

Projekt
**"Mehrsprachigkeit im Beruf – vom Problem
zur Chance, Wirklichkeit und Vision"**

Musikinstrumentenbauerin EFZ
Musikinstrumentenbauer EFZ

Bericht zur externen Evaluation

Autorin: Ursula Balmer

Auftraggeberin: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung

INHALT

Inhalt	2
1. Vorwort	4
2. Evaluation: Auftrag und Ausführung	6
2.1. Auftrag	6
2.2. Durchführung	6
2.2.1. Dokumentenanalyse	6
2.2.2. Interviews	6
3. Umsetzung der Aktivitäten im Beitragsgesuch	8
3.1. Quantitative Ziele	8
3.1.1. Regelungsmöglichkeiten bei nationalen Ausbildungszentren	8
3.1.2. Besonderheiten der Finanzierung	8
3.2. Generelle Qualitative Ziele	8
3.2.1. Chancen für andere nutzbar machen	8
3.2.2. Fluktuationen vermeiden	9
3.2.3. Lehrbetriebe sichern und erweitern	9
3.3. Qualitative Ziele der Verbundpartnerschaft	9
3.3.1. Das Modell der IGMIB als Beispiel	9
3.3.2. Kriterien zur Wahl der Standorte von Ausbildungszentren	9
3.4. Ziele aus der Optik der Lernenden / Arbeitnehmenden	10
3.4.1. Arbeitsmarktchancen dank Sprach und Kulturkompetenzen	10
3.4.2. Lehrstellenaustausch als Erfahrungsfeld	10
3.4.3. Chancengleichheit in der Ausbildung	10
3.5. Ziele aus der Optik der Ausbildungsbetriebe / ArbeitgebendeN	11
3.5.1. Sprachkompetenz als Gewinn für den Betrieb	11
3.6. Ziele aus der Optik der Lehrpersonen / Berufsfachschule	11
3.6.1. Mehrsprachige Unterrichtsdokumente	11
3.6.2. Sprachdifferenzierter Unterricht	12
3.6.3. Anpassung der Freifachangebote, Weiterbildungsmaßnahmen und Lehraufträge	12
3.7. Ziele aus der Optik der üK-Leitenden / OdA	12
3.7.1. Mehrsprachige Unterrichtsdokumente	12
3.7.2. Sprachdifferenzierte überbetriebliche Kurse	12
3.7.3. Weiterbildungsangebote der OdA	13
3.7.4. Verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten	13
3.8. Ziele aus der Optik der Prüfungsexpertinnen/-experten	13
3.9. Anpassungen an die Bedingungen und an Unvorhergesehenes	13

4. Angemessenheit der Struktur und der internen Organisation	14
5. Angemessenheit des Dispositivs für die interne Evaluation	15
6. Prüfung der Qualität der Dokumentation und der entwickelten Produkte	16
7. Einbezug der Partner und der Praxisakteure	17
8. Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen	18
8.1. Fazit.....	18

1. VORWORT

Das Projekt „Mehrsprachigkeit im Beruf – vom Problem zur Chance, Wirklichkeit und Vision“ der Interessensgemeinschaft Musikinstrumentenbauer (IGMIB) und des Kantons Thurgau startete mit dem Projektantrag ans Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT, heute Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI) im Jahr 2010 und dauerte bis zur Schlussitzung im Juni 2015.

Aufgrund der geringen Anzahl Auszubildenden im Beruf Musikinstrumentenbauerin EFZ und Musikinstrumentenbauer EFZ (MIB) finden der Fachunterricht in der Berufsfachschule (BFS) sowie die überbetrieblichen Kurse (üK) an einem Ort in der Schweiz im Bildungszentrum Arenenberg im Kanton Thurgau statt. Die rund 50 Lernenden aus allen Sprachregionen der Schweiz werden dort in Blockwochen unterrichtet. Grundidee des Projektes war es die sprachlichen Herausforderungen, die aus dieser Situation entstehen als Chance zu nutzen: Lernende sollen sich neben den beruflichen auch sprachliche Kompetenzen aneignen können und so dank einem breiten beruflichen Erfahrungsfeld mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Lehrpersonen und Leitende von üK's sollen befähigt werden individuell und sprachdifferenziert zu unterrichten und so allen Lernenden eine gleichwertige Ausbildung zu bieten. Der Bund hat das Projekt mit finanziellen Mitteln unterstützt und damit verschiedene Auflagen verfügt. Da es in der Schweiz verschiedene Berufe gibt, die nur wenige Lernende pro Jahr ausbilden, soll mit dem Projekt ein Modell erarbeitet werden, das Lösungen und Regelungen für den Umgang mit der Mehrsprachigkeit in der Ausbildung aufzeigt, die auf andere Berufe übertragen und von ihnen genutzt werden können.

Für das Projekt wurde eine interne Struktur mit Projektleitung, Steuergruppe, Begleitgruppe und Arbeitsgruppen sowie Richtlinien für die Organisation und Durchführung erarbeitet. Durch die Steuergruppe wurde so auch das Evaluationskonzept mit interner und externer Evaluation genehmigt. Vorliegender Bericht enthält die Ergebnisse der externen Evaluation.

Die Autorin kennt die Berufsbildungslandschaft der Schweiz und ihre Akteure aus ihrer mehrjährigen Tätigkeit als pädagogische und methodische Beraterin am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB). Damals begleitete sie verschiedene Organisationen der Arbeitswelt (OdA) darunter auch Kleinstberufe, die mit ähnlichen Herausforderungen wie im vorliegenden Projekt konfrontiert waren. Als Mitglied der Begleitgruppe in den Jahren 2011 und 2012 hatte sie direkten Einblick in das Projekt.

