

SKILLS MAGAZIN

#28



Bildungsmacher
packen die Zukunft an

August 2024
Schutzgebühr 6,50 €
ISSN 25667688

LEITARTIKEL

Von der Werkbank hinter dem Lehrerpult

MEINUNG

Bundeskanzler Olaf Scholz über berufliche Bildung

BEST PRACTICE

Erstes Ausbildungskonzept für Biomechatronik

ISO-9001-Zertifikat für
Entwicklung, Durchführung und
Evaluierung aller Seminare in D-A-CH



COMPUTER INTEGRATED MANUFACTURING

Die ganzheitliche
Methode zur
Digitalisierung in der
Fertigungsindustrie



CIM Ready – die Ausbildungsreihe für Digital Engineering mit Autodesk Inventor, Autodesk Nastran, Autodesk Fusion u. v. m.

Erfahrung – mehr als 20 Jahre Praxiserfahrung und Didaktik sind in unser neues Ausbildungskonzept eingeflossen

Online- oder Präsenz – alle Module können als Online-Präsenzseminar oder vor Ort an unseren über 30 Seminarstandorten gebucht werden, Sie haben die Wahl

Nachhaltigkeit – alle Trainingsunterlagen stehen in unserem e-Learning digital zur Verfügung

Modularität – unsere Module und Lerneinheiten sind inhaltlich aufeinander abgestimmt

Up to date – Basis der neuen Ausbildungsreihe ist unser E-Bike, das die Grundlage unserer Konstruktionsübungen bildet

Zertifizierung – Ziel der Ausbildung ist die Zertifizierung „Digital Engineering“ und damit die Bescheinigung über ihr Können

Spezialisierung – neue und erweiterte Aufbauseminare für diverse Fachbereiche und Komponenten

Sie lernen nicht nur mit Autodesk Inventor zu konstruieren, sondern auch, wie Sie schneller, sicherer und effektiver werden und damit fit für Computer Integrated Manufacturing.

Unsere Seminare im Überblick

mum.de/cim-ready | mum.at/cim-ready | mum.ch/cim-ready

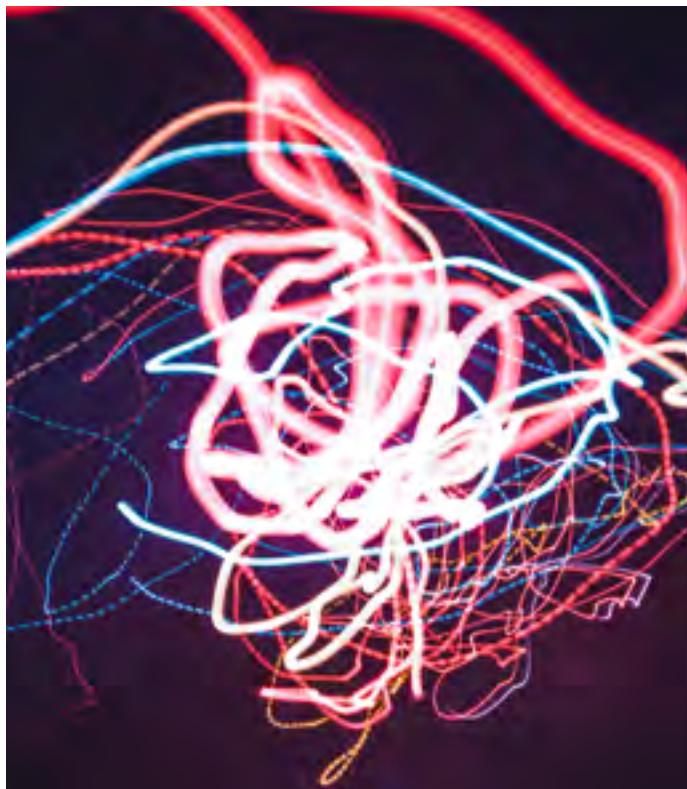


Rosige Zeiten in Sicht?!



Die berufliche Bildung scheint wieder zu erstarken – so könnte man die jüngsten Zahlen aus dem neuesten Berufsbildungsbericht deuten. Selbstverständlich ist nicht alles eitel Sonnenschein, aber es bewegt sich was. Dafür verantwortlich sind u. a. etliche innovative Initiativen von Unternehmen, neue Herangehensweisen und Tools zur Unterstützung und vor allem die Erkenntnis: Berufliche Bildung ist Zukunft. Wie verschiedene Bildungsmacher*innen diese anpacken, zeigen wir in dieser Ausgabe.

Kommen Sie mit uns neuen Zeiten entgegen!



Leitartikel**8**

Von der Werkbank hinters Lehrerpult

Titelthema**1**

Bildungsmacher packen die Zukunft an



Meinung**12**

Bundeskanzler Olaf Scholz über die WorldSkills Lyon 2024, berufliche Bildung in Deutschland und Vorbilder bei der Berufswahl



Best Practice**15**

Erstes Ausbildungskonzept für Biomechatronik



Forschung 34

Jugend im Standby



Internationale Wettbewerbe 47

„Go big or go home“

STANDPUNKT 7**BERUFLICHE BILDUNG** 18

Orientierung auf einen Klick

TRENDS 22

„Ein ‚No-Go‘ für den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Deutschland“

WEITERGEDACHT 24

Bildungspraktiker*innen diskutieren Wandel der Ausbildung

EMPFEHLUNG 29

Ausbildungstrends erkennen und recherchieren

JUNGE STIMMEN 32

„Ein ganzes Konzept sollte man sich nie von einer KI erstellen lassen“

WELTWEIT 38

Die WorldSkills als Probebühne

LEISTUNGSZENTREN 42

Exzellenz in der mecklenburgischen Provinz

NETZWERK 52

Neue Mitglieder

NACHGEFRAGT 54

Regio-Cups: Auszubildende schnuppern Wettkampfbluft

KONFERENZEN 56

TERMINE 58**MITGLIEDER UND PARTNER** 60**IMPRESSUM** 52



Innovative Ausbildungskonzepte:
Unternehmen und Initiativen
entwickeln zukunftsorientierte
Ausbildungsmethoden, die
den Fokus auf praxisnahe und
digital unterstützte Lernprozesse
legen. Durch die enge Ver-
zahnung von Theorie und Praxis
werden Auszubildende
optimal auf die sich wandelnden
Anforderungen der modernen
Arbeitswelt vorbereitet.



Zukunftsfähige Berufsbilder:
Zahlreiche Bildungsträger
entwickeln bereits heute Ausbil-
dungsprogramme für Berufe,
die sich durch die Digitalisierung
und den Klimawandel in der
Transformation befinden. Diese
Programme tragen dazu bei,
die Fachkräfte von morgen zu
qualifizieren und somit den
wachsenden Bedarf an spezia-
lisierte Expertise zu decken.



Engagement für den Nachwuchs:
Viele Auszubildende übernehmen selbst Verantwortung und engagieren sich aktiv in Projekten, um zukünftige Generationen zu fördern. Durch Mentoring-Programme und die Mitarbeit an Bildungsinitiativen tragen sie dazu bei, den Nachwuchs fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Ein neues Kapitel für das SKILLS Magazin

Liebe Leser*innen,



Robert Reisch
Geschäftsführer
Alfons W. Gentner Verlag
GmbH & Co. KG

Mit großer Freude und Vorfreude begrüßen wir Sie zur ersten Ausgabe des SKILLS Magazins unter neuer Leitung. Zum 1. Juli 2024 hat der Gentner Verlag aus Stuttgart das renommierte Fachmagazin für Kompetenzentwicklung im Berufsleben von WorldSkills Germany übernommen. Dieser Übergang markiert einen bedeutenden Meilenstein, der das Magazin in eine vielversprechende Zukunft führt.

Robert Reisch: „Wir sind begeistert, das SKILLS Magazin in unser Portfolio aufnehmen zu können. Diese Publikation ergänzt unser redaktionelles Angebot im Bereich der beruflichen Bildung, insbesondere auch im Gebäudetechnik-Handwerk, hervorragend. Aufgrund der Leserzielgruppen und der geplanten Erhöhung von Auflage und Frequenz stellt das Magazin eine ideale zielgruppenaffine Werbeplattform im Umfeld der beruflichen Bildung dar. Besonders im Fokus stehen dabei die Green Skills und die nachhaltige Ausbildung junger Menschen, die für die Energiewende von entscheidender Bedeutung sind. Wir freuen uns darauf, das Magazin weiterzuentwickeln und seine Reichweite sowohl print als auch digital zu vergrößern.“

Hubert Romer: „Mit dem Gentner Verlag haben wir einen starken und erfahrenen Partner gefunden, der unser Magazin in eine erfolgreiche Zukunft führen wird. Wir sind überzeugt, dass das Magazin unter neuer Leitung weiterhin eine zentrale Rolle in der beruflichen Bildung in Deutschland spielen wird.“

Diese Ausgabe markiert den Beginn einer neuen Ära, in der wir gemeinsam mit unseren Leser*innen und Partnern daran arbeiten werden, die berufliche Bildung noch stärker ins Rampenlicht zu rücken.

Bleiben Sie gespannt auf ausschlussreiche und nutzwertige Inhalte, praxisnahe Berichte und innovative Ansätze, die Ihnen wertvolle Einblicke und Inspiration für ihren beruflichen Alltag bieten.

Herzlichst
Robert Reisch und Hubert Romer



Hubert Romer
Geschäftsführer Offizieller Delegierter
WorldSkills Germany e. V.

Von der Werkbank hinters Lehrerpult



Auszubildende bereiten
Grundschüler*innen
auf die digitale Zukunft vor

Grundschulkindern digitales Lernen und Medienkompetenz vermitteln und dabei die eigene Sozialkompetenz stärken – auf diese Weise möchte das Projekt ROCKID.one Auszubildende in ihrer persönlichen Weiterentwicklung stärken. Auch Schulen und Unternehmen sollen profitieren.

Dass Auszubildende die Schulbank drücken, ist nichts Ungewöhnliches. Wenn sie aber auf der anderen Seite des Pults und zwar vor Grundschulkindern stehen, ist das schon eher überraschend. „Am Anfang war ich aufgereggt“, sagt der 19-jährige Christian Wulf, Auszubildender zum Werkzeugmechaniker beim Wuppertaler Zangenhersteller Knipex. „Da steht man plötzlich vor 20 Schülerinnen und Schülern, denen man etwas erklärt, mit dem man sich selbst gerade erst auseinandergesetzt hat. Von Mal zu Mal ist es allerdings besser geworden, auch weil man ehrliches, positives Feedback von den Kindern bekommt. Das hat mir gut gefallen an dem Programm.“

Das Programm, von dem Wulf spricht und das er gerade erst absolviert hat, nennt sich ROCKID.one. Es möchte Grundschulkinder fit für die digitale Zukunft machen – gerade in Zeiten, in denen entsprechende Angebote aufgrund des Fachkräfte- mangels an Schulen häufig fehlen.

Die Entstehung des dahinterstehenden, eingetragenen Vereins ROCKID ist eine Familiengeschichte: 2019 hatten Mario Schwarz und seine Tochter an einer Grundschule das Projekt „Azubis an Schulen“ gegründet. Mit Erfolg: Bis heute hat das Projekt über 9.400 Schüler*innen an 88 Schulen in 35 Kommunen erreicht. Geholfen haben dabei 430 Azubis von 93 Konzernen, darunter Global Player wie Bayer oder die Telekom. Finanziell unterstützt werden Schwarz und seine Mitstreitenden

u. a. von der PwC-Stiftung und der Trützschler Foundation. Zudem hat man sich ehrgeizige Ziele gesetzt: Bis zu 40 % der Grundschulen deutschlandweit will man zukünftig in das Projekt mit einbeziehen.

„Besonders gut hat mir gefallen, dass wir mehr gelernt haben, uns selbst zu organisieren.“

– Christian Wulf,
Auszubildender

Vorteile für alle Beteiligten

Für das Projekt entwickelt das Medienteam von ROCKID Unterrichtsinhalte in Anlehnung an den Medienkompetenzrahmen und verbessert diese regelmäßig anhand des Feedbacks von Auszubildenden und Lehrkräften. Die Inhalte umfassen Programmieren und Lernrobotik, den sicheren Umgang mit sozialen Medien, die Nutzung von Anwendungen der künstlichen Intelligenz oder Datenschutz und Privatsphäre. Die Auszubildenden sollen dazu zielgruppengerecht Basiswissen vermitteln.

ROCKID.one ist auf zwei Schuljahre ausgelegt und wird von den Auszubildenden in Zweier- oder Dreierteams durchgeführt. Unterstützung gibt der Verein in Form von Webinaren, Feedbackbögen und Checklisten. Auf einer eigens bereitgestellten Plattform können Auszubildende, Lehrkräfte, Ausbildungspersonal und Eltern jederzeit alle wichtigen Unterlagen einsehen. Nach einem Onboarding-Prozess im Sommer startet die erste Projektphase in der dritten Klasse mit acht flexiblen sowie zwei optionalen Schulstunden, die

zwischen Oktober und Januar an den Grundschulen absolviert werden. Im vierten Schuljahr findet die Projektphase von Februar bis Ostern statt – hier sind es nochmal sechs Stunden plus vier optionale Einheiten. Auch ein Abschlussworkshop für die Kinder im Unternehmen der Azubis ist am Ende der vierten Klasse möglich.

Klarer Ablauf, zeitlich flexibel

Für das Projekt entwickelt das Medienteam von ROCKID Unterrichtsinhalte in Anlehnung an den Medienkompetenzrahmen und verbessert diese regelmäßig anhand des Feedbacks von Auszubildenden und Lehrkräften. Die Inhalte umfassen Programmieren und Lernrobotik, den sicheren Umgang mit sozialen Medien, die Nutzung von Anwendungen der künstlichen Intelligenz oder Datenschutz und Privatsphäre. Die Auszubildenden sollen dazu zielgruppengerecht Basiswissen vermitteln.

ROCKID.one ist auf zwei Schuljahre ausgelegt und wird von den Auszubildenden in Zweier- oder Dreierteams durchgeführt. Unterstützung gibt der Verein in Form von Webinaren, Feedbackbögen und Checklisten.



“ Das Feedback der Auszubildenden ist sehr gut. Sie machen im Prozess eine echte Entwicklung durch und verbessern dabei ihre sozialen Skills.“

— Florian Berg, Ausbilder



Auf einer eigens bereitgestellten Plattform können Auszubildende, Lehrkräfte, Ausbildungspersonal und Eltern jederzeit alle wichtigen Unterlagen einsehen. Nach einem Onboarding-Prozess im Sommer startet die erste Projektphase in der dritten Klasse mit acht flexiblen sowie zwei optionalen Schulstunden, die zwischen Oktober und Januar an den Grundschulen absolviert werden. Im vierten Schuljahr findet die Projektphase von Februar bis Ostern statt – hier sind es nochmal sechs Stunden plus vier optionale Einheiten. Auch ein Abschlussworkshop für die Kinder im Unternehmen der Azubis ist am Ende der vierten Klasse möglich.

Der Region etwas zurückgeben

Gegründet wurde ROCKID im

nordrhein-westfälischen Wermelskirchen, proaktiv wurden Unternehmen in der Region angeschrieben. Der Wuppertaler Zangenhersteller KNIPEX beispielsweise zeigte früh Interesse an einer Kooperation und zählt heute nicht nur zu den Geldgebern des Projekts, sondern ist selbst mit seinen Auszubildenden beteiligt. Auch ein Zangenhersteller wie KNIPEX ist schließlich vom digitalen Wandel betroffen – Stichwort Industrie 4.0. Das sei aber mitnichten der ausschlaggebende Grund für das Engagement gewesen, erklärt Ausbilder Florian Berg, der die Ausbildungswerkstatt des Unternehmens koordiniert und den ersten Durchgang von ROCKID.one begleitet hat: „Uns war recht schnell klar, dass das ein Thema für uns ist, da wir nicht nur den sozialen Aspekt

gutheißen, fördern und der Region damit auch etwas zurückgeben wollen, sondern eben auch den Mehrwert für unsere Auszubildenden sehen.“

Bislang haben vier KNIPEX-Auszubildende das Projekt durchlaufen. Berg spricht von außerordentlich positiven Erfahrungen: „Das Feedback der Auszubildenden ist sehr gut. Sie machen im Prozess eine echte Entwicklung durch und verbessern dabei ihre sozialen Skills. Dazu ist es auch eine gewisse Art von Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird, wenn sie ihr eigenes Projekt auf die Beine stellen dürfen, ohne dass immer ein Ausbildender dahintersteht und Anweisungen gibt.“ Schön sei auch die zunehmende Vernetzung untereinander, da bislang Auszubildende aus

„Mit solchen Programmen öffnen wir unsere Ausbildung für kreative Köpfe und befreien uns auch selbst etwas aus starren Abläufen.“

— Thorsten Herkert, Ausbildungsleiter

ganz unterschiedlichen Fachbereichen und Lehrjahren teilgenommen hätten – ein Plus für die Unternehmenskultur.

