



Lehrlingsmangel Risiken, Chancen, Potenziale

Referat am 7. Impulsis-Forum, Zürich, 21. Oktober 2014

Prof. Dr. Margrit Stamm

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



These

Die berufliche Grundbildung kann einen enormen Wertbeitrag für die Attraktivität der Berufsbildung leisten und auch dem Nachwuchsmangel begegnen. Aber der Tunnelblick auf bestimmte Adressatengruppen muss über einen Perspektivenwechsel in der Selektion und mit einem «Talentmanagement» überwunden werden.



Problematik I: Attraktivität der Berufslehre

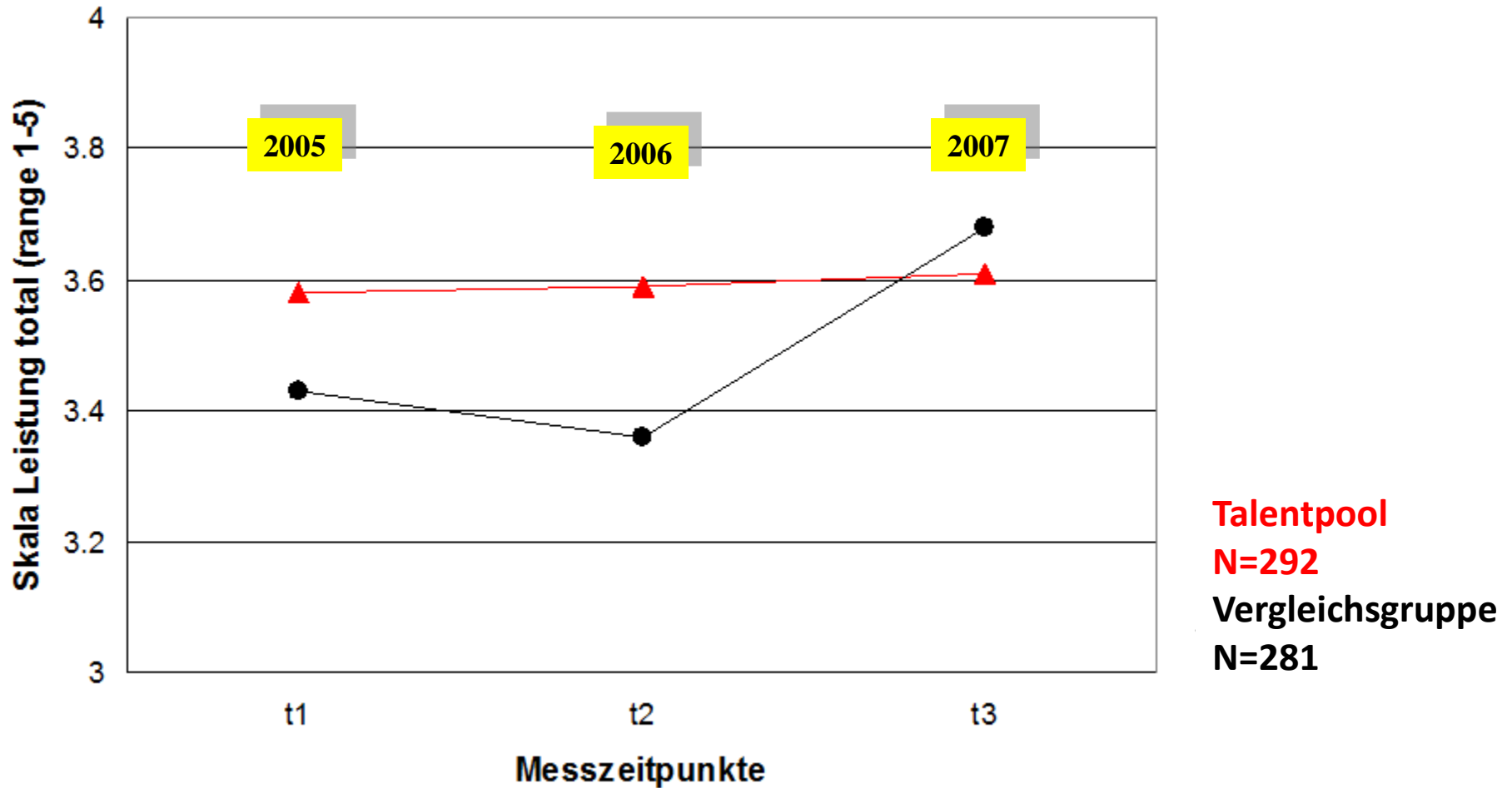
- Forderung nach mehr Förderung der gymnasialen Bildung (Sarasin, Tagi, 08.10.2011; Schweizerischer Wissenschaftsrat, 2011).
 - OECD-Studie (2012): «Bildungsabstieg», wenn von zwei Kindern eines Akademikerpaares eines studiert und eines ‚nur‘ eine Berufslehre macht.
- **Degradiert diese Akademisierungstendenz die Berufsbildung zu einem System zweiter Klasse?**



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

Studie «Leistungsentwicklungen von begabten Lehrlingen»