Abkürzungsverzeichnis

ABU	Allgemein bildender Unterricht
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (heute SBFI)
BFS	Berufsfachschule
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
IGMIB	Interessensgemeinschaft Musikinstrumentenbauer
L2	zweite Landessprache
MIB	Musikinstrumentenbauerinnen/Musikinstrumentenbauer
OdA	Organisation der Arbeitswelt
PEX	Prüfungsexpertin/Prüfungsexperte
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SQUF	Arbeitgeber-Netzwerk für Berufsbildung
üK	überbetriebliche Kurse

2. EVALUATION: AUFTRAG UND AUSFÜHRUNG

Auszug aus dem Konzept zur Evaluation (Mai 2012):

"Die interne und die externe Evaluation ergänzen sich. Die interne Evaluation liefert die Grundlagen (Dokumentation, Vorstellungen der Akteure, Ergebnisse der Praxisaktivitäten) und führt Instrumente ein, um die Wirksamkeit der Massnahmen und der im Rahmen des Projekts durchgeführten Aktivitäten zu messen; die externe Evaluation validiert diese Instrumente und prüft, ob die vorgesehenen Massnahmen bzw. Anpassungen umgesetzt und die geplanten Produkte bereitgestellt wurden."

Laut dem Konzept zur Evaluation war ursprünglich die Begleitgruppe für die externe Evaluation zuständig. Sie sollte die Durchführung in Zusammenarbeit mit den weiteren Projektinstanzen gewährleisten. Die Ziele dieser Evaluation waren im Wesentlichen folgende: Regelmässiges prüfen, ob die vorgesehenen Massnahmen umgesetzt und die geplanten Strukturen und Produkte eingeführt oder ob sie allenfalls während des Projektverlaufs angepasst werden. Eine externe Sichtweise im Sinne eines "kritischen Freundes" liefern. Die Begleitgruppe hat sich zwar regelmässig zum Austausch getroffen, eine Evaluation im vorgegebenen Sinne, konnte aber nicht geleistet werden. Daher hat das EHB den Auftrag zur externen Evaluation vergeben.

2.1. AUFTRAG

Prüfung der durchgeführten Aktivitäten in Bezug auf...

- das beim BBT eingereichte Projekt (Beitragsgesuch)
- ihre Anpassungen an die Bedingungen und an Unvorhergesehenes

Beurteilung...

- der Angemessenheit der Struktur und der internen Organisation
- der Angemessenheit des Dispositivs für die interne Evaluation;
- der Qualität der Dokumentation und der entwickelten Produkte;
- des Einbezug der Partner und der Praxisakteure;
- der Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen.

Die Modalitäten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Analyse der erstellten Dokumentationen.
- Interviews mit verschiedenen Akteuren im Projekt.

2.2. DURCHFÜHRUNG

2.2.1. Dokumentenanalyse

Während des Projektes wurden auf einer passwortgeschützten Webseite fortlaufend Dokumente wie Protokolle, Konzepte, Modelle abgelegt und so für alle am Projekt beteiligten Personen zugänglich gemacht. Die dort abgelegten Dokumente sowie weitere von der Projektleitung zugestellten Unterlagen dienten als Grundlage für die Analyse.

2.2.2. Interviews

Beim Studium der verschiedenen Dokumente generierten sich vertiefende Fragen. Diese wurden zusammen mit Fragen analog zu den Vorgaben im Beitragsgesuch ausgewählten Personen im Telefoninterview gestellt. Als Interviewpartnerinnen und -partner wurden insgesamt fünf Personen gewählt, die aus Ihren Erfahrungen und auch aufgrund Ihrer Funktion Rückmeldungen aus unterschiedlichen Perspektiven zum

Prozess und den Resultaten geben können. Aus den offenen Fragestellungen entstanden spannende Gespräche, die vertiefende Fragen generierten. Die Interviews dauerten jeweils zwischen einer halben bis eineinhalb Stunden und die Gespräche wurden stichwortartig mitgeschrieben. Die Einzelaussagen wurden zusammengetragen, den verschiedenen Fragestellungen zugeordnet und in Trends im Sinne übereinstimmender Hinweise abgeleitet. Die Ergebnisse in diesem Bericht entsprechen der Abbildung dieser Trends sowie deren Interpretation durch die Autorin.

3. UMSETZUNG DER AKTIVITÄTEN IM BEITRAGSGESUCH

Das Beitragsgesuch zur Entwicklung der Berufsbildung wurde am 2. Juli 2010 durch die Organisation der Arbeitswelt (IGMIB), das Amt für Berufsbildung des Kantons Thurgau und das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT, heute SBFI) eingereicht und am 22. Dezember 2010 mit der Verfügung des BBT genehmigt. Nachfolgend werden die jeweiligen Vorgaben aus dem Beitragsgesuch und der Verfügung des BBT (*kursiv*) gefolgt mit der Beurteilung der Umsetzung aufgeführt.

3.1. QUANTITATIVE ZIELE

3.1.1. Regelungsmöglichkeiten bei nationalen Ausbildungszentren

Am Beispiel des Musikinstrumentenbaus sollen auch für andere Kleinberufe Regelungsmöglichkeiten zur Organisation sowie für die Finanzierung und die Festlegung der Zuständigkeiten bei nationalen Ausbildungszentren aufgezeigt werden.