Ehrliches Feedback

Christian Wulf befindet sich derzeit im dritten Lehrjahr und steht kurz vor seiner Abschlussprüfung. Die Teilnahme an ROCKID.one habe ihm auf jeden Fall bei seiner persönlichen Entwicklung geholfen, meint er: „Die Zusammenarbeit mit Kindern ist erstmal sehr positiv. Man bekommt ehrliche und direkte Antworten und sieht sofort, ob ihnen das Vorgetragene gefällt oder nicht. Das ist eine richtig gute Übung, bei der ich schnell eigene Fortschritte bemerkt habe.“ Die so trainierten Skills könne er gut in die Arbeitswelt übertragen, meint Christian Wulf: „Besonders gut hat mir gefallen, dass wir mehr gelernt haben, uns selbst zu organisieren. Das Zeitmanagement werde ich auf jeden Fall mitnehmen, auch das Üben von Präsentationen hat mich weitergebracht.“

Dabei sei die Betreuung durch die eigenen Ausbilder und das Team von ROCKID.one jederzeit sehr gut gewesen, trotzdem habe man viel Spielraum zur persönlichen Entfaltung erhalten. „Ich wüsste nicht, was man besser machen sollte und würde die Teilnahme an dem Programm auf jeden Fall weiterempfehlen“, resümiert der angehende Werkzeugmechaniker.

Unternehmen in der Pflicht

Das freut auch Knipex-Ausbildungsleiter Thorsten Herkert, der

das Projekt ebenfalls als vollen Erfolg bezeichnet und weiterführen möchte: „Wir wollen Kinder für moderne Technik begeistern. Zudem wollen wir Bildungschancen generieren. Für uns ist es wichtig, an Schulen zu gehen, an denen auch Kinder sind, die nicht immer automatisch Zugriff auf ein iPad haben. Dieser soziale, regionale Aspekt war für uns sehr wichtig bei der Koordination des Projekts.“ Zumal Knipex durch seine Teilnahme auch für sich werben könnte: „Die Azubis sind in dem Projekt auch Botschafter unseres Unternehmens, gehen in Schulen und zeigen, wie toll moderne Technik sein kann.“

Für Herkert hat sich in der Zusammenarbeit mit ROCKID außerdem gezeigt, wie wichtig es ist, dass sich Schulen externe Partner bei der Vermittlung gewisser Inhalte suchen. „Es bereichert den Komplex Schule ungemein, wenn man sich Unterstützung von außen holt. Das kann einer der Schlüssel dafür sein, Kinder von Technik, aber zum Beispiel auch Bereichen wie der Pflege zu begeistern. So was kann Schule heute vielleicht nicht mehr alleine leisten, aber da können wir uns engagieren“, meint Herkert, und nimmt damit explizit sich und andere Unternehmen in die Pflicht. Bei Knipex wolle man das Programm sogar ausbauen – mindestens drei Grundschulen in der Region will man als Partner gewinnen – und sich zudem für ähnliche Angebote öffnen, so der Ausbildungsleiter: „Glücklicherweise sind wir personell

gut dafür aufgestellt und haben tolle Azubis, die das gerne machen. Mit solchen Programmen öffnen wir unsere Ausbildung für kreative Köpfe und befreien uns auch selbst etwas aus starren Abläufen. Das wollen wir in Zukunft ausweiten.

Weitere Informationen finden Sie unter:



www.rockid.one

1 Christian Wulf ist Auszubildender zum Werkzeugmechaniker im dritten Lehrjahr. Er sagt, die Teilnahme an ROCKID.one habe ihm bei seiner persönlichen Entwicklung geholfen.

2 Christian Wulf und sein Kollege schätzen die Zusammenarbeit mit den Kindern und die ehrlichen und direkten Antworten der Schüler*innen.

3 Ausbilder Florian Berg will mit ROCKID.one auch der Region etwas zurückgeben.

Berufliche Bildung braucht Vorbilder

Bundeskanzler Olaf Scholz über die WorldSkills Lyon 2024, berufliche Bildung in Deutschland und Vorbilder bei der Berufswahl



Kaum ist die olympische Flamme in Paris erloschen, steht auch schon das nächste internationale Großevent in Frankreich vor der Tür: die WorldSkills Lyon 2024, die Weltmeisterschaft der Berufe, ein Zusammentreffen der Besten ihres jeweiligen Fachs. Wie die Olympioniken haben sich auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der WorldSkills lange auf ihren Einsatz vorbereitet. Und wie bei Olympia gilt auch bei den WorldSkills: Schon wer sich qualifiziert, ist ein echter Champion. Deshalb bin ich froh, dass ich auch dieses Jahr wieder Schirmherr der deutschen Berufe-Nationalmannschaft sein darf.

Bis heute setzt unsere duale Ausbildung in den Betrieben und Berufsschulen international Standards. Das zeigen auch unsere vielen guten Platzierungen bei den WorldSkills der vergangenen Jahre. Allein am Spektrum der im deutschen Team vertretenen Berufe – von A wie Anlagenelektronikerin bis Z wie Zimmerer – zeigt sich schon, welche Vielfalt in den Handwerks-, Dienstleistungs- und Industrieberufen steckt. Sie werden auch in Zukunft das Rückgrat der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft bleiben.

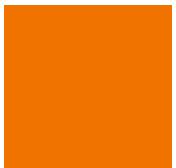
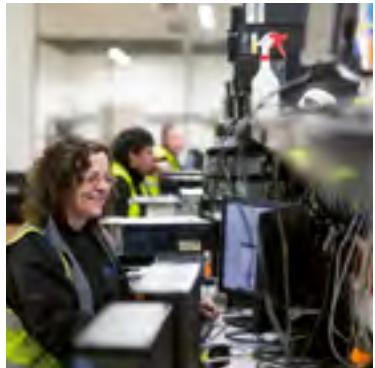
In diesem Magazin kommen Berufspraktikerinnen und -praktiker zu Wort, die neue Konzepte in der Berufsbildung umsetzen. Auch ich setze mich dafür ein, dass sich noch mehr junge Frauen und Männer für eine Aus- und Weiterbildung begeistern – zum Beispiel im Rahmen unserer Initiative „Sommer der Berufsausbildung“. Zum 1. August haben wir zudem das Aufstiegs-BAföG angehoben, das Unterstützung bei über 700 beruflichen Fortbildungen bietet. Und erst vor wenigen Wochen haben wir uns in der Bundesregierung darauf verständigt, über das Aufstiegs-BAföG Ausbildungskosten und -gebühren abzusenken, zum Beispiel für die Meisterausbildung.

Wichtig ist mir auch, dass wir allen den Einstieg in eine Ausbildung so leicht wie möglich machen. Wer sich informieren und beraten lassen möchte, dem helfen die Jobcenter und Arbeitsagenturen gerne weiter. Und wer den Übergang von der Schule in einen Ausbildungsbetrieb nicht auf Anhieb schafft, dem stehen die Jugendberufsagenturen inzwischen bundesweit mit Rat und Tat zur Seite. Schulen und Arbeitgeber flankieren dies.

Am wichtigsten bei der Berufswahl aber sind Vorbilder. Vorbilder, wie sie in diesem Magazin vorgestellt werden. Vorbilder wie unsere deutschen WorldSkills-Champions. Ich drücke ihnen bei der Weltmeisterschaft der Berufe in Lyon fest die Daumen und wünsche spannende Wettkämpfe, gute Begegnungen und viel Erfolg!



Olaf Scholz
Bundeskanzler der Bundesrepublik
Deutschland



WINNING TOGETHER

Als unabhängiger Technologiepartner beschaffen, managen und transformieren wir digitale Technik.
Bist Du dabei?

Als einer der führenden herstellerübergreifenden IT-Dienstleister erwartet Dich bei Computacenter Vielfalt – an Technologien, Themen und in den Teams! Unsere Kolleg:innen arbeiten an großen internationalen Projekten und gestalten Zukunft für Kunden von Grundschule bis Großkonzern! Wir wachsen seit mehr als 40 Jahren kontinuierlich – getragen von einer Unternehmenskultur, bei der jede:r unserer weltweit 20.000 Mitarbeiter:innen zählt.

careers.computacenter.com


Computacenter

**WINNING
TOGETHER
FOR OUR PEOPLE
AND OUR PLANET**

Hier geht's zur
Karriere-Website:



Erstes Ausbildungskonzept für Biomechatronik

Wie die Biologische Transformation und Klimaschutz in Bildungskonzepte münden

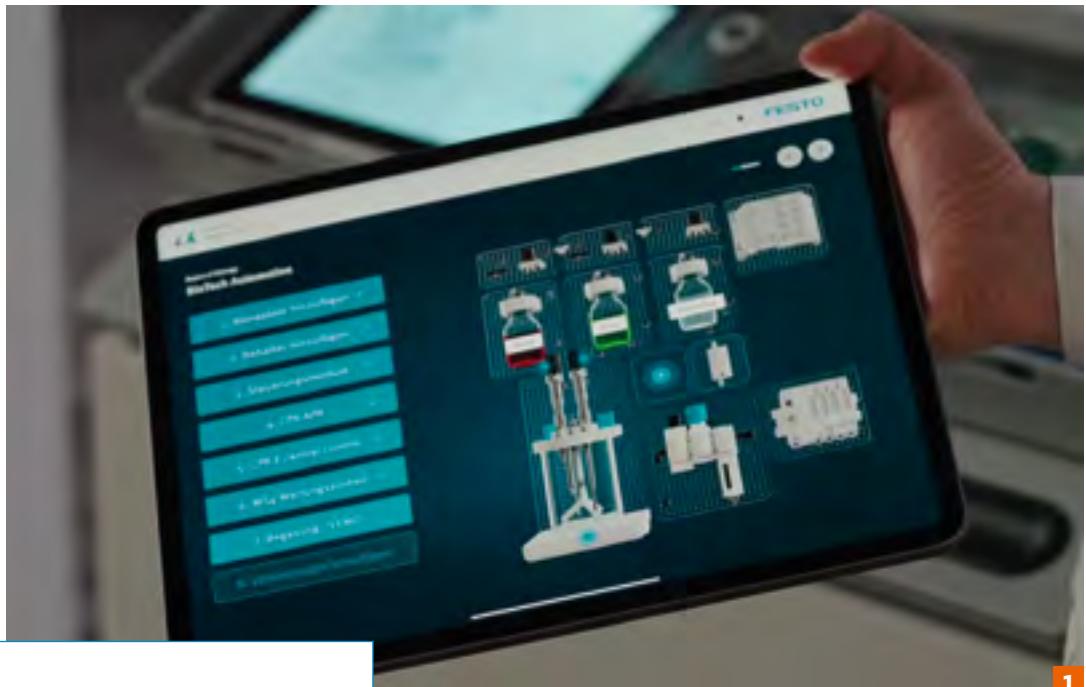


Im Zuge des Klimawandels ist die gesamte Weltbevölkerung aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten, um nachfolgenden Generationen keine ökologischen Hypothesen zu hinterlassen. Das Familienunternehmen Festo übernimmt dabei auch in der Aus- und Weiterbildung Verantwortung und hat auf lokaler Ebene an der Zusatzqualifikation „Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung“ maßgeblich mitgewirkt. Ziel ist es, diese bundesweit auszurollen.

Als führendes Unternehmen im Bereich der Automatisierungstechnik hat sich Festo dem Thema Nachhaltigkeit in unterschiedlichsten Facetten angenommen. Im Rahmen des „Blue World“-Ansatzes wurde die Frage gestellt, welchen Beitrag das Unternehmen für die globalen klimatischen Herausforderungen leisten kann. So hat Festo die Automatisierung der Biologischen Transformation fokussiert. Der Gedanke: Wenn die Zelle als kleinste Fabrik der Welt verstanden wird, kann deren Wachstum gezielt gefördert werden. So wird es möglich,

dass künftig Produkte hergestellt werden, die in verschiedenen Bereichen wichtige Rollen spielen können.

2022 hat Festo auf der Hannover Messe seinen ersten Bio-Reaktor vorgestellt und läutet damit eine neue Ära in der Automatisierungstechnik ein. Den neuen Herausforderungen im Bereich Biologisierung begegnet Festo jedoch nicht nur von technischer Seite, sondern hat in der technischen Aus- und Weiterbildung auch die künftig notwendigen Qualifikationen im Blick.



1

„Festo hat im Ausbildungszentrum in Esslingen, das von WorldSkills Germany als Leistungszentrum für die Disziplin Mechatronik zertifiziert wurde, ein Biologielabor mit einem Lernreaktor eingerichtet.“

Zusatzqualifikation „Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung“

Im Bereich der eigenen Berufsausbildung hat Festo deshalb gemeinsam mit der IHK Region Stuttgart die Zusatzqualifikation (ZQ) „Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung“ auf den Weg gebracht. Sie richtet sich an viele Ausbildungsberufe. Für die gewerblich-technischen und kaufmännischen Auszubildenden wird es ein Modul „Automatisierung der Biologischen Transformation“ geben. Festo wird Teile davon in seinem Ausbildungszentrum in Esslingen abdecken und mit eigenen Auszubildenden an den Start gehen.

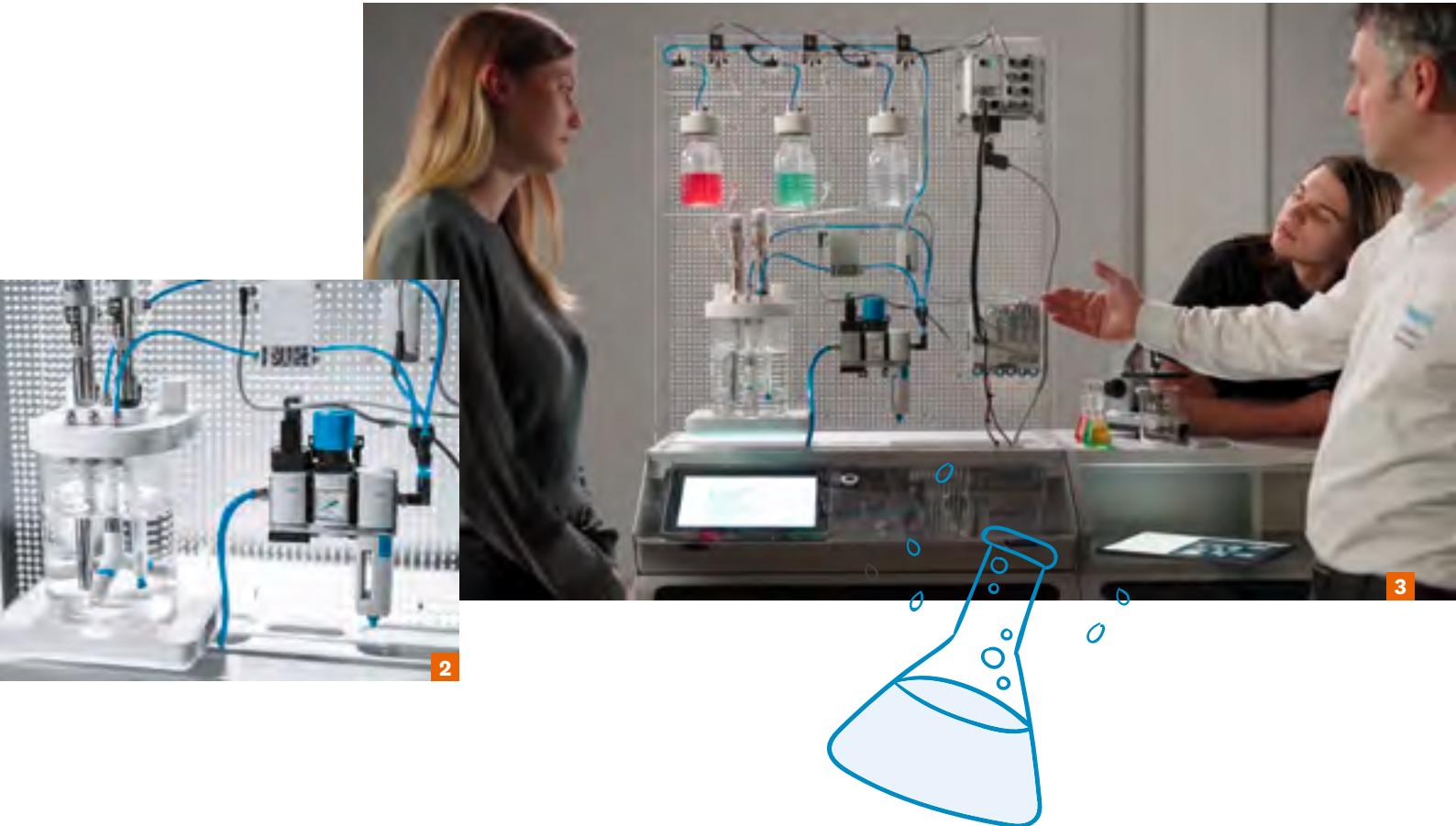
Vorgesehen ist ein allgemeiner Part, in dem beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) usw. angeboten werden. Ergänzt wird der allgemeine

Teil durch vertiefende Module für den Bereich Logistik und Verkehr, Banken und Versicherungen, Nachhaltigkeit in Handel und Dienstleistungen, nachhaltiges Büromanagement, Emissionsmanagement – und eben auch für das Thema Automatisierung der Biologischen Transformation. Hierfür hat Festo im Ausbildungszentrum in Esslingen, das von WorldSkills Germany als Leistungszentrum für die Disziplin Mechatronik zertifiziert wurde, ein Biologielabor mit einem Lernreaktor eingerichtet. Grundlegendes Equipment wie Inkubatoren, Zentrifugen, Mikroskope, Absauganlagen etc. stehen ab Spätsommer bereit und werden verwendet, um Algen und Hefe zu züchten. Dazu ist es wichtig, biologische Grundlagen zu wiederholen. Hierzu gehören u.a. die Unterschiede von Viren, Pilzen und Bakterien. In diesem Biologielabor sollen künftig alle Auszubildenden ein

Kurzpraktikum absolvieren. Zudem sollen hier auch die Inhalte der „Automatisierung der Biologischen Transformation“ vermittelt werden – auch für Auszubildende anderer Unternehmen. Die Idee ist, den gewerblich-technischen Auszubildenden einen Einblick zu geben, was Biologie ist und welche Chancen sich durch die Symbiose mit Technologie ergeben. Wenn durch biologische Stoffe andere Stoffe ersetzt werden können, die auf Rohölbasis bestehen, hat dies einen enormen positiven Effekt auf die Umwelt. Dazu gehören z.B. Biotenside für Reiniger, Bio-kraftstoffe und eben Algen als CO₂-Umwandler u.v.m.