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen* durch LehrmeisterInnen

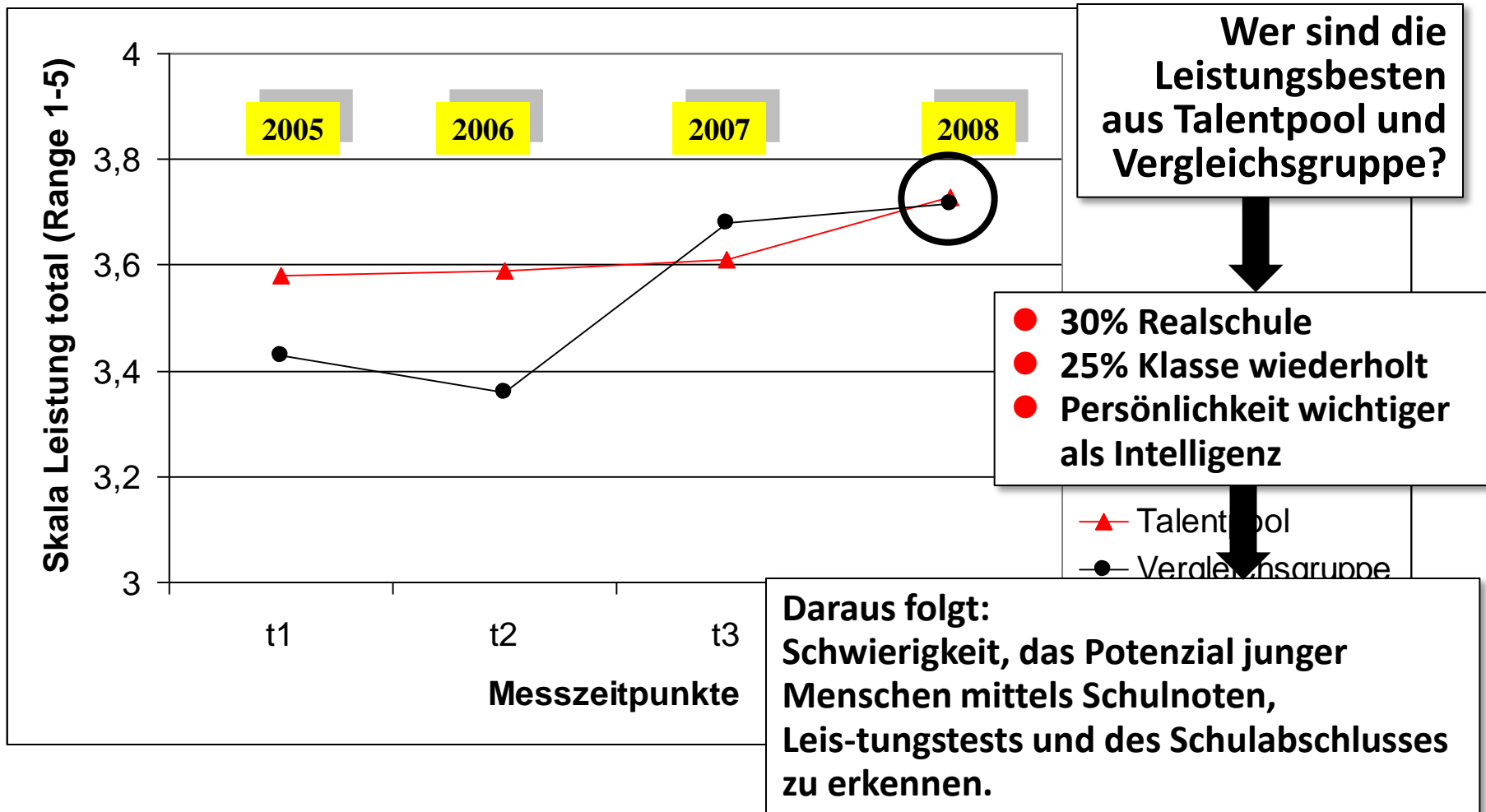


* Sach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen



Leistungsentwicklungen von begabten Lehrlingen

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch LehrmeisterInnen





Fazit: Was könnte getan werden?

- Veränderung der Selektionspraxen (geringere Gewichtung von Schulnoten, Multi-/Basic-Checktests, schriftlichen Bewerbungsunterlagen, stärkere Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale)
- proaktive und frühe Zusammenarbeit mit Schulen
- direktes Ansprechen ausländischer Familien
- direkte Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern
- Fokus auf **gute** Schnupperlehren
- Leistungsstarke nicht an Berufsmatura hindern
- (Nicht konsumorientierte) Anreizsysteme zur Bindung der Lehrlinge an den Betrieb
- Kampagnen, welche positive Rollenmodelle (Migranten und ihre Familien) einschliessen.

Fazit: Was könnte getan werden?

- **Veränderung der Selektionspraxen** (geringere Gewichtung von Schulnoten, Multi-/Basic-Checktests, schriftlichen Bewerbungsunterlagen, stärkere Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale)
- **proaktive und frühe Zusammenarbeit mit Schulen**
- direktes Ansprechen ausländischer Familien
- **direkte Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern**
- **Fokus auf gute Schnupperlehren**
- Leistungsstarke nicht an Berufsmatura hindern
- (Nicht konsumorientierte) Anreizsysteme zur Bindung der Lehrlinge an den Betrieb
- Kampagnen, welche positive Rollenmodelle (Migranten und ihre Familien) einschliessen.

Auf diese Merkmale fokussieren erfolgreiche Betriebe; Untersuchung 2013 ohne unbesetzte (N=67) und mit unbesetzten Lehrstellen (N=47).

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

www.margritstamm.ch

Dossiers: -> Forschung -> Publikationen -> Dossiers