Während des Projektes wurde das Thema nationales Ausbildungszentrum und Regelungsmöglichkeiten, die sich daraus ableiten mehrfach diskutiert. Die Erfahrungen, die im Ausbildungszentrum Arenenberg gemacht werden konnten, wurden sorgfältig analysiert und die Erkenntnisse können als Grundlage für andere Berufe genutzt werden.

3.1.2. Besonderheiten der Finanzierung

Besonderheiten der Finanzierung zwischen Bund und Kantonen im Speziellen für Klassen in Berufsfachschulen und überbetrieblichen Kursen sollen geklärt werden.

Im Projekt wurden die üblichen Pauschalen verwendet, die die betroffenen Kantone den Leitkanton bezahlen mussten. Dies bedeutete, dass die Kosten pro Auszubildende bzw. Auszubildender ca. die Hälfte der Kosten abdecken. Der Rest ging zu Lasten des Kantons Thurgau. Bei einem Ausbildungsstandort verursachten die Anreise und Unterkunftskosten für die Lehrpersonen und üK Leitenden Mehrkosten. Zudem muss der Tatsache, dass der Lohn als Lehrperson geringer ist, als als selbständig erwerbende/r MIB Rechnung getragen werden. Der Mehraufwand für Vorbereitung und Korrekturen bei zweisprachigem Unterricht soll künftig mit einem finanziellen Zuschlag ausgeglichen und somit die Attraktivität des Unterrichts gesteigert werden. Die Besonderheiten der Finanzierung wurden im Projekt also diskutiert und Lösungsansätze wurden erarbeitet.

3.2. GENERELLE QUALITATIVE ZIELE

3.2.1. Chancen für andere nutzbar machen

Die Chancen der mehrsprachigen Ausbildung werden in der Ausbildung im Musikinstrumentenbau von allen Betroffenen erkannt und in machbaren Schritten besser bis optimal genutzt (2010 bis Ende 2014). Die Projekterkenntnisse und -erfahrungen, Konzepte und Instrumente werden aufgearbeitet und stehen anderen Organisationen der Arbeitswelt zur Verfügung (auch BBT, SBBK, SDBB und SQUF).

Gemäss der Projektplanung mit Meilensteinen wurden während vier Jahren in den verschiedenen Projekt- und Arbeitsgruppen mit vielen betroffenen Personen und weiteren Akteuren die Erkenntnisse und Erfahrungen ausgewertet und Konzepte entwickelt, ausprobiert und überarbeitet. In vielen Stunden Arbeit wurden zweisprachige Unterlagen erarbeitet und ein Übersetzungstool für Fachbegriffe entwickelt und gepflegt. Die Unterlagen zum Lehrstellenaustausch und den Lern- und Sprachateliers sowie regelmässige Informationen über den Projekterlauf sind auf der Homepage der IGMIB öffentlich zugänglich. Ob das

Übersetzungstool der Fachbegriffe allenfalls für andere Berufe auch von Interesse sein könnte und zugänglich gemacht werden würde, wird noch diskutiert.

Schlüsselfaktoren wurden an der Abschlussveranstaltung vom 19. März und der Schlussitzung vom 3. Juni zusammengetragen und ausgewertet. Ein Modell bringt die Schlüsselfaktoren, die Herausforderungen und Chancen in einer Darstellung zusammen, die anderen Berufen und Institutionen einen Gesamtüberblick ermöglicht.

Anlässlich der 4. Tagung der Kleinstberufe am 3. September 2015 werden die Erkenntnisse aus dem Projekt und der Abschlussbericht öffentlich präsentiert.

3.2.2. Fluktuationen vermeiden

Lehrabbrüche und Kündigungen von Lehrpersonen und üK-Leitenden aufgrund von Überforderungen in der mehrsprachigen Ausbildung sollen vermieden werden.

Während des Projektes ist es weder bei Lehrpersonen noch bei Lernenden zu einer Kündigung bzw. zu Lehrabbrüchen gekommen, die auf die Projektsituation zurückgeführt werden könnte. Bei den Lehrpersonen hat das Projekt aber anfänglich Fragen aufgeworfen und zu Unsicherheiten geführt.

3.2.3. Lehrbetriebe sichern und erweitern

Die Anzahl der Lehrbetriebe soll gehalten oder, wenn möglich, erweitert werden.

Seit Beginn des Projektes sind neue Lehrbetriebe dazu gekommen. Ob die Bereitschaft zum Ausbilden und damit die Anzahl der Lehrbetriebe durch das Projekt Mehrsprachigkeit beeinflusst werden kann, ist schwer zu beurteilen. Dies vor allem auch, da die Reform im Beruf grundsätzliche Veränderungen (von 5 eigenständigen Berufen zu einem Beruf mit fünf Fachrichtungen) geführt hat. Zudem ist das Finden von geeigneten Lernenden nicht einfach und das Thema Lehrlingswerbung bei den Kleinstberufen grundsätzlich ein Thema, das immer wieder zu Diskussionen führt.

3.3. QUALITATIVE ZIELE DER VERBUNDPARTNERSCHAFT

3.3.1. Das Modell der IGMIB als Beispiel

Das Modell der IGMIB kann als Beispiel für weitere Organisationen der Arbeitswelt dienen, welche sich ebenfalls entsprechend national organisieren müssen.