Für künftige Facharbeiter*innen in diesem Bereich gilt es zu wissen, mit welchem Pipettierungssystem die Stoffe portioniert und verteilt werden können, ohne die Zellen zu zerstören. Oder welche Pumpen geeignet sind, um biologische Stoffe abzupumpen und abzufüllen. Oder durch die Abstimmung verschiedener Sensoren und einer gezielten Regelungstechnik dafür zu sorgen, dass das Wachstum der Zellen maximiert werden kann.





Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen

Und auch für die Hochschulbildung gibt es konkrete Pläne. Festo bildet die Fachkräfte der Zukunft aus. Daher entwirft das Unternehmen derzeit mit der Hochschule Reutlingen einen neuen Studiengang Biomechatronik, in dem biologische und technische Inhalte mit dem Fokus auf die Zelle als kleinste Fabrik der Welt verknüpft werden. Die Studierenden werden bei Festo vor allem die technischen Fähigkeiten lernen können. Hier soll der neue Lernreaktor ebenfalls Anwendung finden.

Es gibt viele Berufe, die in diesem Feld tätig sind: Von Industriemechaniker*innen angefangen, über Mechatroniker*innen, Elektroniker*innen für Automatisierungstechnik, Elektronikberufe generell usw. finden sich hier Berührungspunkte, weil es um Sensorik, Aktorik und Regelungstechnik geht.

Bereits bei der ZQ Künstliche Intelligenz war Festo involviert. Erfreulicherweise wird diese ZQ nun über den DIHK bundesweit bekannt gemacht. Dies zeigt den Vorteil von ZQs: Lokal entwickelt am Bedarf

der Unternehmen können diese Konzepte dann bundesweit bekannt gemacht werden. Es ist zu hoffen, dass es in vielen Regionen Bildungsanbieter gibt, die hier einsteigen, sodass vielleicht bald Auszubildende in der gesamten Bundesrepublik diese ZQ absolvieren können.

So hoffen die IHK Region Stuttgart und Festo, dass auch die ZQ Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung bundesweit ausgerollt wird.

Gerade der Zielgruppe der Ausbildung, den Generationen Y und Z, ist das Thema Klimaschutz immens wichtig. „Daher bin ich davon überzeugt, dass viele Auszubildende Interesse an der ZQ haben werden“, so Salvatore Bennardo, Ausbildungsleiter für die Mechatronik-Ausbildung bei Festo in Esslingen.

Weitere Informationen finden Sie unter:



[www.festo.com/
biomechatronik](http://www.festo.com/biomechatronik)

1 Die Lernsoftware ist ein Prototyp auf Basis der Lernplattform Festo LX, der die Inhalte spielerisch vermittelt und die Lernenden auf die Aufgaben vorbereitet.

2 Sensoren im Lernreaktor nehmen Messwerte automatisch auf und zeigen diese über die Steuerung und die dazugehörigen Komponenten an.

3 Der Bioreaktor ermöglicht die Kultivierung von Hefen und enthält Anwendungen zur Probenentnahme.



Stefan Dietl
Leiter Vocational Education,
Festo Didactic SE

Orientierung auf einen Klick

Der Begabungslotse hilft Lehrkräften und Eltern bei der Suche nach passenden Förderangeboten und Wissensformaten



1

Wie kann ich junge Talente bestmöglich unterstützen? Wo gibt es geeignete Fördermöglichkeiten? Wo finde ich Weiterbildungsoptionen? Wenn es darum geht, Bildungsbiografien zu gestalten, sehen sich Lehrkräfte und Eltern mit einer Fülle von Angeboten unterschiedlichster Qualität konfrontiert. Orientierung im Förderdschungel bietet das Online-portal Begabungslotse. Mit dem „Hybriden Lernraum“ finden hier neuerdings auch Lehrkräfte einen Baukasten mit digitalen Wissens- und Lernformaten rund um das Thema Talentförderung.

Kernstück des Begabunglotsen ist eine umfassende Datenbank mit inzwischen über 4.800 Einträgen, die

vom Team des Begabunglotsen akribisch recherchiert und anhand eigens entwickelter Qualitätskriterien überprüft werden. Mithilfe verschiedener Suchmodi können die Nutzer*innen des Portals die Datenbank passgenau nach Angeboten und Anbietern in der Talententwicklung und Talentförderung durchforsten – von Förderangeboten für Schüler*innen aller Altersstufen und Schulformen über Schulen mit begabungsförderlichem Schwerpunkt und Beratungs- und Informationsangeboten für Eltern bis hin zu Fortbildungen, Netzwerken und Plattformen für Lehrkräfte sowie Bildungspraktiker*innen.

Zu der Datenbank kommen Formate wie der Begabungskalender oder eine visualisierte Darstellung der Angebote am eigenen Standort, ein Magazin-Bereich mit tagesaktuellen

News sowie die Öffnung des Redaktionsbereichs für geprüfte Beiträge von Bildungsanbietern hinzu. Organisationen und Vereine haben so die Möglichkeit, ihr Wissen mit den Nutzer*innen des Portals zu teilen und über einen persönlichen Redaktionszugang ihre Datensätze zu verwalten, neue Angebote vorzustellen und News vorzuschlagen. Bei allem schreibt der Begabungslotse Benutzerfreundlichkeit groß, um seinen Nutzer*innen eine intuitive und effiziente Recherche zu ermöglichen.

Länderspezifische Angebote und Themen-Dossiers

Mit den LänderSPECIALs bündelt der Begabungslotse in einer 16-teiligen Reihe die schulischen und außerschulischen Schwerpunkte

und Besonderheiten der Begabungsförderung der einzelnen Bundesländer in individuellen Dossiers. Die Reihe trägt im besonderen Maße zur Qualitätssicherung des Begabungslotse bei, da sie in enger Absprache mit den Ansprechpartner*innen in den Kultusministerien und Senatsverwaltungen der Länder erarbeitet wurde und in Kooperation aktualisiert wird.

Daneben erscheinen auf dem Portal in unregelmäßigen Abständen Dossiers zu aktuellen Themen rund um die Talententwicklung und Begabungsförderung sowie für die praktische Anwendung – zum Beispiel zur Berufs- und Studienorientierung, zu Stipendien oder zu digitalem Lehren und Lernen. In Letzterem finden Lehrkräfte sowie Schüler*innen beispielsweise eine Auswahl von Portalen mit digitalen Tools – zusammengestellt nach Fächerzugehörigkeit –, eine Auswahl virtueller Möglichkeiten und digitaler Tools zur individuellen Berufs- und Studienorientierung oder auch eine Auflistung der digitalen Schulplattformen der einzelnen Bundesländer. Einen Überblick, welche Inhalte der Begabungslotse für pädagogische Fachkräfte bereithält, bietet zudem eine speziell für Lehrkräfte konzipierte Zielgruppenseite.

„Das Augenmerk liegt [...] auf Alltagsrelevanz und Umsetzbarkeit.“

Weiterbildung nach dem Baukastenprinzip

Um Kindern und Jugendlichen entsprechend ihrer Talente und Fähigkeiten die bestmöglichen Bildungschancen zu eröffnen, braucht es in Schulen und an außerschulischen

Um Kindern und Jugendlichen entsprechend ihrer Talente und Fähigkeiten die bestmöglichen Bildungschancen zu eröffnen, braucht es in Schulen und an außerschulischen Lernorten gut ausgebildete, engagierte Lehrkräfte und Lernbegleitende.“

Lernorten gut ausgebildete, engagierte Lehrkräfte und Lernbegleitende. Diese müssen besonders im Hinblick auf die Förderung von Begabungen bei jungen Menschen über vielfältige fachliche und nicht-fachliche Kompetenzen verfügen. Unterstützung bietet hier der „Hybride Lernraum“, ein neu im Begabungslotse entwickelter Bereich, in dem Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis Informationen, Praxistipps und Methodenwissen an Lehrkräfte und Lernbegleitende weitergeben. Die Nutzer*innen können im Hybriden Lernraum unterschiedliche digitale und analoge Wissens- und Lernformate so kombinieren, dass sie für ihren jeweiligen individuellen Bedarf passend, praxisrelevant und flexibel handhabbar sind.

Das Augenmerk liegt im Hybriden Lernraum immer auf Alltagsrelevanz und Umsetzbarkeit. Im Fokus stehen konkrete Fragen, wie zum Beispiel: Was macht einen innovativen Lernort aus? Wie lassen sich Begabungen von Schüler*innen im schulischen und außerschulischen Unterricht fördern trotz knapper zeitlicher Ressourcen? Was ist dran an der Befürchtung, dass sich Mehrsprachigkeit negativ auf Schulleistung auswirkt? Inhalte in Form von Texten oder Videos setzen im Hybriden Lernraum vertiefende Lernimpulse, zusätzlich angereichert mit Tipps, Trainingsaufgaben und Literaturverweisen. Ergänzt werden diese Wissens- und Lernangebote durch Formate, die dem Austausch dienen. So können Fragen zu Themen der Talententwicklung und Begabungsförderung jederzeit anonym

eingereicht werden. Sie werden gesammelt und von Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis beantwortet. Frage und Antwort werden dann im Hybriden Lernraum veröffentlicht.

Selbstkompetenz von jungen Menschen stärken – mit dem Methodenkoffer

Ebenfalls im Hybriden Lernraum verankert ist der „Methodenkoffer“ zur Stärkung der Selbstkompetenz, eine umfassende, praxiserprobte Methodensammlung für die Anwendung in der Schule und in außerschulischen Projekten. Selbstkompetenz, also die Fähigkeit, sein Wissen, Handeln und Können selbstkritisch zu reflektieren und sich angemessen einzuschätzen, ist für junge Menschen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, ein zentraler Skill. Methoden für ihre Stärkung gibt es zwar viele, allerdings benötigen pädagogische Fachkräfte für die Recherche und Zusammenstellung viel Zeit; auch sind Qualität und Praxistauglichkeit mitunter schwer einzuschätzen. Ziel des Methodenkoffers ist es daher, eine umfassende Sammlung erprobter Methoden kostenlos zur Verfügung zu stellen, die Lehrende ohne weiteren Aufwand im Unterricht verwenden können – und zwar für alle Klassenstufen und Schulformen, von der Hauptschule über das Gymnasium bis zur Berufsschule. Bei der Entwicklung wurde auf die langjährige Erfahrung und Expertise der Arbeit in den Schülerakademien von Bildung & Begabung zurückgegriffen. An diesen außerschulischen Bildungsangeboten nehmen jährlich rund



“Selbstkompetenz ist für junge Menschen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, ein zentraler Skill.“

Weitere Informationen finden Sie unter:



[www.
begabungslotse.de](http://www.begabungslotse.de)

Den ausführlichen Beitrag lesen Sie unter:



[www.
worldskillsgermany.
com/
orientierung-auf-
einen-klick](http://www.worldskillsgermany.com/orientierung-auf-einen-klick)

2

1.200 Jugendliche teil. Gemeinsam mit Gleichaltrigen leben und lernen sie an einem Ort und gestalten in Kursen und übergreifenden Aktivitäten die Akademie aktiv mit.

Aktuell umfasst der Methodenkoffer sieben Themen der Selbstkompetenzstärkung. Jedes Thema beinhaltet unterschiedliche Methoden, die in verschiedenen schulischen und außerschulischen Bildungskontexten eingesetzt werden können. Stärkenorientierung, mentale Gesundheit, Interessen, Werte und Ziele, aber auch die Planung und Dokumentation eigener Vorhaben durch Journaling stellen einen thematischen Auszug der über 70 Methoden dar. Dazu kommen weitere Methoden im Hybriden Lernraum zu den Themen Resilienz und Mehrsprachigkeit.

Alle Methoden sind so beschrieben und mit ausdruckbaren Kopiervorlagen versehen, dass eine Lehrkraft sie im Rahmen des Unterrichts einsetzen kann. Sie kann sie direkt in den Lehrplan integrieren und auch in außerschulischen Aktivitäten nutzen.



**Dr. Gabriele
Unkelbach-
Romussi**
Projektleiterin
Begabungslotse



Matthias Bunk
Referent für
Kommunikation
und Öffentlich-
keitsarbeit

1 Video-Inhalte setzen im Hybriden Lernraum vertiefende Lernimpulse, zusätzlich angereichert mit Tipps, Trainingsaufgaben und Literaturverweisen.

2 Bei der Entwicklung des Methodenkoffers wurde auf die langjährige Erfahrung und Expertise der Arbeit in den Schülerakademien von Bildung & Begabung zurückgegriffen.

Bildung & Begabung gemeinnützige GmbH



Nothing but **HEAVY DUTY.**™

MILWAUKEE® IST IHR SOLUTION PROVIDER

M12



M18



MX FUEL



BELEUCHTUNG



ZUBEHÖR



HANDWERKZEUGE



PACKOUT™



**PERSÖNLICHE
SCHUTZ-
AUSRÜSTUNG**



Wir bieten Ihnen ganzheitliche, professionelle Lösungen.

Elektrowerkzeuge. Akku-Gartengeräte. Zubehöre. Handwerkzeuge.

Aufbewahrungslösungen. Persönliche Schutzausrüstung. Mit MILWAUKEE® erhalten Sie die volle Bandbreite an Innovation für zukunftssicheres Arbeiten.

Von Profis, für Profis.

milwaukeetool.de

@ MILWAUKEETOOLDACH

**ERFAHREN
SIE MEHR**



„Ein ‚No-Go‘ für den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Deutschland“

Die wichtigsten Facts aus dem Berufsbildungsbericht 2024

Jährlich zum 15. Mai ist es so weit: Das Bundesbildungssministerium kommt seinem gesetzlichen Auftrag nach, die Entwicklung in der beruflichen Bildung kontinuierlich zu beobachten und gibt der Bundesregierung im Berufsbildungsbericht einen umfassenden Einblick, wie es um die berufliche Bildung steht. Das oberflächliche Fazit liest sich positiv: mehr Verträge, mehr Angebote, steigende Nachfrage. Selbstverständlich haben die Verantwortlichen aber genauer hingeschaut – und unter dem Glanz positiver Tendenzen einige (Dauer-)Baustellen gefunden.

Die guten Nachrichten vorweg: Es wurden mehr Ausbildungsverträge neu abgeschlossen – und zwar genau 489.200. Das entspricht einem zarten Plus von 3 % im Vergleich zum Vorjahr – und das über nahezu alle Zuständigkeitsbereiche hinweg. Ein Wermutstropfen bleibt: Das Vor-Corona-Niveau konnte erneut nicht erreicht werden (-6,8 % im Vergleich mit 2019). Ähnlich sah die Bilanz im Jahr 2023 auch bei Angebot und Nachfrage aus: Das Angebot blieb 2,7 % unter dem von 2019; bei der Nachfrage sah es noch deutlicher aus: -6,2 % (traditionell) bzw. -7,7 % (erweitert = Bewerber*innen mit Alternative wie z. B. ein weiterer Schulbesuch oder berufsvorbereitende Maßnahmen) im Vergleich mit 2019. Im konkreten Vorjahresvergleich kann sich die Bilanz aber durchaus sehen lassen: Das Ausbildungsangebot ist um 3,4 % auf 562.600 im Vergleich zu 2022 ein weiteres Mal gestiegen. Bei der Nachfrage nach traditioneller Definition ergab sich ein Zuwachs um 3,6 % auf 515.600. Auch die erweiterte Nachfrage ist um 3,2 % auf 552.900 gestiegen. Die Nachfragewerte stiegen dabei das erste Mal wieder seit Jahren.

