columbia, South Carolina: Hornbeam Press, o. J.

Thurnherr, Gregor. «Beeinflussende Faktoren für berufliche Mobilität aus Sicht von Jugendlichen, Lehrpersonen, Betrieben». gehalten auf dem Roundtable mit Werkstattgespräch: «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.», FHNW, Olten, 7. März 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2960>.

———. *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung: Beeinflussende Faktoren in der Phase der Berufsorientierung für eine grenzüberschreitende Mobilität im Bodenseeraum*. Frankfurt am Main, 2015. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1065047>.

Tschirky, Felix. „ClassUnlimited – Das grösste Klassenzimmer der Welt. Kooperationsprojekt BZ Wil-Uzwil und Bühler AG“. gehalten auf dem Roundtable mit Werkstattgespräch: „Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird.“, FHNW, Olten, 7. März 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2962>.

Verein Visite. «visite - Home». *Visite*. Zugriffen 10. August 2016. <http://www.visite.ch>.

Vollhardt, Johanna Ray. «Enhanced External and Culturally Sensitive Attributions after Extended Intercultural Contact». *British Journal of Social Psychology* 49, Nr. 2 (1. Juni 2010): 363–83. doi:10.1348/014466609X459899.

Weichbrodt, Michael. «Learning Mobility: High-School Exchange Programs as a Part of Transnational Mobility». *Children's Geographies* 12, Nr. 1 (2. Januar 2014): 9–24. doi:10.1080/14733285.2013.850852.

Wettstein, Emil. *Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz*. Aarau: Sauerländer, 1987. c.

Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF). «Study on the Impact of Leonardo da Vinci Mobility Experiences». Kerpen: Europäische Kommission, 2007.

Wordelmann, Peter, und Bundesinstitut für Berufsbildung, Hrsg. *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung: Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen*. Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann, 2010.

YFU. «Celebrating-Diversity-Stipendium». *YFU Austauschjahr*. Zugriffen 18. August 2016. <http://www.yfu.ch/celebrating-diversity>.

A) Adressliste Austauschorganisationen von Intermundo



AFS
Kernstr. 57
8004 Zürich
info@afs.ch
044 218 19 19
www.afs.ch



Rotary Jugendaustausch
Bleicheweg 6
Postfach 45
5605 Dottikon
office@rotaryswissyep.ch
056 426 50 58
www.rotaryswissyep.ch



ICYE
Weissensteinstrasse 16
3008 Bern
info@icye.ch
031 371 77 80
www.icye.ch



SCI Schweiz
Monbijoustr. 32
Postfach 7855
3001 Bern
info@scich.org
031 381 46 20
www.scich.org



IFYE
Appenbergstrasse 74
3532 Mirchel
secretary@ifye.ch
079 262 56 70
www.ifye.ch



Workcamp Switzerland
Ankerstrasse 24
8004 Zürich
info@workcamp.ch
043 317 19 30
www.workcamp.ch



International Experience
Kirchenackerstrasse 44
8757 Filzbach
switzerland@international-
experience.net
055 511 22 63
[switzerland.international-
experience.net](http://switzerland.international-
experience.net)



YFU
YOUTH FOR UNDERSTANDING
Interkultureller Austausch

YFU
Monbijoustrasse 73
Postfach 1090
3000 Bern 23
Info@yfu.ch
031 305 30 60
www.yfu.ch



PRO FILIA
Beckenhofstr. 16
8006 Zürich
info@profilia.ch
044 361 53 31
www.profilia.ch

Verschiedene Mitgliedorganisationen von Intermundo sind gerne bereit gemeinsam mit interessierten Betrieben, Verbänden oder Berufsfachschulen ein massgeschneidertes Austauschprogramm für Lernende zu entwickeln.



Eine nicht abschliessende Zusammenstellung von interessanten Austauschangeboten für während der Lehre findet sich unter www.intermundo.ch/leitfaden/tools zum Download.