Mit den Aufbereitungs- und Auswertungsarbeiten (siehe 3.2.1.) im Projekt wurden Unterlagen, die auch von anderen genutzt werden können erstellt. Die Berufe in der Schweiz sind mit seiner jeweiligen Geschichte, Verankerung in Regionen, internen Organisationsstruktur etc. sehr unterschiedlich. Ein Rezept, das für alle gelten kann, gibt es daher wohl nicht. Die gemachten Erfahrungen können aber auf andere Berufe abgeleitet durchaus wertvoll sein. Insbesondere das Netzwerk der Kleinstberufe, das im Rahmen dieses Projektes entstanden ist, bietet eine Plattform zum Austausch über gemachte Erfahrungen und damit die Chance wertvolle Erkenntnisse nutzen zu können.

3.3.2. Kriterien zur Wahl der Standorte von Ausbildungszentren

Es ergeben sich Kriterien zur Wahl der Standorte von Ausbildungszentren der Kleinstberufe.

Die Kriterien zur Wahl des Standortes wurden im Projekt diskutiert und sind schwer allgemein gültig festzulegen. Zentral ist aber die Frage der Lage des Ausbildungszentrums. Ein geografisch zentraler, aus der ganzen Schweiz gut erreichbarer Standort wäre wünschenswert. Idealerweise ein Ort, der zu mehreren Landessprachen einen Bezug herstellen kann. Dass bei der Wahl des Standortes aber sowohl die Geschichte (z.B. bisherige Berufsfachschulen, Standort der Trägerschaft) des Berufes wie auch die Interessen und

die Bereitschaft der jeweiligen Schule und ihrer Lehrpersonen sowie des zuständigen Kantons mitspielen liegt auf der Hand.

3.4. ZIELE AUS DER OPTIK DER LERNENDEN / ARBEITNEHMENDEN

3.4.1. Arbeitsmarktchancen dank Sprach und Kulturkompetenzen

Arbeitsmarktchancen für Lernende /Arbeitnehmende steigen dank zusätzlich erworbener Sprach- und interkultureller Kompetenz.

Je nach Fachrichtung ist das Finden einer Anstellung im Beruf nach dem Abschluss der beruflichen Grundbildung nicht einfach. Umgekehrt sind ausgebildete MIB im Ausland zum Teil gefragte Fachleute. So gesehen ist ein Kompetenzprofil, das neben Fachkompetenzen auch berufsbezogene sprachliche und interkulturelle Kompetenzen aufweist durchaus attraktiv.

Die Auswertungen des Projektes haben ergeben, dass die nicht deutschsprachigen Lernenden von der Ausbildungssituation profitieren konnten. Ihre Sprachkompetenzen haben sich verbessert. Dank den erworbenen Deutschkenntnissen, ergibt sich so eine grössere Chance im deutschsprachigen Raum eine Anstellung zu finden. Umgekehrt hat sich aber bei den deutschsprachigen Lernenden kaum eine Verbesserung der Sprachkompetenz gezeigt. Dazu kommt, dass je nach Fachrichtung eher Sprachkompetenzen in Englisch als in Französisch, die Arbeitsmarktchancen erhöhen würden. Eine allgemein gültige Aussage zu machen ist daher sehr schwer.

Die Erfahrung im Projekt zeigte, dass insbesondere das Lern- und Sprachatelier eine vertiefte Arbeit an Sprache ermöglichte. Daneben aber auch fachlichen Fragen unterstützte. Es war also mehr als ein reines Sprachfördergefäss. Soll die Förderung der Sprache ebenfalls explizites Ziel der Ausbildung sein, müsste die gezielte Förderung der Sprache vertieft werden. Dies vor allem auch unter der Berücksichtigung, dass die Lernenden sehr unterschiedliche Sprachniveaus aus der Volksschule mitbringen und in den Phasen zwischen dem Blockunterricht das Gelernte wieder verblasst.

3.4.2. Lehrstellenaustausch als Erfahrungsfeld

Es entsteht ein breiteres berufliches Erfahrungsfeld (Lehrstellenaustausch).

Das Konzept zum Lehrstellenaustausch während der beruflichen Grundbildung wurde in Zusammenarbeit mit "visite", einer auf Lernendenaustausch spezialisierten Organisation entwickelt. Dass der Lehrstellenaustausch Chancen schafft im Sinne von Kontakten und Verbesserung der Sprachkompetenzen, ist unbestritten und entsprechend positiv ist die Grundhaltung gegenüber der Idee. Die Hürde zur Umsetzung war aber dennoch gross. Einerseits war es schwierig Betriebe zu finden, die sich bereit erklären am Lehrstellenaustausch mitzumachen und andererseits haben nur wenige Auszubildende das Angebot wahrgenommen. Gründe dafür können verschiedene sein: Die Ausbildung in den beruflichen Handlungskompetenzen ist an sich schon fordernd genug, so dass Auszubildende einen Lehrstellenaustausch während der Ausbildung als zusätzliche Belastung einschätzen und durch die geringe Anzahl von Ausbildungsbetrieben in der französisch sprechenden Schweiz, ist das Finden eines Austauschbetriebs erschwert. Das Erfahrungsfeld wäre also grundsätzlich vorhanden, wurde aber wenig genutzt.

3.4.3. Chancengleichheit in der Ausbildung

Gewährleistung der Chancengleichheit während der Ausbildung und im Qualifikationsverfahren.

Der Fokus im Projekt Mehrsprachigkeit lag insbesondere auf Gleichstellungsmassnahmen auf sprachlicher und kultureller Ebene und weniger in Bezug auf die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Für

den Beruf der MIB gibt es aber weder für die Wahl der Lernenden noch im Qualifikationsverfahren Kriterien, die der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern widersprechen würden. Zudem ist die Gleichstellung der Geschlechter im Projekt impliziert, da es auf Lernende beider Geschlechter ausgerichtet ist.