9 von 10 bestandene Abschlussprüfungen

Und es gab noch mehr gute Nachrichten, bspw. beim Thema Übernahme: Gut drei Viertel der Absolventinnen

+3 %

489.200 neue
Ausbildungsverträge

2,86 Mio.

zwischen 20 und 34 Jahren
ohne Berufsabschluss

und Absolventen werden von ihrem Ausbildungsinstitut übernommen. Das entspricht dem höchsten Wert seit dem Jahr 2000. Dabei unterstützen die ausbildenden Unternehmen ihre Fachkräfte von morgen, „sodass rund neun von zehn Kandidatinnen und Kandidaten die Abschlussprüfung bestehen“, wie der ergänzende Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zu entnehmen ist. Auch sei die berufliche Weiterbildung fester Bestandteil vieler Betriebe: „Im Zuge des lebensbegleitenden Lernens unterstützt fast jedes zweite Unternehmen die berufliche Weiterbildung seiner Beschäftigten. Pro Jahr werden rund 40 Milliarden Euro in die Personalentwicklung investiert.“

Knapp 2,9 Mio. ohne Berufsabschluss

Sorgenfalten bereiten allerdings die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen, die erneut gestiegen ist, auf mittlerweile 73.400 (+4.600). Auch die Zahl derer, die noch eine Ausbildungsstelle suchen, ist gestiegen (+3.300 auf 73.700). In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass es sich bei allen Angaben um Durchschnittswerte handelt, die je nach Region und Ausbildungsberuf stark variieren können. Das ist eine Erklärung dafür, dass Angebot und Nachfrage nicht zusammenfinden. Schlechte Nachrichten gab es auch von

73.400

der Bevölkerungsgruppe junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss – deren Anzahl ist erneut gestiegen. Waren im Jahr 2021 rund 2,64 Millionen Personen (17,8 %) betroffen, so stieg diese Zahl im Jahr 2022 auf 2,86 Millionen an (19,1 %).

Fachkräfterekrutierung und -sicherung bleiben zentrale Aufgaben

Angesichts dieser Zahlen machte Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), trotz positiver Tendenzen klar: „Wir müssen weiterhin mehr junge Menschen für eine attraktive duale Berufsausbildung gewinnen. Auch die Potenziale der Zuwanderung gilt es besser zu nutzen. Größte Sorge bereitet mir, dass die Zahl der jungen Menschen unter 35 Jahren ohne Berufsabschluss weiter auf jetzt rund 2,9 Millionen gestiegen ist. Mittlerweile ist fast jeder Fünfte in dieser Altersgruppe davon betroffen. Das können wir uns nicht leisten, das ist ein ‚No-Go‘ für den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Deutschland. Hier sind zielführende Maßnahmen gefragt. Fachkräfterekrutierung und -sicherung bleiben zentrale Aufgaben für die ganze Gesellschaft!“

Unterstützungsmaßnahmen werden gefordert

Wie diese Herausforderungen zu stemmen sein werden, dafür hatte der Hauptausschuss des BIBB in seiner Stellungnahme bereits einige Ideen: „Die berufliche Bildung muss noch größere Wertschätzung erfahren, und die Gleichwertigkeit zur hochschulischen Ausbildung sollte gefördert werden. Um alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist es notwendig, alle Potenziale für die Berufsausbildung zu heben.“ Das BIBB macht hierfür verschiedene Unterstützungsmaßnahmen aus wie „eine flächen-deckende und qualitativ hochwertige Berufsorientierung sowie die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz in allen Schulformen, um mehr junge Menschen für die Berufsbildung zu gewinnen. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme ist die Förderung der Mobilität, beispielsweise durch ein deutschlandweites Azubi-Ticket und mehr Wohnraum für Auszubildende.“

Gut oder nicht gut – das ist hier die Frage

So einig wie sich der Hauptausschuss bei der Sache berufliche Bildung ist, werden unterschiedliche Draufsichten dennoch spürbar: Während die Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber *innen es z. B. insgesamt als positiv bewertet, dass rund sechs von zehn ausbildungsberechtigten Unternehmen aktuell ausbilden und feststellt, dass die Ausbildungsbeteiligung gewachsen sei, sieht das die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer *innen

+3,4 %

Ausbildungsangebot:
562.600

erwartungsgemäß weniger rosig. Sie werden in der ergänzenden Stellungnahme wie folgt zitiert: „Auch die Lage der Ausbildungsbetriebe ist besorgnisregend. Erneut ist die Zahl der ausbildenden Betriebe gesunken und beträgt nur noch 18,9 Prozent. In der Entwicklung hin zu immer weniger Ausbildungsbetrieben lässt sich keine Trendwende erkennen. Die Ausbildung künftiger Fachkräfte liegt damit in den Händen von immer weniger Betrieben und somit auf einer zunehmend schmaleren Basis. Besonders der verstärkte Rückzug von Klein- und Kleinstbetrieben aus der Ausbildung braucht mehr Aufmerksamkeit.“

“

Fachkräfterekrutierung und -sicherung bleiben zentrale Aufgaben für die ganze Gesellschaft!

– Friedrich Hubert Esser

Fazit

Der Berufsbildungsbericht ist auch in diesem Jahr wieder ein eindrucksvolles Zeugnis der Mühen aller Beteiligten um die berufliche Bildung – trotz einiger Dämpfer gibt es positive Zeichen. Auch WorldSkills Germany trägt mit seiner Expertise, den Initiativen, seinem Netzwerk und natürlich dem Ansatz „Lernen im Wettbewerb“ dazu bei, diese positiven Tendenzen zu bestätigen. Lassen Sie uns gemeinsam die berufliche Bildung weiter voranbringen!



Bildungspraktiker*innen

diskutieren

Wandel der Ausbildung

Förderung von Auszubildenden und
Nachhaltigkeit im Fokus



Ist die deutsche Berufsausbildung auf die Zukunft vorbereitet? Dies diskutierten im Mai 2024 beim WorldSkills Germany-Zukunftsforum in Bad Cannstatt Bildungspraktiker*innen aus ganz Deutschland. Im Mittelpunkt standen Themen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung und die individuelle Förderung von Auszubildenden. Durch Impulsvorläufe und intensive Diskussionen wurden innovative Ansätze und notwendige Veränderungen erörtert, um die Berufsausbildung in Deutschland fit für die kommenden Herausforderungen zu machen.

“

Themen wie „Learning by Doing“, die Entwicklung von Softskills und die Unterstützung der psychischen Gesundheit von Auszubildenden wurden als essenziell hervorgehoben.“



1

Die Agenda 2030, verabschiedet von der Weltgemeinschaft im Jahr 2015, setzt mit ihren 17 globalen Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) den Rahmen für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die dringende Frage, welchen Beitrag die berufliche Bildung zur Erreichung dieser Ziele leisten kann. Das WorldSkills Germany-Zukunftsforum bot eine Plattform, um diese Fragen zu diskutieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Im Rahmen der Veranstaltung boten vier Expert*innen mit ihren Impulsvorträgen wichtige Denkanstöße, die die Teilnehmenden in den anschließenden Diskussionen weiter vertieften.

Schwerpunkt Berufsbildungsforschung – Dr. Michael Scharp

Dr. Michael Scharp, Forschungsleiter „Bildung und digitale Medien“ am Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (IZT) in Berlin, zeigte in seinem Vortrag am Beispiel der Nachhaltigkeit in Hotel- und Gastronomieberufen, wie sich die Nachhaltigkeitsziele in der Ausbildung wiederfinden sollten. So sprach er das SDG 3.4 an: „Bis 2030 die vorzeitige Sterblichkeit aufgrund von nichtübertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken.“ So sei die Fehlernährung auch eine Frage der gastronomischen

Berufe, genauso wie die „nichtübertragbaren Krankheiten“ wie Adipositas, Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, welche in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ernährung stünden. Auch hob Dr. Scharp das KEEKS-Projekt (Klima- und energieeffiziente Küche in Schulen) hervor, in dem die Energieverbräuche von Schulküchen untersucht wurden.

Schwerpunkt Berufsorientierung – Prof. Dr. Michael Heister

Prof. Dr. Michael Heister, Leiter der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), setzte sich in seinem Vortrag kritisch mit dem Thema Berufsorientierung auseinander. Er wies darauf hin, dass Berufsorientierung seit den 2010er Jahren an Bedeutung gewonnen habe, jedoch während der Corona-Pandemie weitgehend ausgefallen sei. Besonders hob Prof. Dr. Heister hervor, dass es bereits zahlreiche Initiativen und Programme zur Berufsorientierung gebe, und er daher keinen gravierenden Verbesserungsbedarf sehe. Allerdings plädierte er für eine bessere Systematisierung der Angebote, ein größeres Berufsorientierungsangebot an Gymnasien und die stärkere Einbindung digitaler Technologien.

Schwerpunkt Weiterbildung – Siglinde Foidl-Dreißer

Siglinde Foidl-Dreißer, Vorsitzende



2

des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V., beschäftigte sich in ihrem Vortrag mit den Herausforderungen der beruflichen Bildung im Hinblick auf die Erreichung der Ziele der Agenda 2030. Sie betonte die Bedeutung von Softskills wie Zeitmanagement, Kommunikationsfähigkeit und Teamarbeit, die in der beruflichen Ausbildung stärker gefördert werden müssten. Darüber hinaus stellte sie die Notwendigkeit heraus, Medienkompetenz zu vermitteln und selbstgesteuertes Lernen zu fördern. Die Entwicklung innovativer Lernmethoden und die Anpassung an spezifische betriebliche Bedarfe identifizierte sie als zentrale Herausforderungen für die Bildungspraktiker*innen in Unternehmen.

Schwerpunkt Berufsausbildung – Oberstudiendirektor Stefan Nowatschin

Oberstudiendirektor
Stefan Nowatschin, stellvertretender





3



4

Bundesvorsitzender des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung und Schulleiter der Berufsbildenden Schulen 1 in Uelzen, stellte in seinem Vortrag die Bedeutung von Exzellenzzentren für die berufliche Bildung in den Vordergrund. Er beschrieb den BBS Campus Uelzen als ein regionales Exzellenzzentrum für Berufliche Bildung Nachhaltige Entwicklung, das als Leitstelle für ein globales Netzwerk dient. Nowatschin erläuterte, wie durch Lernortkooperationen zwischen beruflichen Schulen und Betrieben nachhaltige Bildungslandschaften geschaffen werden können. Diese Kooperationen seien essenziell, um Bildung für nachhaltige Entwicklung im Alltag der Berufsschulen und Unternehmen zu verankern.

“Die Teilnehmenden betonten, dass es wichtig sei, weg vom „Gießkannenprinzip“ hin zu einer stärker individualisierten Ausbildung zu kommen, die den Auszubildenden mehr Perspektiven und Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung bietet.“

Diskussionen und Ergebnisse: Azubis als Individuen im Fokus

Die nachfolgenden Diskussionen zeigten, dass viele der aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung darauf abzielen, die Persönlichkeit und individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden besser zu berücksichtigen. Themen wie „Learning by Doing“, die Entwicklung von Softskills und die Unterstützung der psychischen Gesundheit von Auszubildenden wurden als essenziell hervorgehoben. Die Teilnehmenden betonten, dass es wichtig sei, weg vom „Gießkannenprinzip“ hin zu einer stärker individualisierten Ausbildung zu kommen, die den Auszubildenden mehr Perspektiven und Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung bietet. Dabei sprachen die Bildungspraktiker*innen vor allem folgende Punkte an:

- Softskills: Die Förderung von Sozialkompetenzen, Eigenverantwortung und Kommunikationsfähigkeiten bei den Auszubildenden stand im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden hoben hervor, dass diese Fähigkeiten in einer zunehmend automatisierten Arbeitswelt von großer Bedeutung seien.
- Praktische Umsetzung der Theorie: Ein weiteres zentrales Thema war die Kluft zwischen Theorie und Praxis. Die Bildungspraktiker*innen forderten, dass Auszubildende in der Lage sein müssen, das theoretische Wissen praktisch

anzuwenden und sich dabei auch mit realen beruflichen Herausforderungen auseinanderzusetzen.

- Psychische Gesundheit: Es wurde darauf hingewiesen, dass die psychischen Belastungen von Auszubildenden zunehmen. Dies erfordere eine verstärkte emotionale Unterstützung und Begleitung.
- Individuelle Förderung: Es bestand Einigkeit darüber, dass die Ausbildung stärker auf die individuellen Bedürfnisse und Stärken der Auszubildenden eingehen müsse. Das bedeute auch, dass den jungen Menschen mehr Freiraum für selbstgesteuertes Lernen und Eigenverantwortung eingeräumt werden sollte.

Weitere zentrale Diskussionspunkte waren die Qualität der Lernorte, die Abbrecherquote in der Ausbildung und die Motivation der Auszubildenden. Besonders intensiv wurde die Frage erörtert, ob die duale Ausbildung in ihrer aktuellen Form noch zeitgemäß ist oder modifiziert werden sollte, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Die Teilnehmenden des Zukunftsforums kamen zu dem Schluss, dass gesetzliche und ordnungspolitische Regelungen allein nicht ausreichten. Vielmehr müssten die Bildungspraktiker*innen selbst aktiv werden, um die Ausbildung zu transformieren.

Fazit

Das WorldSkills Germany-Zukunftsforum 2024 zeigte eindrucksvoll, dass die berufliche Bildung in Deutschland zwar vor Herausforderungen steht, aber auch zahlreiche Chancen bietet. Die Diskussionen und Impuls-vorträge machten deutlich, dass es nicht nur auf technische Innovationen, sondern vor allem auf die Förderung von Softskills, Sozialkompetenz und einer nachhaltigen Entwicklung ankommt. Die Bildungspraktiker*innen waren sich einig, dass es mehr Freiräume für Experimente und innovative Ansätze braucht, um die Berufsausbildung zukunftsfähig zu gestalten. Dabei sei es wichtig, bestehende Handlungsspielräume zu nutzen und Lernortkooperationen zu stärken, um eine ganzheitliche und nachhaltige Bildungslandschaft zu gestalten.



5

1 Die Teilnehmenden des Zukunftsforums brachten die Perspektiven der Wirtschaft, dem Verbundswesen und der Bildungslandschaft in die Diskussion ein.

2–4 Oberstudiendirektor Stefan Nowatschin (2), Prof. Dr. Michael Heister (3) und Sieglinde Foidl-Dreißer (4) begannen das Zukunftsforum mit anregenden Impuls-vorträgen.

5 WorldSkills Germany-Vorstandsvorsitzender Michael Hafner (l.) und Geschäftsführer Hubert Romer (r.) gemeinsam mit den Referent*innen Prof. Dr. Michael Heister, Dr. Michael Scharp, Sieglinde Foidl-Dreißer und Oberstudiendirektor Stefan Nowatschin.



1961–2024
63 Jahre Ausbildung
im neuen IKKE-Gebäude



IKKE – GEFRAGTER PARTNER FÜR PROFIS UND LERNENDE

- 780 Azubis werden ausgebildet zum Mechatroniker für Kältetechnik
- Meisterausbildung von aktuell 85 Meisterschülern
- Umschulungen zum Mechatroniker für Kältetechnik in 28 Monaten
- Zertifizierung gemäß Chemikalien-Klimaschutz- und EU F-Gas-Verordnungen
- Schulungszentrum für Servicetechniker
- Praxischulungen für internationale Azubis und Studenten
- WorldSkills Germany - Bundesleistungszentrum Kälte- und Klimatechnik

Hochqualifizierte Ingenieure und Meister sowie eine exzellente Infrastruktur garantieren eine optimale Aus- und Weiterbildung – Fragen Sie uns!



IKKE gGmbH Informationszentrum für Kälte-, Klima- und Energietechnik
Kruppstraße 184, 47229 Duisburg

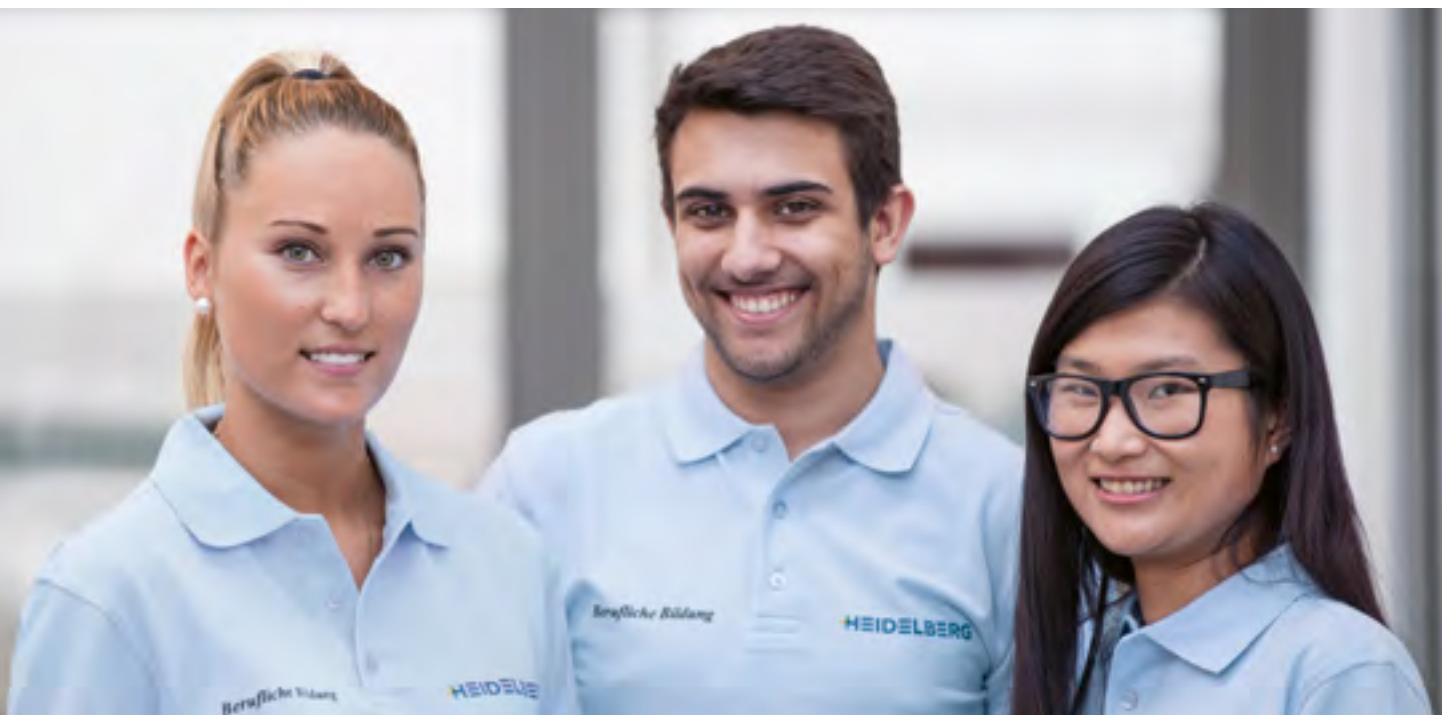
Tel.: +49 2065-839260 Fax: +49 2065-839279 info@i-k-k-e.com
www.i-k-k-e.com

Gestalte deine Zukunft. Ausbildung und duales Studium bei Heidelberg.