B) Weitere Austauschprogramme für Lernende

Agrimpuls

Die der OdA AgriAliForm angegliederte Austauschorganisation bietet Auslandpraktika für angehende Landwirte und Berufspraktika, Sprachkurse und Demi-Pair-Aufenthalte für Lehrlinginnen von Landwirtschafts-, Garten-, und Forstberufen und andere Interessierte an.

www.agrimpuls.ch

Euregio-Zertifikat

Das Austauschprogramm der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz und der Trinationalen Metropolregion Oberrhein ermöglicht Lernenden aus den Schweizer Kantonen Aargau, Basel-Stadt und Baselland, Jura und Solothurn ein mindestens vierwöchiges Praktikum im benachbarten Ausland.

www.mobileuregio.org/ch/schweiz-suisse/euregio-zertifikat.html

Visite

Die von Rotary Schweiz getragene Austauschorganisation Visite ermöglicht Lernenden einen Aufenthalt von drei bis vier Wochen bei einem Betrieb in einer andern Sprachregion der Schweiz, in Deutschland, Österreich oder Dänemark.

www.visite.ch

XChange

Das von der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (ARGE ALP) und der Internationalen Bodenseekonferenz (IBK) getragene Austauschprogramm für Jugendliche in der Berufsbildung ermöglicht Lernenden aus den Schweizer Kantonen Aargau, Appenzell Auserrhoden und Innerrhoden, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Tessin, Thurgau und Zürich ein mindestens vierwöchiges Berufspraktikum in den beteiligten Regionen der Schweiz, Deutschlands, Italiens, Österreichs und Frankreichs.

www.xchange-info.net

C) Auslandpraktika nach Lehrabschluss

Da Austausch nach der Auffassung von Intermundo als Bildung zu verstehen ist, sollen möglichst viele Jugendliche bereits während der beruflichen Grundbildung von einem interkulturellen Austausch profitieren können. Selbstverständlich ist ein Austausch aber auch nach Lehrabschluss eine bereichernde und wichtige Lebenserfahrung.

Angebote von Mitgliedorganisationen von Intermundo

Eine nicht abschliessende Zusammenstellung von interessanten Austauschangeboten für Jugendliche mit Lehrabschluss von qualitätsgeprüften Austauschorganisationen steht als Download zur Verfügung.

Internationale Stagiaires-Abkommen der Schweiz

Die Schweiz hat mit diversen Staaten sogenannte Stagiaires-Abkommen geschlossen, um jungen Berufsleuten die Erweiterung ihrer beruflichen und sprachlichen Kenntnisse im Ausland zu ermöglichen. In folgenden Ländern eröffnen die Stagiaires-Abkommen einen einfachen Weg zu einer Arbeitsbewilligung für maximal 18 Monate: Argentinien, Australien, Chile, Japan, Kanada, Monaco, Neuseeland, Philippinen, Russland, Südafrika, Tunesien, Ukraine, USA.



Eine Auswahl von Austauschangeboten für Jugendliche mit Lehrabschluss findet sich unter www.intermundo.ch/leitfaden/tools zum Download.

Zugelassen werden Schweizer Staatsangehörige, die eine Berufsausbildung oder einen Studienabschluss vorweisen können. Berufspraktika dienen der Weiterbildung und müssen im erlernten Beruf erfolgen. Teilzeitarbeit oder die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit sind nicht gestattet. Berufspraktikantinnen müssen einen orts- und branchenüblichen Lohn erhalten.

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/auslandaufenthalt/stagiaires.html>

Eurodyssée

Eurodyssée ist ein Austauschprogramm der Versammlung der Regionen Europas (VRE), das jungen Berufstätigen, zwischen 18 und 30 Jahren ein subventioniertes Auslandspraktikum von drei bis sieben Monaten ermöglicht. Aus der Schweiz beteiligen sich die Kantone Freiburg, Jura und Tessin am Programm. Jugendliche, die in diesen Kantonen wohnhaft sind, können sich an die jeweilige zuständige Adresse wenden.