Interpretiert man im Projekt die Chancengleichheit im Zusammenhang mit den sprachlichen Voraussetzungen, so ist dieses Ziel in Anbetracht der Ausgangslage im Projekt unrealistisch. Das Projekt strebt aber mit all seinen Massnahmen den Ausgleich der Chancen unabhängig der sprachlichen und kulturellen Voraussetzungen an. Im Projekt wurde viele Ressourcen in die Übersetzungen von Lehrmitteln und Unterrichtsmaterialien sowie in den Aufbau eines Übersetzungs- und Erklärungstools für berufsspezifische Fachbegriffe investiert. Für Lehrkräfte und üK Leitende wurden Weiterbildungen in einer zweiten Landessprache angeboten. Zudem wurden Schulungen in Bezug auf die pädagogische und didaktische Umsetzung von zweisprachigem Unterricht durchgeführt. Das Lern- und Sprachatelier bietet eine Plattform zur Unterstützung und der Lehrstellenaustausch stellt eine weitere Chance für die Lernenden dar, sich fachlich und sprachlich weiterzuentwickeln. All diese Massnahmen können aber keinen effektiven Ausgleich der Chancen leisten. Zentral ist die Bereitschaft aller Beteiligten sich verstehen zu wollen, sich gegenseitig zu unterstützen und tolerant zu sein. Für die Qualifikationsverfahren gilt der Grundsatz, dass die Lernenden die Prüfungen in ihrer Erstsprache ablegen dürfen. Die Prüfungsexpertinnen und -experten sind ebenfalls in der Erstsprache geschult und bei Bedarf werden Simultanübersetzungen eingesetzt.

3.5. ZIELE AUS DER OPTIK DER AUSBILDUNGSBETRIEBE / ARBEITGEBENDEN

3.5.1. Sprachkompetenz als Gewinn für den Betrieb

Mitarbeitende mit berufsbezogener Sprachkompetenz sind ein Gewinn für das Unternehmen. Kunden aus einem anderen Sprachraum werden kompetent bedient.

Das Projekt hat gezeigt, dass die Bedürfnisse der verschiedenen Betriebe je nach Region und Fachrichtung deutlich auseinander gehen. Für gewisse Betriebe haben zusätzliche Fremdsprachkompetenzen in den Landessprachen keine Priorität, andere würden sich Englischkompetenzen wünschen und grundsätzlich wird die Haltung vertreten, dass berufliche Handlungskompetenzen wichtiger sind als Fremdsprachkompetenzen.

3.6. ZIELE AUS DER OPTIK DER LEHRPERSONEN / BERUFSFACHSCHULE

3.6.1. Mehrsprachige Unterrichtsdokumente

Lehrpersonen setzen konsequent mehrsprachige Unterrichtsdokumente ein.

Fachunterricht:

Übersetzte Lehrmittel und Unterrichtsunterlagen für den Fachunterricht stellen eines der zentralen Elemente im Projekt Mehrsprachigkeit dar. Da mit der Reform des Berufes MIB grundsätzlich die Lehrmittel neu erarbeitet werden mussten, standen bei Projektbeginn weder angepasst Unterrichtsunterlagen noch Übersetzungen zur Verfügung. Diese wurden im Laufe des Projektes in vielen Stunden erarbeitet und werden heute eingesetzt.

Übersetzte Unterrichtsdokumente sind auch gemäss der Auswertung im Projekt zwingende Voraussetzung. Sie stellen die Basis für einen gelingenden mehrsprachigen Unterricht dar. Wichtig ist dabei nicht nur die Übersetzung der Lehrmittel sondern auch der weiteren Unterrichtsunterlagen wie z.B. Arbeitsblätter. In diesem Sinne muss eine fortwährende Übersetzung auch nach dem Projekt gewährleistet sein.

Allgemein bildender Unterricht (ABU):

Trotz Bemühungen im Projekt konnte keine Lehrperson für den ABU gefunden werden, die über die entsprechenden Sprachkompetenzen für einen zweisprachigen Unterricht verfügt. Zudem sind auch die Inhalte des ABU in den verschiedenen Sprach- und Kulturregionen der Schweiz nicht identisch. Die Lösung, dass die Lernenden der nicht deutschsprachigen Schweiz den ABU in ihrer Region besuchen, ist dank dem blockweisen Unterricht möglich und pragmatisch. Für die Lernenden und Betriebe hat diese Lösung aber zusätzliche Ansprechpersonen und je nach Standort Anreisewegen zur Folge.

3.6.2. Sprachdifferenzierter Unterricht

Lehrpersonen sind fähig, individuell und sprachdifferenziert zu unterrichten.

Das Projekt hat gezeigt, dass ein vollumfänglich zweisprachiger Unterricht ein unrealistisches Ziel wäre. In Schulungen durch das EHB wurde die Problematik des zweisprachigen Unterrichtens thematisiert und didaktische Massnahmen, mit denen zweisprachiger Unterricht erleichtert werden kann, wurden diskutiert und im Unterricht umgesetzt (z.B. Visualisierungen, Wiederholungen, Gesten). Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Umsetzung stark von der Sprachkompetenz und der Bereitschaft der Lehrpersonen abhängig ist, und die übersetzten Unterrichtsunterlagen massgebliche Grundvoraussetzung zum Gelingen des Unterrichts sind.