Starte deinen beruflichen Werdegang mit einer exzellenten Ausbildung oder einem dualen Studium bei Heidelberg.

→ www.heidelberg.com/karriere



- Ausbildung in über zehn Berufsbildern
- Duales Hochschulstudium für Schüler mit allgemeiner Hochschulreife
- Berufliches Orientierungspraktikum für Schüler aller Schularten

Ausbildungstrends erkennen und recherchieren

Das kompetenzz-Datentool gibt einen interaktiven Einblick in aktuelle Ausbildungsdaten

Mit dem interaktiven Datentool Ausbildung bietet das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (kompetenzz) einen umfassenden Einblick in Entwicklungen und Herausforderungen in der Berufsausbildung. Darüber hinaus können die Anteile von Frauen und Männern in den jeweiligen Ausbildungsberufen direkt abgelesen werden. Für Unternehmen und Bildungsinstitutionen stellt das Datentool Ausbildung eine einzigartige Ressource dar, um Entscheidungen im Bereich der beruflichen Ausbildung datenbasiert zu treffen.

Sie möchten wissen, wie viele junge Frauen in den letzten Jahren eine betriebliche Ausbildung im MINT-Bereich gemacht haben oder wie viele männliche Auszubildende es in Pflegeberufen gibt? Oder benötigen Sie Zahlen, um neue Ausbildungsstrategien für Ihr Unternehmen zu untermauern?

Das Datentool Ausbildung bietet die Möglichkeit, Daten zur betrieblichen und schulischen Ausbildung in Deutschland zu recherchieren und für eigene Auswertungen zu nutzen.

Wie können die Informationen des Datentools genutzt werden?

Vor dem Hintergrund eines steigenden Fachkräftemangels kann das Datentool Ausbildung dabei helfen, zukunftsorientierte Ausbildungsstrategien zu entwickeln. Durch detaillierte und aktuelle Daten hilft das Tool den Nutzer*innen, fundierte Entscheidungen zu treffen, um den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden. Für Unternehmen, HR-Abteilungen, Ausbildungspersonal und Bildungsinstitutionen ist das Datentool Ausbildung damit eine einzigartige Ressource, die datengestützte Entscheidungen im Bereich der beruflichen Ausbildung unterstützt.

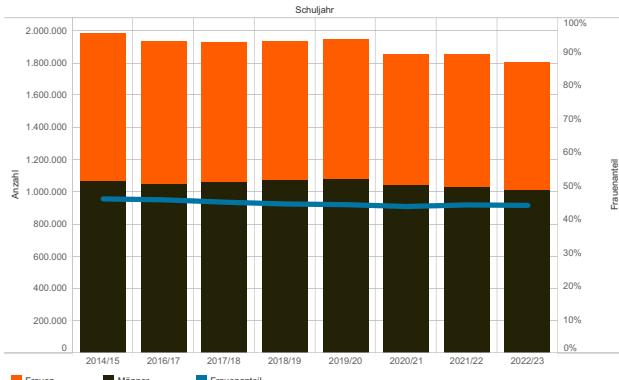
Das Datentool kann beispielsweise für eine Marktanalyse des Ausbildungsmarkts herangezogen werden. Dafür liefert es berufsspezifische Daten wie Informationen

über die Popularität und die Abschlusszahlen bestimmter Ausbildungsberufe oder die Entwicklung des Frauenanteils. Außerdem können die Nutzer*innen aktuelle Trends am Ausbildungsmarkt identifizieren. Dies lässt auch Prognosen über den zukünftigen Bedarf an Ausbildungsplätzen und Fachkräften zu. Bildungsinstitutionen können diese Informationen für die Programmentwicklung heranziehen, um den Bedarf für einzelne Ausbildungsgänge einzuschätzen. Auch lassen sich dadurch ggf. Bereiche identifizieren, die durch spezielle Förderprogramme unterstützt werden können. Für die Konzeption von Angeboten zur Berufsorientierung und Ausbildungsmarketing-Aktivitäten sind die Daten ebenfalls hilfreich, da sie aufzeigen, bei welchen Berufen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen besonders groß sind und es entsprechend viel Aufklärungspotenzial gibt.

„ Das Datentool Ausbildung bietet die Möglichkeit, Daten zur betrieblichen und schulischen Ausbildung in Deutschland zu recherchieren und für eigene Auswertungen zu nutzen.“

Auch Unternehmen können das Datentool für die langfristige Personalplanung heranziehen, um berufliche Trends zu verfolgen. Außerdem ermöglicht es, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Ausbildung zu erkennen und Maßnahmen zu deren Abbau zu entwickeln.

Beim Verfassen von Projekt- und Forschungsanträgen kann das Datentool genutzt werden, um den Status quo von Ausbildungszahlen und Frauenanteilen in bestimmten Bereichen zu ermitteln.



Schuljahr	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil	Männer	Männeranteil
2022/23	1.795.792	795.524	44,1%	1.007.472	55,9%
2021/22	1.849.478	822.197	44,3%	1.035.232	55,7%
2020/21	1.854.163	812.136	43,8%	1.042.047	56,2%
2019/20	1.944.378	862.275	44,3%	1.082.103	55,7%
2018/19	1.937.133	862.962	44,5%	1.074.171	55,5%
2017/18	1.929.442	869.960	45,1%	1.059.482	54,9%
2016/17	1.937.668	887.215	45,8%	1.050.453	54,2%
2014/15	1.981.195	912.655	46,1%	1.068.540	53,9%

1

jeder Ausbildungsberuf einzeln betrachtet werden. Eine Besonderheit des Datentools ist die Möglichkeit, zusammengefasste Daten für Ausbildungsberufe im MINT-Bereich sowie im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen abzurufen, in denen es besonders große Geschlechterunterschiede gibt.

Im Modul **Ranglisten** können die Ausbildungsberufe nach verschiedenen Kriterien sortiert werden. Dadurch lassen sich die Top 10, Top 20 oder Top 30 nach der Gesamtzahl der Auszubildenden oder der Anzahl getrennt nach Frauen und Männern sowie nach prozentualen Frauen- oder Männeranteil erzeugen. Die Ranglisten werden zusätzlich grafisch dargestellt.

In beiden Modulen lässt sich auswählen, ob nur schulische, nur betriebliche oder alle Ausbildungsberufe gemeinsam betrachtet werden. Außerdem können die Zahlen jeweils für Anfänger*innen, Absolvent*innen und alle Auszubildenden angezeigt werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Ausbildungsberufe, die unter die Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderung fallen, ein- oder auszublenden. Neben einem Überblick über die gesamtdeutsche Situation stehen die Daten auch für jedes Bundesland separat zur Verfügung.

Ergänzend zu den ersten beiden Modulen ermöglicht das **Modul Karte** einen visuellen Vergleich der Frauenanteile in den einzelnen Bundesländern. Auch hier können die Daten für alle Ausbildungsberufe, für Einzelberufe oder für die nach MINT oder Gesundheits- und Sozialwesen zusammengefassten Ausbildungsberufe getrennt nach Schuljahr, Ausbildungstyp und Ausbildungsstatus dargestellt werden. In allen Modulen stehen die Daten auch als Download zur Verfügung.



2

Blick in die Daten – aktuelle Entwicklungen

Ein Blick auf die Zeitreihen getrennt für betriebliche und schulische Ausbildungen zeigt: Im Schuljahr 2022/2023 befanden sich mit 1.249.911 Auszubildenden doppelt so viele Personen in einer betrieblichen Ausbildung als in einer schulischen Ausbildung (531.586 Auszubildende). Für beide Ausbildungswegs gilt dabei: Die Corona-Pandemie hat sich negativ auf die Anzahl der Auszubildenden ausgewirkt. Während sich die schulischen Ausbildungen jedoch im Hinblick auf die Auszubildendenzahlen in den letzten beiden Schuljahren wieder etwas erholt haben, nimmt die Anzahl der Auszubildenden in Betrieben weiterhin ab.

Die Daten zeigen auch, dass sich die Ausbildungswegs von Frauen und Männern deutlich unterscheiden: Der Anteil der Frauen an betrieblichen Ausbildungen liegt aktuell (Schuljahr 2022/2023) bei 34,4 %, während er im gleichen Schuljahr in schulischen Ausbildungen bei 66,7 % liegt. Dies ist dadurch zu erklären, dass die Wahl

Auch für ein Benchmarking, um die eigenen Ausbildungangebote im Vergleich einzurichten, eignet sich das Datentool. Unternehmen und Institutionen können ihre Ausbildungssprogramme und -ergebnisse mit branchenspezifischen und nationalen Benchmarks vergleichen. Außerdem ist ein Vergleich zwischen den Bundesländern möglich, der insbesondere für Bildungsinstitutionen und ihre meist kommunalen oder regionalen Träger interessant ist.

Wie ist das Datentool Ausbildung aufgebaut?

Das Modul **Zeitreihen** zeigt für betriebliche und schulische Ausbildungen ab dem Berufsschuljahr 2014/2015 die Entwicklung der Gesamtzahl der Auszubildenden, die Anzahl getrennt nach Geschlecht sowie den prozentualen Anteil von Frauen und Männern. Die Informationen stehen sowohl in tabellarischer als auch in grafischer Form zur Verfügung. In den Zeitreihen können alle Ausbildungsberufe insgesamt oder auch

Alle Ausbildungsberufe nach Gesamtanzahl Deutschland

Rang	Beruf	Typ	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil	Männer	Männeranteil
1	Pflegefachmann/-frau (GS)	Schulisch	137.929	104.294	75,6%	33.635	24,4%
2	Erzieher/in (GS)	Schulisch	94.315	75.146	79,7%	19.169	20,3%
3	Kraftfahrzeugmechatroniker/in (M)	Betrieblich	65.211	3.138	4,8%	62.074	95,2%
4	Kaufmann/Kauffrau - Bürokommunikation	Betrieblich	62.535	43.661	69,8%	18.884	30,2%
5	Kaufmann/Kauffrau - Einzelhandel	Betrieblich	51.200	23.962	46,8%	27.238	53,2%
6	Medizinische/r Fachangestellte/r (GS)	Betrieblich	47.503	45.353	95,5%	2.160	4,5%
7	Fachinformatiker/in (M)	Betrieblich	44.973	3.787	8,4%	41.199	91,6%
8	Elektroniker/in - Energie- und Gebäudete..	Betrieblich	41.645	1.048	2,5%	40.597	97,5%
9	Industriekaufmann/-kauffrau	Betrieblich	40.904	21.882	53,5%	19.022	46,5%
10	Anlagenmechaniker/in - Sanitär-, Heizung..	Betrieblich	40.591	760	1,9%	39.851	98,1%
11	Verkäufer/in	Betrieblich	39.298	19.384	49,3%	19.914	50,7%
12	Industriemechaniker/in (M)	Betrieblich	36.628	2.002	5,5%	34.626	94,5%
13	Sozialhelfer/in/-assistent/in (GS)	Schulisch	35.701	27.470	76,9%	8.231	23,1%
14	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r (GS)	Betrieblich	32.614	31.371	96,2%	1.243	3,8%
15	Kaufmann/Kauffrau - Groß- und Außenha..	Betrieblich	29.285	10.757	36,7%	18.528	63,3%
16	Mechatroniker/in (M)	Betrieblich	26.881	1.587	5,9%	25.294	94,1%
17	Physiotherapeut/in (GS)	Schulisch	25.117	14.483	57,7%	10.634	42,3%
18	Fachkraft - Lagerlogistik	Betrieblich	25.018	3.118	12,4%	21.930	87,6%
19	Elektroniker/in - Betriebstechnik (M)	Betrieblich	21.266	1.047	4,9%	20.221	95,1%
20	Sozialpädagogische/r Assistent/in/Kinder..	Schulisch	20.756	17.491	84,3%	3.265	15,7%

3

„Im Schuljahr 2022/2023 befanden sich mit 1.249.911 Auszubildenden doppelt so viele Personen in einer betrieblichen Ausbildung als in einer schulischen Ausbildung (531.586 Auszubildende). Die Daten zeigen auch, dass sich die Ausbildungswägen von Frauen und Männern deutlich unterscheiden.“

eines Berufs weiterhin sehr von Klischees und Rollenerwartungen geprägt ist. Frauen tendieren eher zu Berufen aus dem Bereich Gesundheit und Soziales. In diesem Bereich liegt der Anteil der Frauen bei 77,7 %. Männer hingegen entscheiden sich häufiger für einen MINT-Beruf. Hier liegt der Männeranteil bei 86,4 %.

Auch einzelne Ausbildungsberufe können mit dem Datentool in ihrer zeitlichen Entwicklung betrachtet werden (Modul Zeitreihen). So kann zum Beispiel die Frage beantwortet werden, wie sich die Anzahl oder der Anteil von Frauen in einem bestimmten Beruf entwickelt hat.

Die Ungleichverteilung der Geschlechter bei der Berufswahl zeigt sich auch, wenn im Modul Ranglisten die Top-10-Berufe mit den meisten Auszubildenden betrachtet werden: Unter den Top 10 gibt es nur zwei Ausbildungsberufe (Kaufmann/Kauffrau – Einzelhandel und Industriekaufmann/-kauffrau) mit einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern (= Frauen- bzw. Männeranteil

zwischen 40 und 60 %). In allen anderen Ausbildungsberufen überwiegt der Frauen- bzw. Männeranteil deutlich. Am stärksten zeigt sich diese sogenannte Geschlechtersegregation bei den Anlagenmechaniker*innen mit einem Männeranteil von 98,1 % bzw. einem Frauenanteil von 1,9 %.



Miriam Bröckel



Lukas Meinhold



Katrin Rulle

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Den ausführlichen Beitrag lesen Sie unter:



[www.worldskillsgermany.com/
ausbildungstrends-erkennen-und-
recherchieren](http://www.worldskillsgermany.com/ausbildungstrends-erkennen-und-recherchieren)



[www.kompetenzz.de/service/
datentool/datentool-ausbildung](http://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-ausbildung)

1 Beispiel für das
Modul Zeitreihen

2+3 Beispiele für
das Modul Ranglisten

„Ein ganzes Konzept sollte man sich nie von einer KI erstellen lassen“

Junge Fachkräfte über ihre Nutzung digitaler Tools und essenzielle Kompetenzen für die Zukunft ihrer Branche

Welche digitalen Werkzeuge nutzen Azubis, um ihre Arbeit effizienter zu gestalten? Wie bilden sie sich neben ihrer Ausbildung weiter? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen halten die jungen Fachkräfte für besonders wichtig, um in ihrer Branche zukunftsweisend agieren zu können?

Ich informiere mich und arbeite mit Cloudlösungen wie Node-Red, um somit auch in der Zukunft mit neuen Technologien (Industrie 4.0) arbeiten zu können. Um stets auf dem neuesten Stand zu bleiben, probiere ich mit eigenen Projekten, im Bereich der Mechatronik, aber auch in weiteren Bereichen, immer etwas Neues zu lernen.

Für besonders wichtig, um in meiner Branche zukunftsweisend zu agieren, halte ich Offenheit und Interesse für neue Lösungen, die Arbeiten einfacher, aber auch kosteneffizienter machen können. Ein Beispiel dafür, wie ich etwas Innovatives in meinem Unternehmen integriert habe, ist, dass ich vielen Abteilungen gezeigt habe, dass man einfache Teile mit wenig mechanischen Anforderungen kostengünstiger mit dem 3D-Drucker produzieren kann.

Sandro Ambs, 19 Jahre
Ausbildung zum Mechatroniker,
SICK AG Waldkirch



Der größte Faktor, um meine berufliche Entwicklung voranzutreiben, ist gerade das Training und die Lehrgänge, die ich für meine Teilnahme an den kommenden WorldSkills absolviere. Ich lerne durch die verschiedenen Aufgabenstellungen immer mehr dazu. So lerne ich durch mein Training einige neue Technologien und Innovationen kennen, die ich gerne später in mein Unternehmen einbringen möchte. Wichtige Fähigkeiten in meiner Branche sind Überzeugungskraft und Durchsetzungsvormögen, ebenso wie vorausschauend zu agieren und sich aufgeschlossen zu zeigen. Mir persönlich hilft dabei meine Zusammenarbeit mit Pferden sehr. Schon seit längerer Zeit unterrichte ich Reitschüler*innen im Umgang mit Pferden.