<http://www.eurodysee.eu/regions/the-regions.html>

Swiss Mobility

Um die Landessprachen zu fördern, führen die Kantone Tessin und Luzern das Projekt «Swiss Mobility» durch. Das Programm ermöglicht Lehrabgängerinnen aus den beiden Kantonen ein mehrmonatiges Berufspraktikum mit begleitendem Sprachkurs im jeweils andern Kanton zu absolvieren. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterstützt Swiss Mobility finanziell. Erweist sich Swiss Mobility als erfolgreich, ist eine Ausweitung auf die Westschweiz angedacht.

Nähere Informationen zum Programm sind direkt bei der zuständigen Dienststelle der Kantone zu erfragen.

<https://beruf.lu.ch/grundbildung/MobilLingua>
<http://www4.ti.ch/decs/dfp/lse/servizi-lse>

D) Glossar Lernendenmobilität



Ein Glossar zur Lernendenmobilität ist als geschützter Download erhältlich.

Ein ausführliches Glossar zur Lernendenmobilität ist für Mitgliedorganisationen im passwortgeschützten Teil der Website von Intermundo und für andere interessierte Personen auf persönliche Anfrage im Sekretariat von Intermundo erhältlich.

Dank

Der Leitfaden zur Förderung von Lernendenmobilität «Interkultureller Austausch in der Berufslehre – so klappt's» wäre nicht zu Stande gekommen ohne die zahlreichen Beiträge von innovativen Einzelpersonen, Ausbildungsbetrieben, Berufsfachschulen, Austauschorganisationen und kantonalen Angestellten, die bereitwillig ihre Erfahrungen, Tipps und Tricks zu Austausch in der Berufslehre geteilt haben. Ein Dankeschön geht auch an alle Berufsfachschulen, die sich trotz Abschlussprüfungsstress, die Zeit genommen haben, die Umfrage zur nationalen Erhebung zur Lernendenmobilität in der Schweiz zu beantworten und an alle Teilnehmenden des Roundtables mit Werkstattgespräch «Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird». Intermundo könnte seine Aufgabe als Dachverband zur Förderung von Jugendaustausch nicht wahrnehmen, ohne die aktive Mitarbeit der Mitgliedorganisationen. Besten Dank an alle, die sich in den vergangenen zwei Jahren aktiv in die Projektgruppe Lernendenmobilität eingebracht haben. Last but not least geht ein ganz herzlicher Dank an das gesamte Intermundo-Team für das angenehme Zusammenarbeiten und die gute Stimmung. Besonderer Dank gebührt Sonja Luterbach für ihre Tipps und ihr Feedback, Blerta Imeri für ihre Unterstützung bei Webrecherchen, die Auswertung der nationalen Erhebung zur Lernendenmobilität und die Erstellung der Diagramme und Guido Frey für seine konstruktive Kritik und fortwährende Motivation im Projektverlauf.

Impressum

Autorin

Noemi Helfenstein

Lektorat

Anna Käser

Design und Layout

Tina Güntner

Druck

Ilg AG Wimmis

Herausgeber

INTERMUNDO – Schweizerischer Dachverband
zur Förderung von Jugendaustausch
Gerberngasse 39
CH-3011 Bern
info@intermundo.ch
www.intermundo.ch

© INTERMUNDO

Bern, September 2016

Publiziert in deutscher Sprache.

ISBN 978-3-9524687-0-8v

STIFTUNG MERCATOR SCHWEIZ

Das Projekt Lernendenmobilität und die
Publikation des Leitfadens zur Förderung von
Lernendenmobilität «Interkultureller Aus-
tausch in der Berufslehre – so klappt's» wurde
von der Stiftung Mercator Schweiz gefördert.



ISBN 978-3-9524687-0-8