3.6.3. Anpassung der Freifachangebote, Weiterbildungsmassnahmen und Lehraufträge

Die Schulleitung unterstützt massgeschneidertes Freifachangebot, notwendige Weiterbildungsmassnahmen und integriert zusätzlich entstandene Pflichten in den Lehrauftrag.

Die Durchführung von zusätzlichen Freifachangeboten während den Blockzeiten mit bereits um die 9 Lektionen Unterricht pro Tag, sind nicht realistisch. Es wurde versucht durch entsprechende Rahmenprogramme, die Integration und den Austausch zwischen den Sprach- und Kulturregionen zu fördern. Dabei zeigte sich, dass die Lernenden ihre Freizeit lieber selbständig und individuell gestalten und daher das Interesse an einem Rahmenprogramm gering ist.

Für das Gelingen eines mehrsprachigen Unterrichts sind die entsprechenden Sprachkompetenzen Grundvoraussetzung. Dieser Tatsache wurde im Verlauf des Konzepts mit finanziellen Unterstützungsangeboten für individuelle Sprachweiterbildung Rechnung getragen. Schwierig gestaltet sich aber die Umsetzung dieser Weiterbildungen. Da die meisten Lehrpersonen neben der Unterrichtstätigkeit selbständige MIB sind, sind umfangreiche Weiterbildungen aus zeitlichen Gründen kaum realistisch.

Das Anforderungsprofil der Lehrpersonen wurde für die Selektion angepasst. Mindestvoraussetzung ist das passive Verstehen-können einer zweiten Landessprache. Motivierte Lehrpersonen, die sowohl fachlich als auch sprachlich kompetent sind, zu finden, ist eine Herausforderung.

3.7. ZIELE AUS DER OPTIK DER ÜK-LEITENDEN / ODA

3.7.1. Mehrsprachige Unterrichtsdokumente

ÜK-Leitende setzen konsequent mehrsprachige Unterrichtsdokumente ein.

Die übersetzten Unterlagen für die überbetrieblichen Kurse lagen bereits vor den Unterlagen für den Berufsschulunterricht in Deutsch und Französisch vor und werden eingesetzt. Eine Übersetzungen auf Italienisch ist in Planung.

3.7.2. Sprachdifferenzierte überbetriebliche Kurse

ÜK-Leitende sind fähig, individuell und sprachdifferenziert auszubilden.

Qualifizierte und motivierte Fachpersonen mit den entsprechenden Sprachkompetenzen für die Leitung von überbetrieblichen Kursen zu finden ist im Gegensatz zum Finden von Lehrpersonen einfacher, da der Vorbereitungs- und Präsenzaufwand für üK Leitende, die meistens hauptberuflich als Musikinstrumentenbauer tätig sind, geringer ist. Aktuell leben die meisten üK-Leiter in der Nähe der Sprachgrenze der Deutsch und Französisch sprechenden Schweiz und sind daher praktisch alle Zweisprachig. Zudem ist beim stark handlungsorientierte Vorgehen im üK mit Vormachen, Zeigen, Nachmachen, die Sprache weniger im Mittelpunkt als im mehr theorieorientierten Unterricht in der Berufsfachschule.

3.7.3. **Weiterbildungsangebote der Oda**

Oda unterstützt massgeschneiderte Weiterbildungsangebote.

Weiterbildungen in der L2 wurden von der Oda finanziert.

3.7.4. **Verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten**

Verbesserte Sprachkompetenz der Mitglieder fördert auch die Kommunikationsmöglichkeiten innerhalb der Oda (i / f / d).

Bereits die Berufsreform hat ein Zusammenrücken der vormals fünf eigenständigen Berufe zur Folge, was sich positiv auf die Kommunikation ausgewirkt hat. Das Projekt Mehrsprachigkeit hat diesen Effekt verstärkt, ohne dass dabei aber die verschiedenen beteiligten Personen ihr Kompetenzen in den anderen Landessprachen verbessert hätten. Grundsätzlich wurde sowohl in Deutsch wie in Französisch kommuniziert und wo notwendig und sinnvoll mit Simultanübersetzung oder spontanem gegenseitigem Übersetzen gearbeitet.

3.8. **ZIELE AUS DER OPTIK DER PRÜFUNGSEXPERTINNEN/-EXPERTEN**

Gemeinsame und gleichwertige Ausbildung der Prüfenden aller betroffenen Sprachregionen.

Die Unterlagen für die Qualifikationsverfahren wurden auf Französisch und Deutsch bereitgestellt. Die Weiterbildung der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten (PEX) Ausbildung wurde umgesetzt. Das erste Qualifikationsverfahren fand im Jahr 2012 statt.

3.9. **ANPASSUNGEN AN DIE BEDINGUNGEN UND AN UNVORHERGESEHENES**

Prüfung der durchgeführten Aktivitäten in Bezug auf ihre Anpassungen an die Bedingungen und an Unvorhergesehenes

Das Projekt wurde bis auf die Einhaltung des Zeitplanes gemäss den Vorgaben im Beitragsgesuch durchgeführt. Die Verschiebung des Projektendes um ein halbes Jahr auf Ende Juni 2015 erfolgte in Absprache mit dem SBFI und die Überlegungen, die diesen Entscheid beeinflusst haben, wurden in der internen Kommunikation "Information 09" verständlich aufgeführt und sind nachvollziehbar.