Maike Adel, 24 Jahre
Ausbildung zur Fachkraft für Abwassertechnik,
Kläranlage der Stadt Radolfzell



Die vollständigen Interviews mit jungen Menschen aus ganz Deutschland lesen Sie unter:



[www.worldskillsgermany.com/
ein-ganzes-konzept-sollte-man-sich-nie-
von-einer-ki-erstellen-lassen](http://www.worldskillsgermany.com/ein-ganzes-konzept-sollte-man-sich-nie-von-einer-ki-erstellen-lassen)

Ich schreibe mir alles Wichtige in den Kalender mit Erinnerungen. Zudem habe ich einen genaueren Zeitplan für Projekte selbst erstellt, bei dem ich die Arbeit in einzelne Arbeitsschritte einteile und mir Fristen setze. Außerdem schreibe ich mir in eine digitale Tabelle Probleme auf, die aufgetreten sind, und wie ich sie gelöst habe, oder ich schreibe mir selbst Anleitungen in unser Intranet für Tätigkeiten, die wichtig sind, aber ich nicht so oft mache. In unserem Betrieb kommen auch viele E-Learnings zum Einsatz, stellenweise werden sie durch praktisches Schulungsequipment unterstützt. Für mich ist die beste Methode, um zu lernen, es selbst auszuprobieren, so kann ich es am besten behalten bzw. bereits Gelerntes gut erweitern.

Fabian Mutschler, 22 Jahre

**Ausbildung zum Mechatroniker,
SICK AG Waldkirch**



Auf Grund meiner Seh einschränkung nutze ich für die Ausbildung ein Bildschirmlesegerät, eine Kantenfilterbrille, einen großen Monitor, eine Vergrößerungssoftware und eine Leselampe. Ich halte ein gutes Selbstvertrauen, ein gutes Vokabular, gute Mathematikkenntnisse und EDV-Kenntnisse für sehr hilfreich, um in Zukunft in meinem Beruf entsprechend agieren zu können. Im Rahmen der Ausbildung nehme ich außerdem an der Theater-Therapie teil. Dort kann man auch mal lustig sein und es ist eine gute Abwechslung zur ernsten und theoretischen Ausbildung. Darüber hinaus absolviere ich auch ein ICDL-Training (International Certification of Digital Literacy, Anmerk. d. Red.). Dort mache ich den Computerführerschein, der mir auch bei der Bewerbung nützlich sein kann.

Patrizia Fernandez, 20 Jahre

**Ausbildung zur Fachpraktikerin für
Büromanagement, Annedore-Leber-
Berufsbildungswerk (ALBBW) Berlin**



Ich arbeite viel mit meinem iPad. Mit unterschiedlichen Programmen kann ich Notizen, Skizzen, Entwürfe, Zeichnungen und Designs erstellen. Durch das digitale Arbeiten habe ich die umweltschonende sowie praktische Möglichkeit, Fehler schnell und sauber zu korrigieren, wie auch meine Ideen vielfältiger ausprobieren zu können, ohne jedes Mal ein neues Blatt Papier zu verwenden. Als Gestalterin für visuelles Marketing ist es unfassbar wichtig, Trends frühzeitig zu erkennen. Durch die Nutzung von Social Media kann ich diese Wellen schnell, gezielt und auf unser Unternehmen, wie auch auf unsere Kunden zugeschnitten, wahrnehmen. Um Ideen nochmal von einem anderen Blickwinkel betrachten zu können, arbeite ich sehr gerne mit einer KI. Diese bietet unzählige neue Möglichkeiten in der Gestaltung, solange man sie lediglich als Inspirationsquelle für z. B. neue Formzusammensetzungen in Erwägung zieht. Ein ganzes Konzept sollte man sich nie von einer KI erstellen lassen.

Emily Till, 21 Jahre

**Ausbildung zur Gestalterin für visuelles Marketing,
Deko Kraus München**



Jugend

im Standby



Was hält Jugendliche vom Weg in die Ausbildung ab und wie führen wir sie auf diesen zurück?

2,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss und 630.000 NEETs (= not in Education, Employment or Training; Jugendliche ohne Ausbildung, Arbeit, Schule oder Studium) stehen 70.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen und rund 2 Millionen freien Stellen gegenüber. Diese Zahlen sind besonders alarmierend angesichts des demografischen Wandels, Fachkräftemangels und gesellschaftspolitischer Spaltungstendenzen. Die Joblinge-Studie „Jugend im Standby“ liefert wichtige Erkenntnisse über die Motivationen und Ängste dieser Jugendlichen und zeigt, wie Unternehmen potenzielle Nachwuchskräfte (wieder) für sich gewinnen können.

Gesellschaft unter Druck: Was bewegt die Jugend?

Die Lebenswelt junger Menschen von heute unterscheidet sich grundlegend und fundamental von der Lebenswelt vorheriger Generationen. Weshalb? Die heutige Jugend wurde geprägt vom Erleben einer weltweiten Pandemie, von Klimawandel, Digitalisierung, der Infragestellung althergebrachter Werte und Ordnungen sowie neuer Entwicklungen wie Künstlicher Intelligenz. Ohne diese Jugend zu kennen und ihre Bedürfnisse, Wünsche und Hürden zu verstehen, entwickeln meist Erwachsene ihre Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote. Dabei werden Annahmen über die sogenannte Generation Z getroffen, welche häufig zu pauschalisierenden Zu- schreibungen oder Schubladendenken

führen. Aber kann man es sich so einfach machen?

Studie „Jugend im Standby“ schließt Wissenslücke über NEETs

Der Gedanke, dass sich auch unsere junge, schwer zu erreichende Zielgruppe in diesem „unsichtbaren Drittel“ befindet, verstärkte sich zunehmend und war der Startschuss für die Arbeit an der ersten Joblinge-Studie. Ziel war es, im Rahmen einer qualitativen Befragung der NEETs ein tiefenpsychologisches Verständnis für die Zielgruppe zu gewinnen und ihre Bedarfe, Wünsche und Ängste in Bezug auf berufliche Bildung in einen breiten gesellschaftlichen Diskurs zu bringen. Die Studie hilft Bildungsorganisationen, politischen Entscheider*innen, Unternehmen und öffentlichen Institutionen

Wer Angebote für junge Menschen gestaltet, muss sich mit ihnen und ihrer Individualität und ihren Lebenswelten auseinandersetzen.“

dabei, effektive Lösungen zu gestalten, um junge Menschen (wieder) für berufliche Bildung zu erreichen. Damit schließt die Studie „Jugend im Standby: Was braucht sie für den Schritt in eine Ausbildung?“ eine wichtige Lücke innerhalb des bislang dünnen Forschungsstands zu der Gruppe der NEETs.

Individuelle Unterstützung und Beziehungsarbeit gefragt

Die Ergebnisse der 38 qualitativen Interviews mit den befragten Jugendlichen zeichnen ein diverses Bild über die vieldiskutierte Gruppe, denn die Studie zeigt eindrücklich: NEETs bilden keine homogene Gruppe. Im Gegenteil: Die Studie identifiziert „sechs Typen der Vermeidung“. Diese Typen beschreiben verschiedene Strategien, die Jugendliche vom Weg in die berufliche Bildung abhalten.

„Das war die schwierigste Rekrutierung meiner Rheingold-Karriere: Probanden sind mehrfach eingeladen worden und immer wieder nicht erschienen, mit und ohne Absage. Wie schwer es dann Unternehmen, öffentlichen Institutionen und anderen Akteuren am Übergang Schule-Beruf fallen muss, wird dabei besonders ersichtlich“, sagt Sabine Loch, Client

Director des Rheingold Instituts, das die Studie durchführte.

Die Studie unterstreicht unsere Joblinge-Forderungen nach innovativen und zielgruppengerechten Rekrutierungsformaten und der Öffnung hin zu diverseren Hintergründen potenzieller Nachwuchskräfte auf Seiten der Unternehmen.

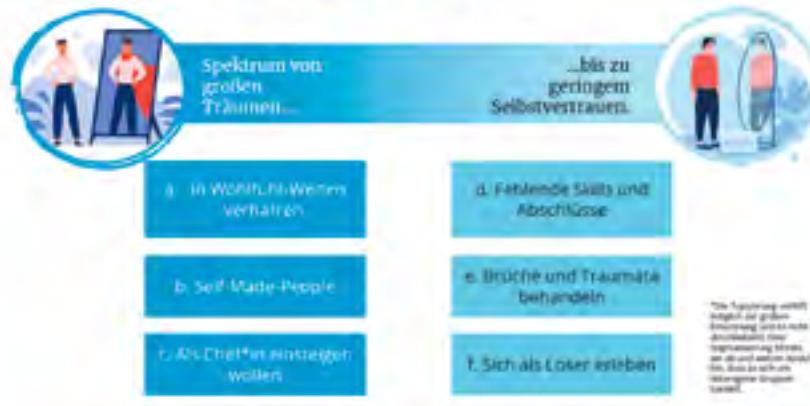
Weshalb? Wie die Abbildung zeigt, ist die Gruppe der jugendlichen NEETs keine homogene Gruppe, sondern besteht aus verschiedenen heterogenen Gruppierungen, die unterschiedliche Motivationen und Bedürfnisse haben, wodurch eine differenzierte Ansprache notwendig wird.

Die Studie bestätigt eine weitere Erkenntnis, die wir in unserer Arbeit täglich erleben: Die Optionen nach der Schulzeit erscheinen den Studienteilnehmer*innen unendlich – das löst Überforderung, Druck und Rückzugstendenzen aus. Sie

wünschen sich vorstrukturierende Unterstützungsangebote im privaten und beruflichen Bereich, die zu ihnen passen und für sie relevant sind. Auch hier wird deutlich, dass Wirtschaft und öffentliche Institutionen früher und regelmäßiger den Kontakt zu jungen Menschen suchen müssen, um Angebote der beruflichen Bildung bei der Zielgruppe zu platzieren.

Gleichzeitig geben die Studienergebnisse wichtige Einblicke in die gesellschaftliche Verortung der Zielgruppe: Sie können mit der Idee einer Gesellschaft und gesellschaftlicher Teilhabe wenig anfangen. Vielmehr fühlen sie sich von der Gesellschaft abgekapselt, misstrauen öffentlichen Institutionen und ordnen sich – wenn überhaupt – kleineren sogenannten Social Bubbles zu. Es liegt in unserer Verantwortung, ihre Stimmen in den breiten gesellschaftlichen Diskurs zu tragen und so jungen Menschen wieder Vertrauen in Gesellschaft und ihre Akteur*innen zu geben.

Sechs Typen der Vermeidung*



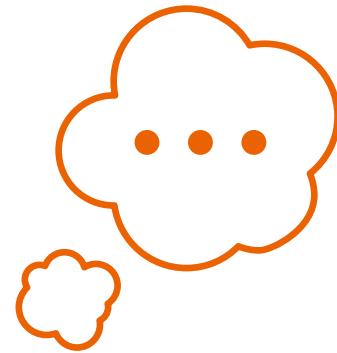
1

Unternehmen müssen stärker Verantwortung übernehmen

Die Studie „Jugend im Standby“ bestätigt unsere operativen Joblinge-Erfahrungswerte aus über 15 Jahren der Zusammenarbeit mit jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf: Vertrauen und Beziehungen sind die Basis wirksamer Ansätze. Wer Angebote für junge Menschen gestaltet, muss sich mit ihnen und ihrer Individualität und ihren Lebenswelten auseinandersetzen.

Unternehmen müssen sich in Anbetracht der großen Aufgaben, die sich mit Blick auf den

“ War es zu Beginn unserer Arbeit noch die Herausforderung, Unternehmen zu finden, die unserer Zielgruppe eine Chance geben, sind die Unternehmen inzwischen dankbar, wenn wir für sie den Kontakt zu den jungen Menschen herstellen.“



Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen, aktiver darum bemühen, potenzielle Nachwuchskräfte anzusprechen und zu aktivieren. Um dies zu tun, gilt es drei essenzielle Handlungsfelder zu betrachten, die sich aus unseren Studienergebnissen ableiten lassen:

1. Zielgruppenspezifische Rekrutierung und Diversität fördern

Eine klare Definition der Zielgruppe ist der erste Schritt. Unternehmen sollten genau wissen, welche Talente sie anziehen möchten und ihre Rekrutierungskanäle darauf ausrichten. Dabei ist es wichtig, Botschaften zu entwickeln, die verschiedene soziale Hintergründe und Biografien ansprechen. Ein niedrigschwelliger Bewerbungsprozess kann Barrieren abbauen und jungen Menschen, die aufgrund formaler Kriterien schlechtere Chancen haben, den Einstieg erleichtern. So entstehen Touchpoints zu einer breiteren und vielfältigeren Gruppe potenzieller Nachwuchskräfte.

2. Zielgruppenspezifische Rekrutierung und Diversität fördern

Azubis sollten aktiv in die Ansprache ihrer Peer-Gruppen eingebunden werden. Dies fördert nicht nur Teilhabe, sondern auch die Authentizität

der Botschaften. Unternehmen können systematische Begegnungsformate mit Jugendlichen im Betrieb schaffen. Unterstützungsangebote durch sozialpädagogisch geschultes Personal sowie die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Joblinge sind ebenfalls wichtige Bausteine. Diese Maßnahmen fördern ein inklusives Arbeitsumfeld, das die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden und potenziellen Nachwuchskräfte berücksichtigt.

3. Frühzeitige Berufsorientierung in Schulen

Eine stärkere Präsenz von Unternehmen in allen Schulformen ist unerlässlich. Berufsorientierungsangebote sollten so gestaltet sein, dass sie allen Jugendlichen frühzeitig den Kontakt zur Arbeitswelt ermöglichen. Formate wie CV-Checks, Azubi-Talks oder Speeddating-Veranstaltungen bieten hierbei wertvolle Einblicke und praktische Unterstützung. Solche Initiativen können das Interesse an diverseren Berufsfeldern wecken und den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern.

Abschließend bleibt zu betonen, dass die volkswirtschaftliche

Herausforderung des Fachkräfte- mangs ohne die Einbeziehung junger Menschen nicht zu lösen ist. Nicht zuletzt für Unternehmen ist es unerlässlich, ein Umdenken anzuregen und Jugendliche in adäquater Art und Weise auf den Wegen zu adressieren, über die sie tatsächlich zu erreichen sind. „One size fits all“ kann nicht die Antwort auf eine solch komplexe Herausforderung sein.

Mehr Informationen finden Sie unter:



[www.joblinge.de/
expertise/
studie-ju-
gend-im-standby](http://www.joblinge.de/expertise/studie-jugend-im-standby)

1 Die sechs identifizierten Typen aus der Studie „Jugend im Standby“ verdeutlichen die diversen Lebens- welten, die hinter der Gruppe der sogenannten NEETs stehen.



Christiane Schubert
Kompetenzzentrum Technik,
Managing Director der JOBLINGE
gAG FrankfurtRheinMain



DIE ZUKUNFT BRAUCHT MENSCHEN, DIE SIE GESTALTEN. DICH ZUM BEISPIEL.

Ausbildung bei Viega.



Viega gestaltet mit innovativen Produkten die Zukunft, auch die unserer Auszubildenden. Seit mehr als 80 Jahren bilden wir junge Talente in unterschiedlichen Berufen aus.

Kein Wunder also, dass Auszubildende bei Viega beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben finden.

Bei uns wirst Du nicht nur handwerklich geschult, sondern Du bekommst noch viele weitere Angebote – zum Beispiel Akademiewochen oder Werksunterricht. So lernst Du bei uns noch sehr viel mehr, als nur den richtigen Umgang mit Werkzeugen.

Doch das ist noch längst nicht alles. Viele weitere Informationen zu der Ausbildung bei Viega haben wir für Dich auf unserem Azubiblog zusammengestellt.

Gehörst auch Du bald dazu? Dann freuen wir uns über Deine Bewerbung, die Du uns bevorzugt online über unser Karrierecoital unter azubiblog.viega.de zukommen lässt.

Unsere Ausbildungsberufe im Überblick:

GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE

- Elektroniker (m/w/d) für Betriebstechnik
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Oberflächenbeschichter (m/w/d)
- Technischer Produktdesigner (m/w/d)
- Kunststoff- und Kautschuktechnologe (m/w/d)
- Verfahrenstechnologe (m/w/d) Metall
- Werkzeugmechaniker (m/w/d)
- Zerspanungsmechaniker (m/w/d)

KAUFMÄNNISCHE BERUFE

- Fachinformatiker (m/w/d) für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker (m/w/d) für Systemintegration
- Fachkraft (m/w/d) für Lagerlogistik
- Fachlagerist (m/w/d)
- Industriekaufmann (m/w/d)
- Kaufmann (m/w/d) für Digitalisierungsmanagement
- Kaufmann (m/w/d) für Speditions- und Logistikdienstleistungen



1

Die WorldSkills als Probefühne

Ein Blick hinter die Kulissen von WorldSkills Korea

Die bislang erfolgreichste Nation bei den WorldSkills ist zweifellos Südkorea. Seit seiner Gründung im Jahr 1966 entsendet das 77 Millionen Einwohner*innen umfassende Land in Ostasien regelmäßig Teilnehmende zur Weltmeisterschaft der Berufe. Das Ergebnis spricht für sich: Bei den letzten zehn WorldSkills-Wettbewerben führte Korea entweder den Medaillenspiegel an oder erreichte die Top drei. Anlass für uns, einmal hinter die Kulissen von WorldSkills Korea zu schauen.

Ähnlich wie in Deutschland arbeitet WorldSkills Korea mit Expert*innen in verschiedenen technischen Bereichen zusammen, um nationale Wettbewerbe durchzuführen, an den

WorldSkills teilzunehmen und somit junge Menschen mit exzellenten Leistungen zu entdecken und ihr Niveau weiter zu verbessern. Organisiert wird WorldSkills Korea vom Human Resources Development Service of Korea, einer Agentur des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit. WorldSkills Korea ist verantwortlich für die Gestaltung der Politik von Kompetenzwettbewerben und deren Umsetzung.

Anreize zur Teilnahme

Byeungwoon Jang, Teamleader bei WorldSkills Korea, erzählt, dass das öffentliche Interesse an Medaillengewinner*innen bei Berufswettbewerben in den 1970er Jahren noch ein gänzlich anderes war als heutzutage. Wurden seinerzeit die jungen Champions wie Olympiasieger*innen behandelt, nutzt WorldSkills Korea

heute die sozialen Netzwerke, und arbeitet mit verschiedenen Medien und Prominenten zusammen, um eine große öffentliche Wahrnehmung zu schaffen. Für die Teilnehmenden selbst gibt es eine Reihe von Anreizen.

„Die Medaillengewinner*innen erhalten neben ihrer Auszeichnung auch Stipendien sowie eine Befreiung von den entsprechenden nationalen Zertifizierungsprüfungen“, erklärt Byeungwoon Jang. „Darüber hinaus belohnen wir bei regionalen und nationalen Wettbewerben diejenigen

“

Die Gesellschaft soll die Exzellenz und den Wert einer guten Ausbildung direkt miterleben können.“

“

Die WorldSkills sind für die jungen Menschen so etwas wie eine Probeführe, auf der sie ihre Fähigkeiten der Welt präsentieren können.“

Unternehmen und Institutionen, die viele Gewinner*innen hervorbringen und diese auch zur Teilnahme an den WorldSkills ermutigen.“

Die Qualifizierung beginnt auf regionaler Ebene

Schulen, Hochschulen, technische Einrichtungen und Lehrkräfte sind ebenfalls wichtige Partner für WorldSkills Korea. Denn bereits in der Schulzeit erkennt das Lehrpersonal junge Talente, fördert sie und motiviert sie für die Teilnahme an internationalen Wettbewerben. „Bildungseinrichtungen bieten die für die Vorbereitung des Wettbewerbs erforderliche technische Ausbildung, Schulungen und sonstige Unterstützung“, so der Teamleader. „Jedes Jahr nehmen etwa 5.000 junge Menschen an den regionalen Wettbewerben teil, die sich in 50 Berufen aus sieben Bereichen messen. Die Medallengewinner*innen aus diesen Wettbewerben qualifizieren sich für den nationalen Wettbewerb. So treten rund 1.700 Teilnehmende beim nationalen Berufswettbewerb in denselben 50 Disziplinen an. Beide Wettbewerbe spielen eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung von Fachkenntnissen, der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Fertigkeiten und dem Ausbau der Industrie.“

Preisgeld als Motivator

Wettbewerbsteilnehmende sind hauptsächlich Schüler*innen von Fachoberschulen. „Die WorldSkills sind für die jungen Menschen so etwas wie eine Probeführe, auf der sie ihre Fähigkeiten der Welt präsen-



2

tieren können“, erklärt Byeungwoon Jang. Die regionalen/nationalen Wettbewerbe böten den Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Kompetenzen zu demonstrieren und dafür bewertet zu werden. „Es geht darum, qualifizierte Talente in Korea zu finden und sie auf die Bedingungen vorzubereiten, denen sie sich auf internationaler Ebene stellen würden. Denn bei den WorldSkills treten Spitzentalente aus der ganzen Welt gegeneinander an, was ein höheres Niveau an Fähigkeiten und Wettkampfgeist erfordert.“

Doch Ruhm und Ehre sind in Korea nicht die einzigen Motivatoren für eine erfolgreiche Wettkampfteilnahme. Im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern winkt den koreanischen Medallenträger*innen ein Preisgeld, „um ihre Bemühungen und Leistungen zu würdigen“, wie Byeungwoon Jang erklärt. So erhalten die Fachkräfte für eine Goldmedaille auf regionaler Ebene rund 200 Euro, auf nationaler Ebene rund 6.700 Euro und auf internationaler Ebene rund 45.000 Euro. Auch die Expert*innen, die die Teilnehmenden zu den WorldSkills-Wettbewerben begleiten, erhalten für ihre Leistungen als Trainer*innen ein Preisgeld, bei einer

Goldmedaille beispielsweise rund 6.700 Euro. „Für die Gewinner*innen des Bundeswettbewerbs, die anschließend über einen längeren Zeitraum in ihrem Fachgebiet arbeiten, gibt es außerdem ein Förderprogramm für Weiterbeschäftigung, das ein zusätzlicher Anreiz ist. Damit möchten wir den Fortschritt in den jeweiligen Berufen fördern.“

Höflichkeitstraining und mentales Gesundheitsmanagement

Die Maßnahmen, um junge Menschen für die Teilnahme an den Wettbewerben zu motivieren, erscheinen mannigfaltig. Damit diese Motivation bei den jungen Fachkräften aufrecht erhalten wird, steht ihnen WorldSkills Korea mit intensiven Trainingsprogrammen und Mentorings zur Seite. „Unsere Teilnehmenden bilden Netzwerke mit anderen ausländischen Wettkämpfer*innen durch Trainings und Freundschaftswettbewerbe in Übersee, tauschen Erfahrungen aus und erhalten die Motivation durch den Wettbewerb unter Gleichaltrigen“, berichtet Byeungwoon Jang. „Neben dem allgemeinen Training bieten wir ein Höflichkeitstraining, mentales Gesundheitsmanagement



3



4

“

Die WorldSkills sind für die jungen Menschen so etwas wie eine Probebühne, auf der sie ihre Fähigkeiten der Welt präsentieren können.“

und Heilungsprogramme an, um den Druck des Repräsentierens der Nation zu mindern und ihr Selbstvertrauen zu stärken.“

Trainiert wird in Korea ein ganzes Jahr lang. Entweder gemeinsam mit anderen Teilnehmenden im Global Institute for Transferring Skills (GIFTS) oder in Zusammenarbeit mit Schulen, Institutionen und Unternehmen, denen die Teilnehmenden angehören. Optimiert wird dies mit einem personalisierten Trainingsprogramm, das individuell auf die jeweiligen Fähigkeiten abgestimmt ist, mit regelmäßigen Bewertungen und Feedbacks, um die Leistungen zu verfolgen und zu verbessern. Zudem tauschen sich alle WorldSkills-Expert*innen in Bewertungsworkshops über ihre Trainingsergebnisse und zukünftigen Trainingspläne aus, um auch die nationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Unterstützung durch ein umfassendes Alumni-Netzwerk

Stark ausgeprägt ist ebenso das koreanische Alumni-Netzwerk, die sogenannte WorldSkills Champions' Association of Korea. „Seit ihrer Gründung beim 16. internationalen WorldSkills-Wettbewerb in Spanien im Jahr 1967 bis zum 46. Special Edition-Wettbewerb im Jahr 2022 besteht die Association aus insgesamt 1.048 nationalen VertreterInnen“, erklärt der Teamleader. „Der Verband bemüht sich kontinuierlich darum, die Skills-Strahlkraft zu vergrößern und jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, von einer erfolgreichen Zukunft zu träumen. Die Gesellschaft soll die Exzellenz und den Wert einer guten Ausbildung direkt miterleben können.“

Unterstützung erfährt WorldSkills Korea sowohl von Sponsoren aus der Wirtschaft durch Sach- und Finanzmittel als auch von staatlichen Institutionen und Bildungseinrichtungen. „Vor allem unsere Sponsoren sind daran interessiert, in die Entdeckung und Förderung qualifizierter Talente zu investieren“, so Byeungwoon Jang. „Sie sind wichtige Akteure, um neue Teilnehmende zu gewinnen. Diese Unterstützung spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg der Wettbewerbe.“

Auch auf politischer Ebene ist WorldSkills Korea von Bedeutung. Der Staat hat längst erkannt, wie wichtig es ist, Fachkräfte zu fördern, und leistet entsprechende Unterstützung. „Das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit, das Bildungsministerium sowie das Ministerium für Handel, Industrie und Energie unterstützen aktiv die technische Ausbildung und die Durchführung von Wettbewerben und tragen so konstruktiv zur Steigerung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit bei.“

Wie es in diesem Jahr um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Koreaner bestellt ist, wird sich bei den WorldSkills im September in Lyon zeigen.

Weitere Informationen finden Sie unter



[www.meister.
hrdkorea.or.kr/eng/
main.do](http://www.meister.hrdkorea.or.kr/eng/main.do)

1–4 Impressionen von den nationalen Wettbewerben in Korea



1 PREIS
LERNPORTAL
ZUGANG

C-LEARNING plus

C-LEARNING ist international

Der ideale Begleiter für Ihren Ausbildungsalltag

Nutzen Sie jetzt zusätzlich zu allen deutschsprachigen nun auch ausgewählte, fremdsprachige Inhalte im C-LEARNING plus Paket – und das ohne zusätzliche Kosten.

- ✓ Fremdsprachenkenntnisse erweitern und verbessern
- ✓ Sprachbarrieren durch fremdsprachige Inhalte reduzieren
- ✓ Überbetriebliche Arbeit durch fremdsprachige Inhalte optimieren
- ✓ Immer die neusten Auflagen und stetige Erweiterungen
- ✓ Förderung der Selbstlernkompetenz



Tabellen- und
Fachbücher



E-Learnings



Betriebliche
Lehrgänge



Projektarbeiten



Versuchs-
anleitungen

Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/c-learning-plus

Folgen Sie uns:



Exzellenz in der mecklenburgischen Provinz

Die Erfolgsgeschichte eines Bundesleistungszentrums



1

In Neubrandenburg – zwischen Berlin und der Ostsee – werden Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz: MINT, besonders großgeschrieben. So groß, dass das dort beheimatete Albert-Einstein-Gymnasium (AEG) mit seinem mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Schulprofil Teil des nationalen Excellence-Netzwerks ist. Seit 2018 ist das AEG auch Bundesleistungszentrum (BLZ) im Bereich IT Software Solutions for Business. Ein wichtiger Standort also für die Nachwuchsförderung im Bereich der Softwareentwicklung.

Alles begann mit der allerersten Ausrichtung eines internationalen Wettbewerbs, dem Albert-Einstein-Cup (AEC), im Jahr 2017. Der viertägige Softwarewettbewerb wird seitdem alle zwei Jahre ausgetragen. Als Siegerprämie winken der Wanderpokal sowie – für alle deutschen Teilnehmenden – ein Ticket für die Weltmeisterschaft der Berufe. Die erstmalige Ausrichtung des AECs war somit nicht weniger als die Geburtsstunde eines eigenen Bundesleistungszentrums.

Dr. Olaf Kappler, Bundestrainer in der Disziplin IT Software Solutions for Business und Lehrer für Mathematik, Informatik und Geografie am Albert-Einstein-Gymnasium, erinnert sich gut an die Anfänge. „Ab 2017 führten wir immer im jährlichen

Wechsel die Deutschen Meisterschaften und den AEC durch“, erzählt er. „Diese wuchsen stetig und sind mittlerweile bei den regionalen, aber auch internationalen Partnern ein fester Bestandteil ihres Kalenders.“

Ab 2018 begann Dr. Olaf Kappler mit seinem Team, bestehend aus ehemaligen Teilnehmenden, Softwareentwickler*innen, Lehrkräften und Partner*innen aus der IT-Branche, die jeweiligen Nationalteams zu trainieren und Trainingslager durchzuführen.

Doch dabei blieb es nicht. Mit der Mobile App-Entwicklung kam 2020 ein weiterer Beruf hinzu. Zusätzlich wurde auch ein Technikteam aus Schüler*innen des AEG zur videoteknischen Absicherung der Wettkämpfe

geschaffen, das mittlerweile voll ins schulische Alltagsleben integriert ist und mit diesem Know-how sämtliche schulischen Veranstaltungen abdeckt.

„Wir wurden insbesondere von unserer Schulleitung, aber auch von regionalen Partnern, wie dem Schulträger, d. h. dem Landkreis, von den Neubrandenburger Stadtwerken und der Stadt Neubrandenburg tatkräftig unterstützt und konnten in den letzten Jahren Partnerfirmen aus der regionalen IT-Branche finden“, erklärt Dr. Kappler.

Exzellenz und Wettbewerbe wirken wie ein Magnet

In Zeiten des weitverbreiteten Lehrkräfteangels ist das BLZ in Neubrandenburg nicht nur ein starkes Alleinstellungsmerkmal in der Region, sondern auch ein potenzieller Standortvorteil. So steigt am AEG – entgegen dem Landestrend – seit einigen Jahren zunehmend das Interesse am Fach Informatik. Schüler*innen nehmen dafür mitunter weite Fahrtwege auf sich. Die angebotenen Grund- und Leistungskurse sind dadurch nicht nur gut besucht, die Abiturleistungen in Informatik liegen auch über dem Landesdurchschnitt. Das wiederum macht die Schule bei regionalen, nationalen und internationalen Wettbewerben immer erfolgreicher.

„In Mecklenburg-Vorpommern ist Berufsorientierung ein Pflichtfach“, erklärt Dr. Olaf Kappler. „Hier unterstützen wir mit dem BLZ natürlich in erster Linie die IT-Unternehmen. Mit einigen haben wir Partnerschaften. Diese Firmen führen im Rahmen der außerunterrichtlichen Ganztagschule für Jugendliche ab der 7. Klasse Kurse in der Softwareentwicklung durch und zusätzlich, zu den Berufsorientierungsmessen und -veranstaltungen, präsentieren sie sich bei allen Wettbewerben mit eigenen Ständen. Auch dadurch stieg in diesem Bereich

die Anzahl dual Studierender und Auszubildender sowie von IT-Student*innen unter unseren Absolvent*innen.“ Diese Strahlkraft blieb vom Schulträger nicht unbemerkt. So wurde verstärkt in die technische Ausstattung der Schule investiert, wodurch das AEG inzwischen über eine wettbewerbsfähige Arena – ebenfalls nutzbar für viele weitere Veranstaltungen – mit einem Hochgeschwindigkeitsnetzwerk verfügt.

Die Wettbewerbe führen nicht nur bei den Teilnehmenden zur Weiterentwicklung

Trotz dieser modernen Ausstattung sind die Wettbewerbe, die jedes Jahr in der Zeit zwischen den schriftlichen und mündlichen Abiturprüfungen stattfinden, eine große personelle und logistische Herausforderung. So nahmen 2024 am Albert-Einstein-Cup 14 Teilnehmende aus insgesamt 10 Ländern Europas und Asiens teil. Der Wettkampf erstreckte sich über drei Tage, einen Eröffnungstag sowie zwei Tage für den Auf- und Abbau. „Neben unserem Trainerteam sind sowohl ein Team aus freiwilligen Helfer*innen und ein Technikteam notwendig, die sich beide vollständig aus Schüler*innen unterschiedlicher Altersstufen zusammensetzen“, so Dr. Kappler. „Ohne sie würde es keine Videoclips, keinen Livestream und kein Catering geben. Auch junge Musiker*innen und der Chor unserer Schule treten bei der Eröffnung und der Siegerehrung auf. Mussten wir in den ersten Jahren noch geeignete Schüler*innen ansprechen, bewerben sich jetzt Interessierte bei uns, um dabei zu sein. Ehemalige nehmen dafür sogar Urlaub.“

Nicht selten kommt es vor, dass einstige Schüler*innen als Hilfskräfte bei den Deutschen Meisterschaften und dem AEC in der Vergangenheit unterstützend mitgewirkt haben und inzwischen selbst international erfolgreich sind. Derartige

„Heldenreisen“ motivieren Jahr für Jahr auch die neuen Helfer*innen.

Grundlage für diese Erfolge sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die die Schüler*innen im Rahmen ihres Schulalltags erwerben. Durch das partnerschaftliche Verhältnis des AEG zu vielen Unternehmen stehen allen Interessierten diverse außerschulische Angebote zur Verfügung. Mittels der Wettbewerbe erlernen sie ein enormes Maß an Teamfähigkeit, Selbstständigkeit und Verantwortung sowie Organisations- und Zeitmanagement. Der Kontakt zu Teilnehmenden aus fernen Ländern erweitert zudem den eigenen Horizont. „Wir holen immerhin die ‚weite Welt‘ in unsere ‚mecklenburgische Provinz‘“, sagt Dr. Olaf Kappler stolz.

“

Mussten wir in den ersten Jahren noch geeignete Schüler*innen ansprechen, bewerben sich jetzt Interessierte bei uns, um dabei zu sein. Ehemalige nehmen dafür sogar Urlaub.“

Was es braucht, um ein Leistungszentrum zu werden

Das BLZ in Neubrandenburg hat durchaus den Titel „Erfolgsprojekt“ verdient. Über Nacht kam dieser Erfolg freilich nicht. Was benötigt eine Schule also, um ein (Bundes-) Leistungszentrum zu werden? Laut Dr. Kappler sind es in erster Linie „ausdauernde, Zielstrebige Personen und starke Partner“ sowie ein großes „Durchhaltevermögen“. Zudem müssten Schulleitung und Schulträger hinter dem Vorhaben stehen.