4. ANGEMESSENHEIT DER STRUKTUR UND DER INTERNEN ORGANISATION

Die Oda IGMIB hat eine klare interne Struktur mit einer Verteilung der verschiedenen Funktionen und Aufgaben auf verschiedene Personen. Von jedem Lernort ist eine Person als Hauptverantwortliche bestimmt, die die Interessen gegen Innen und Aussen vertritt. Für das Projekt wurde eine klare Projektstruktur mit einer Organisation auf verschiedenen Ebenen entwickelt: Steuergruppe, Begleitgruppe, Projektleitung, Projektoffice, Arbeitsgruppen der Fachschaften und Lernorte.

Die verschiedenen Projektgruppen trafen sich während der vier Jahre regelmässig zu Sitzungen und Austauschveranstaltungen. Von den Sitzungen wurden Protokolle verfasst und Tagungsunterlagen und Resultate wurden auf einer passwortgeschützten Plattform allen Beteiligten zugänglich gemacht.

In Kleinstberufen ist die Verteilung der Arbeit auf mehrere Personen zentral. Sie kann dazu beitragen Ressourcen der verschiedenen Personen zu nutzen, niemanden zu überlasten und dadurch die Bereitschaft zur Mitarbeit zu erhöhen.

Die Organisationsstruktur im Projekt ist grundsätzlich als sinnvoll zu beurteilen. Trotzdem ist die Projektstruktur mit vielen beteiligten Akteuren komplex und der Bedarf an Absprachen zwischen den verschiedenen Ebenen war hoch. Erschwerend kamen die geografischen Distanzen, die sprachlichen Voraussetzungen und die knappen zeitlichen Ressourcen der beteiligten Akteure dazu. Um eine möglichst effiziente Funktionsweise zu gewährleisten, wurden Richtlinien und Mittel z.B. für die interne und externe Kommunikation und Pflichtenhefte für die Projektgruppen erarbeitet. Die Ablage der internen Dokumente (z.B. Sitzungsprotokolle) auf einer zentralen Plattform sowie die Kommunikation und Information über Infobriefe oder Newsletter sind zweckmässig und effizient.

5. ANGEMESSENHEIT DES DISPOSITIVS FÜR DIE INTERNE EVALUATION

Das Konzept für die interne, prozessorientierte Evaluation wurde durch die Projektleitung ausgehend von den Vorgaben im Beitragsgesuch ausgearbeitet und von der Steuergruppe genehmigt. Sie umfasst im Wesentlichen vier Elemente:

- Aufzeichnen der Projektentwicklung;
- Laufendes Monitoring und laufende Analyse der Praxisaktivitäten;
- Erarbeitung und Anwendung von Instrumenten zur Messung der Wirksamkeit;
- Regelmässige Standortbestimmungen und Berichte.

Folgende Modalitäten waren vorgesehen:

- Ablagesystematik der Dokumentation;
 - Projektverlauf (IGMIB)
 - Praxisdokumentation (EHB)
- Internes Monitoring;
 - Meta-Reflexion der Praxisakteure über ihre eigenen Aktivitäten
 - Bordbuch
 - Praxisbasierte Gespräche/Berichte
 - Projektverlauf
- Messung der Wirksamkeit
 - Sprachtests für die Lernenden
 - Befragung der Akteure
- Standortbestimmungen;
 - Sitzungen der Steuergruppe und der Begleitgruppe
 - Regelmässige Berichte

Das Evaluationskonzept enthält sowohl für die interne wie die externe Evaluation die wesentlichen Teile wie Ausgangslage, Gegenstand der Evaluation, Ziele, Beteiligte, Methodik und Zeitplan in Form von Phasen und Meilensteinen. Da die Ergebnisse dieses mehrjährige Projektes sowohl für die Wirtschaft, die Kantone und den Bund von Bedeutung sind, viele verschiedene Akteure sich engagiert haben und Bundesgelder für die Finanzierung gesprochen wurden, ist eine professionelle Durchführung und Auswertung, so wie sie im vorliegenden Fall gegeben ist, angemessen.

6. PRÜFUNG DER QUALITÄT DER DOKUMENTATION UND DER ENTWICKELTEN PRODUKTE

Gemäss den Vorgaben im Beitragsgesuch und dem Evaluationskonzept wurde das Projekt fortlaufend in verschiedener Form dokumentiert und Konzepte, Checklisten und Dossiers wurden erarbeitet.

Folgende Tabelle stellt eine Auswahl von Formen der Dokumentationen und der Produkte dar:

Dokumentationen	Produkte
<ul style="list-style-type: none"> - Homepage IGMIB - Newsletter Accento - Projektinformationen für Mitwirkende im Projekt - Fortschrittsberichte - Newsletter EHB - Tagungsunterlagen - Wissenschaftlicher Artikel 	<ul style="list-style-type: none"> - Pflichtenhefte (Steuergruppe, Begleitgruppe, Projektleitung) - Vergütungsreglement - Organigramm Projektorganisation - Konzept Lern- und Sprachatelier - Konzept Lehrstellenaustausch - Dossier Lehrstellenaustausch (Überblick, Checkliste, Erfahrungsberichte)

Sowohl die verschiedenen Formen der Dokumentation wie auch die einzelnen Produkte zeichnen sich durch eine klare, adressatengerichtete verständliche Sprache und ansprechende Illustration aus. Das Dossier Lehrstellenaustausch ist dabei besonders zu erwähnen: Es ist übersichtlich, kurz und trotzdem informativ, enthält alle wichtigen Dokumente und ist mit den Checklisten praxisorientiert. Die Erfahrungsberichte wirken motivierend.

Die meisten Unterlagen sind sowohl auf Deutsch wie auf Französisch vorhanden. Über den Verlauf und die Erkenntnisse im Projekt wurde laufend berichtet. Insgesamt ist das Projekt wie auch der Beruf sowohl für Personen, die am Prozess beteiligt waren wie auch für die Öffentlichkeit über verschiedene Kanäle und in verschiedenen Formen aktuell dokumentiert und die erarbeiteten Produkte sind über die Homepage der IGMIB öffentlich zugänglich.

7. EINBEZUG DER PARTNER UND DER PRAXISAKTEURE

Im Projekt wurde mit der Projektstruktur (siehe auch Kapitel 4.) darauf geachtet, dass sowohl alle Verbundpartner, wie auch alle Lernorte oder weitere Akteure im Projekt Einfluss nehmen konnten. Dabei wurde auf eine sorgfältige Auswahl der Personen für die verschiedenen Projektgruppen geachtet.

Anlässlich von Sitzungen trafen sich die Projektgruppenmitglieder und an Veranstaltungen konnten weitere Partner und Akteure ihre Rückmeldungen, Anregungen, Empfehlungen einbringen oder Fragen stellen. Zusätzlich zu Sitzungen und Veranstaltungen wurden auch Befragungen mithilfe von Fragebögen durchgeführt.

Aus der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure im Projekt ist der Aufbau des Netzwerks von Kleinstberufen entstanden. Das Netzwerk umfasst neben Vertretern der betroffenen Berufe auch verschiedene öffentliche, private und politische Partner. Seit Beginn des Projektes haben mehrere Tagungen stattgefunden und ein Folgeprojekt ist in Planung.

8. WIRKSAMKEIT DER UMGESetzten MASSNAHMEN

Die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen wurde während des Projektes gemäss dem Konzept zur internen Evaluation fortlaufend geprüft. Dazu wurden die Dokumente der Lernenden (Bordbuch, History der Lernplattform, etc.) und die Entwicklung ihrer Sprachkompetenz regelmässig beurteilt, Workshops mit Lehrkräften und üK-Leitenden wurden durchgeführt und in Sitzungen der Projektorganisationen wurde der Fortschritt beurteilt und die Erkenntnisse ausgewertet. Die Ergebnisse liegen in Form von Konzepten, Protokollen und Modellen vor und sind auf der Homepage der IGMIB zugänglich.

8.1. FAZIT

Im Projekt „Mehrsprachigkeit im Beruf – vom Problem zur Chance, Wirklichkeit und Vision“ konnten dank dem Engagement aller Beteiligten und der klaren Organisation und Planung während vier Jahren wertvolle Erfahrungen gesammelt werden. Obwohl die Strukturen, Geschichten und Voraussetzungen verschiedener Berufe stark voneinander abweichen, können die Ergebnisse auch auf andere Berufe, die mit der Herausforderung Mehrsprachigkeit konfrontiert sind, übertragen werden.

Da es sich bei den Musikinstrumentenbauerinnen und Musikinstrumentenbauern um einen Kleinberuf handelt, mussten die verschiedenen Aufgaben sowohl im Reformprozess als auch im Nachfolgeprojekt „Mehrsprachigkeit“ von vergleichsweise wenigen Personen getragen werden. Diese Belastung war für das Projekt erschwerend. Dazu kamen unterschiedliche Bedürfnisse und Anliegen der verschiedenen Fachrichtungen und Sprachregionen.

Wichtig im Projekt war die kritische Reflexion des Projektverlaufs und die Analyse der Ergebnisse. Für das Projekt wurde ein Evaluationskonzept entwickelt und entsprechend umgesetzt. Die verschiedenen beteiligten Akteure hatten zu mehreren Zeitpunkten Gelegenheit ihre Rückmeldungen einfließen zu lassen, und die Ergebnisse wurden in Form von Hauptaussagen und Stolpersteinen mit daraus abgeleiteten Erkenntnissen sorgfältig dokumentiert. Ein Modell fasst die Schlüsselfaktoren zusammen.

Zentrales Element des Projektes war die Übersetzung der Unterrichtsunterlagen. Neben der Entwicklung der Lehrmittel für die neue berufliche Grundbildung mussten diese und weitere Unterrichtsdokumente übersetzt werden. Für einen gelingenden mehrsprachigen Unterricht ist das Vorliegen von Übersetzungen Grundvoraussetzung. Begleitend wurde eine didaktische Weiterbildung für die Lehrpersonen und üK Leitenden umgesetzt und Weiterbildung in Sprachkompetenz für die Unterrichtenden angeboten.

In der Berufsfachschule und in den üK wurde je nach Möglichkeit der unterrichtenden Person zweisprachig unterrichtet und didaktische Hilfsmittel zum Umgang mit den verschiedenen Muttersprachen der Lernenden wurden eingesetzt. Die Konzepte für das Lern- und Sprachatelier sowie den Lehrstellenaustausch wurden entwickelt und umgesetzt. Die Weiterentwicklung der Konzepte war Bestandteil der Diskussionen anlässlich der Abschlussveranstaltungen.

Das Projekt „Mehrsprachigkeit“ hat zum Aufbau des Netzwerkes der Kleinberufe beigetragen. Anlässlich der 4. Tagung der Kleinberufe am 3. September 2015 werden die Erkenntnisse aus dem Projekt präsentiert und ein mögliches Nachfolgeprojekt wird vorgestellt.

Für den Beruf der Musikinstrumentenbauerinnen EFZ und Musikinstrumentenbauer EFZ ist zu hoffen, dass die Erkenntnisse aus diesem Projekt die Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung positiv beeinflussen, so dass die Herausforderungen immer mehr zu Chancen werden, die von allen Beteiligten genutzt werden können.