“

Jede Schule hat neben der vorhandenen technischen Infrastruktur ein enormes Potenzial: Sie hat begeisterungsfähige, junge Menschen.“



„Jede Schule hat neben der vorhandenen technischen Infrastruktur ein enormes Potenzial: Sie hat begeisterungsfähige, junge Menschen“, erklärt Dr. Kappler. „Als wir 2017 beschlossen haben, mit dem AEC, quasi die Europameisterschaft der Softwareentwickler in Ost-Mecklenburg auszurichten, waren viele mehr als skeptisch. Nur wenige unterstützten uns wirklich. Lediglich fünf Jahre später war man dagegen schon bereit, sich mit uns um die Ausrichtung von Wettbewerben der WorldSkills 2022 Special Edition zu bewerben.“

Die Leidenschaft für seine Lehrertätigkeit und seine Funktion als Bundestrainer und Verantwortlicher des BLZ AEG merkt man Dr. Olaf Kappler deutlich an. „Mir macht es immer noch Spaß, nach recht vielen Jahren bei WorldSkills mit dabei zu sein, junge Talente ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten und einige von ihnen zum Erfolg zu führen“, sagt er. „Es ist mein persönliches Ziel, dieses Zentrum gerade hier, im strukturschwachen Nordosten, dauerhaft zu etablieren. Wir sind auf einem guten Weg, die bisherigen Erfolge sind ein Indiz dafür.“

Das BLZ zum Erfolg zu führen, ist vor allem dem ehrenamtlichen Engagement aller Beteiligten geschuldet. Nur so konnte es dem AEG gelingen, auch ohne Unterstützung von Berufsverbänden und der Landespolitik sowie ohne große Sponsoren, mittlerweile kostendeckend zu arbeiten. Finanzielle Mittel von Land und Bund wünscht sich Dr. Olaf Kappler dennoch und das ist nicht das Einzigste.

„Bei unseren Wettbewerben werden herausragende Leistungen vollbracht – die Berichterstattung in den großen Medien ist allerdings geringer als über jede Randsportart. Das sollte sich unbedingt verbessern. Es ist sehr schade, wenn die öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten und die überregionale Presse nicht einmal über WM- und EM-Medaillen unserer Teilnehmenden berichten.“ Auch die Bildungs politik hinsichtlich der Nachwuchs lehrkräfte und deren Verteilung betrachtet Dr. Kappler mit Sorge. Wenn er auf die nicht gerade leichten Anfangsjahre zurückblickt, weiß er die Unterstützung von WorldSkills Germany sehr zu schätzen und sagt mit Blick in die Zukunft: „Da wünschen wir uns nur, dass es so bleibt und sagen ‚Danke!‘.“

Mehr Informationen finden Sie unter:



www.blz-it.de



www.aeg-nb.de



[www.youtube.com/
@GermanITSkills](http://www.youtube.com/@GermanITSkills)

1 Den ersten Albert-Einstein-Cup im Jahr 2017 gewann Anna Derbeneva aus Russland.

2 2018 nahmen der damalige Schulleiter des Albert-Einstein-Gymnasiums, Dr. Dietmar Kittler, und Dr. Olaf Kappler die Zertifizierungsurkunde für das Bundesleistungszentrum entgegen.





WorldSkills Germany — Leistungszentren: Trainingsorte für Champions

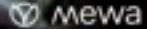




„Wir wünschen Euch
viel Erfolg bei den
WorldSkills 2024
in Lyon!“

Mewa.
Berufskleidung im
Rundum-Service.



Gefördert von
 mewa

„Go big or go home“



1

Team Germany will bei WM Grenzen ausloten, neue Perspektiven schaffen und sich mit den Besten der Welt messen

Kurz nach den sportlichen Höchstleistungen bei den Olympischen und Paralympischen Spielen in Paris stehen in Frankreich bereits die nächsten internationalen Wettbewerbe in den Startlöchern: Bei den diesjährigen WorldSkills in Lyon kommt vom 10. bis 15. September 2024 die berufliche Welt-Exzellenz zum sportlichen Wettkampf zusammen. Das Team Germany ist bereit: In 37 beruflichen Disziplinen werden sich 42 hochqualifizierte und talentierte Fachkräfte ihren Pendants aus der Weltgemeinschaft stellen.

Davor kamen die Teilnehmenden der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft zum finalen Vorbereitungstreffen im Juli noch einmal in Erfurt zusammen. Gemeinsam bereiteten sie sich dort mit ihren Bundestrainer*innen auf die Weltmeisterschaft der Berufe vor. Auf

dem Programm standen neben organisatorischen Details, Workshops und Teambuilding-Aktionen auch das von Sportpsychologen durchgeführte Mentaltraining. Denn nicht nur die fachliche, sondern auch die mentale Vorbereitung der Teilnehmer*innen ist essenziell für den Erfolg während der Meisterschaft.

Der Erfolg des Teams ist darüber hinaus auch aus anderen Gründen eine Teamleistung, die bereits viel früher beginnt, wie Michael Hafner, Vorstandsvorsitzender von WorldSkills Germany, betonte: Er merkte beim finalen Vorbereitungstreffen an, dass „die Anerkennung der Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung mit der akademischen“ die umfängliche Wertschätzung von Gesellschaft und Politik bedürfe. Er fügte hinzu: „Damit wir künftig weiter vorne mit dabei sind, setzt voraus, dass die bisherige Förderung von Talenten in

Deutschland weiter gestärkt werden muss. Neben unserem dualen Bildungssystem als Grundlage erfordert dies zusätzliches Engagement für die Entwicklung von Fachkräften und die Unterstützung von Bildungseinrichtungen für das Lernen im Wettbewerb.“

Motivation bis in die Haarspitzen

Rückenwind hin oder her, an Selbstbewusstsein mangelt es den deutschen Teilnehmenden nicht. So lautet zum Beispiel das Motto von Paul Glesmann, der in der Disziplin Cloud Computing antreten wird: „Go big or go home.“ Er möchte die WorldSkills als Gelegenheit nutzen, „meine Fähigkeiten mit anderen talentierten Fachleuten zu messen und internationale Erfahrungen zu sammeln. Mich motivieren der Wettbewerbsgeist und die Chance, mein Können auf globaler Ebene zu

“

In 37 beruflichen Disziplinen stellen sich 42 hochqualifizierte und talentierte Fachkräfte ihren Pendants aus der Weltgemeinschaft.“



2



3

präsentieren.“ Er erhofft sich, sein „technisches Können zu vertiefen, neue Technologien kennenzulernen und ein internationales Netzwerk aufzubauen. Zudem steigert die Teilnahme an einem solchen renommierten Wettbewerb meine berufliche Reputation“, wie er anmerkt.

Die 20-jährige Anna Telle, die in der Disziplin Gesundheits- und Sozialbetreuung an den Start geht, hat ebenfalls große Ziele: „Mit der WM will ich meine Grenzen ausloten, neue Perspektiven schaffen und mich sowohl fachlich als auch menschlich weiterentwickeln.“ Sie denkt bereits an die positiven Learnings, die sie dank ihrer Teilnahme an den WorldSkills in Lyon mitnehmen wird, zum Beispiel in Form von „Resilienz gegen den enormen Stress und Druck, der auf einem lastet, welche ich erhoffe in dieser Zeit aufbauen zu können. Die Techniken und Erfahrungen, die ich bis jetzt in der gemeinsamen Zeit mit

WorldSkills machen durfte, werden mir ein Leben lang zur Seite stehen und positiv in Erinnerung bleiben. Ich hoffe dies weiter ausbauen zu können.“

Der Stuckateur Franz Lehnert bringt es prägnant auf den Punkt: „Weil es nichts Besseres gibt, als sich in seinem Beruf mit den Besten der Welt zu messen“, antwortet er auf die Frage nach seiner Motivation. Die richtige Bühne für beeindruckende Leistungen aus der beruflichen Bildung sind die WorldSkills im französischen Lyon allemal, wie auch Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäftsführer von WorldSkills Germany, unterstreicht: „Man kann die brillanten Höchstleistungen der Wettkämpferinnen und Wettkämpfer nicht hoch genug bewerten: Sie kämpfen über vier Tage hinweg in ihren Berufsfeldern und müssen beeindruckende Projekte erstellen. Sie zeigen über alle Berufsfelder

hinweg Exzellenz und Spitzenleistungen. Der Volksmund nennt die Wettbewerbe auch gerne die ‚Olympischen Spiele der Berufe‘. Das sagt schon vieles aus.“

Teamspirit bis ins Letzte

Viel über den Zusammenhalt des Team Germany sagt der gemeinsame Weg der Teilnehmenden und Bundestrainer*innen aus. Die intensive Wettbewerbsphase, geprägt durch die gemeinsamen Vorbereitungstreffen, beginnt bereits bei der gemeinschaftlichen Anreise – und das mit möglichst geringem ökologischen Fußabdruck: Das Team Germany wird geschlossen mit einem Mannschaftsbus am 5. September von Mannheim aus nach Lyon anreisen und auch wieder gemeinsam mit dem Bus am 16. September zurückkehren – dann hoffentlich voller unvergesslicher Eindrücke der stolzen Teilnehmenden und mit vielen Medaillen im Gepäck. Die ganze WorldSkills-Family drückt die Daumen für eine gelungene Veranstaltung!

Berufliche Exzellenz auf einen Blick

Die WorldSkills Lyon ist die 47. Weltmeisterschaft der Berufe – das größte Event zur beruflichen

“

Mit der WM will ich meine Grenzen ausloten, neue Perspektiven schaffen und mich sowohl fachlich als auch menschlich weiterentwickeln.“

— Anna Telle, Teilnehmerin in der Disziplin Gesundheits- und Sozialbetreuung



4



6



5

Bildung und Kompetenzentwicklung der Welt. Insgesamt 1.400 Teilnehmende aus mehr als 70 Ländern und Regionen treten in 59 Wettbewerbsdisziplinen den Wettstreit um die Medaillen an.

Die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft an den WorldSkills Lyon 2024 erfolgt in Kooperation von WorldSkills Germany e.V. und den Fachverbänden und Wirtschaftspartnern. Sie wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Darüber hinaus ist Mewa als Presenterpartner von WorldSkills Germany offizieller Partner der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft für die Weltmeisterschaft der Berufe. In drei Jahren wird die Europameister-

schaft der Berufe, die ebenfalls alle zwei Jahre stattfindet, gemeinsam von Deutschland und Luxemburg veranstaltet. Erstmals tragen damit zwei Nationen den europäischen Berufswettbewerb aus. 150.000 Besucher*innen und 800 europäische Spitzenfachkräfte werden zu den EuroSkills Düsseldorf 2027 erwartet.

Mehr Informationen finden Sie unter:



www.worldskillsgermany.com/hall-of-fame/worldskills-lyon-2024/

1+6 Beim letzten Vorbereitungstreffen empfing die Erfurter Bürgermeisterin Anke Hofmann-Domke das Team Germany im Rathaus von Erfurt und überreichte den Teilnehmenden die Ernnennungsurkunde über die Aufnahme in die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft.

2+4 Fachliche Arbeit und Teambuilding waren wichtige Teile der gemeinsamen Vorbereitung.

3 Bundestrainer Josef Gruber (Stuckateur*in) und Bundestrainerin Sabine Baumgarten (Konditor*in) erhielten die Silbernenadel als Auszeichnung für ihr 10-jähriges WorldSkills-Engagement.

5 Presenterpartner Mewa überreichte dem Team Germany die offizielle Mannschaftskleidung.





Go for Gold Team Germany!

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Wir wünschen der
Deutschen Berufe-Nationalmannschaft
viel Erfolg für die
WorldSkills Lyon 2024



DAS DEUTSCHE
BAUGEWERBE



DMG MORI



mensch+maschine
Software

SANDVIK
coromant

SIEMENS



Neue Mitglieder

Zentrum Ideenmanagement

Innovativer, wirkungsvoller, attraktiver! Vor dieser Herausforderung stehen viele Unternehmen und Organisationen mit ihrem Ideenmanagement am Wirtschaftsstandort Deutschland. Das Zentrum Ideenmanagement (ZI) ist heute die Anlaufstelle für Ideenmanager*innen, die sich miteinander vernetzen, Erfahrungen austauschen und branchenübergreifend neue Standards entwickeln möchten. Zusammen mit WorldSkills Germany möchte das Zentrum Ideenmanagement das Thema Ideenmanagement in der beruflichen Bildung stärker verankern und es jungen Menschen leicht machen, sich mit Ideen erfolgreich in die Zukunftsentwicklung einzubringen. Denn in Zeiten

großer Herausforderungen sind Organisationen mehr denn je gefordert, den Fortbestand zu sichern und neue Wettbewerbsvorteile zu schaffen.



ZENTRUM IDEENMANAGEMENT

IMPRESSUM

Herausgeber

Alfons W. Gentner Verlag GmbH & Co. KG
Forstr. 131, 70193 Stuttgart
Postfach 10 17 42, 70015 Stuttgart

Kontakt

E-Mail: gentner@gentner.de
Telefon: 0711/6 36 72-824

Verleger

Robert Reisch

Redakitionsleitung

Stephanie Werth
E-Mail: werth@worldskillsgermany.com
Telefon: 0341/978 56 917

Textredaktion

Bundeskanzleramt, Sophie Aderhold,
Matthias Bunk, Miriam Bröckel, Michaela
Conrad, Stefan Dietl, Isabell Gradinger,
Lukas Meinholt, Marcus Mötz, Robert

Reisch, Hubert Romer, Katrin Rulle,
Christiane Schubert, Sascha Schüler, Dr.
Gabriele Unkelbach-Romussi, Stephanie
Werth

Fotoredaktion

Studio Oase, Stephanie Werth

Anzeigenleitung

Thomas Beck
E-Mail: thomas.beck@gentner.de
Telefon: 0711/6 36 72-872

Gestaltung

Studio Oase, Leipzig

Druck

Heidelberger Druckmaschinen AG

Fotos / Abbildungen

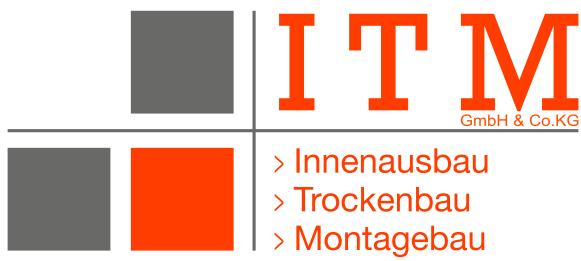
Freepik (Cover, S.1, 3 o. & u.r., 6, 15, 34),
Knipex (S.2 o.r., 8-10), Bundes-
regierung/Thomas Köhler (S.2 u.l., 12),

Festo (S.2 u.r., 16-17), Frank Erpinar
(S.3 u., 32, 33 o. & m., 47-49), frimu-
films/Freepik (S.4), DC Studio / Freepik
(S.5), WorldSkills Germany (S.7 u.,
25-27, 42, 44), Alfons W. Gentner Verlag
(S.7 o.), Bildung & Begabung (S.18, 20),
standret/Freepik (S.24), Kompetenz-
zentrum Technik-Diversity-Chancen-
gleichheit (S.31), Patrizia Fernandez
(S.33 u.), Joblinge (S.35-36), WorldSkills
Korea (S.38-40), Hahn Automation
Group (S.54-55)

ISSN

2466-7688





payabl.



NIEDER-ESCHBACHER
PFLEGEDIENST

Kleide dich WELTMEISTERLICH! FAN-SHOP RELOADED

worldskillsgermany-shop.de



SCAN ME



RegioCups: Auszubildende schnuppern Wettkampfluft

Wie regionale Berufswettbewerbe zur Talentförderung beitragen

Bereits zum vierten Mal lud die HAHN Automation Group Holding GmbH Mitte Juni am Standort Rheinböllen zum RegioCup in den Disziplinen Industriemechanik sowie Mechatronik ein. Zwölf Auszubildende zeigten in einem Parcours aus verschiedenen Kompetenz-Stationen ihre Talente und Fähigkeiten. Warum der RegioCup so beliebt ist und wie Auszubildende und Unternehmen von der Teilnahme und einer Ausrichtung eines solchen Wettbewerbs profitieren, erklärt Stephan Boos, Training & Education Manager bei der HAHN Automation Group.

Stephan, was genau ist der RegioCup und an wen richtet er sich?

Der RegioCup ist ein regionaler Berufswettbewerb, der sich an Auszubildende richtet, die sich in den Berufsbildern Industriemechanik und Mechatronik zu Hause fühlen. Die Teilnahme ist jedoch unabhängig des Ausbildungsberufs möglich. Diese Veranstaltung bietet den Azubis die Möglichkeit, ihre beruflichen Fertigkeiten und Kompetenzen in einem kompetitiven Umfeld zu messen und weiterzuentwickeln. Während des Wettbewerbs beweisen sie sich in verschiedenen berufsnahen Stationen und können so in spielerischer Weise ihre Fähigkeiten austesten und erste Wettkampfluft schnuppern.

Was hat die HAHN Automation Group 2020 motiviert, den ersten RegioCup in Rheinböllen auszurichten?

Die HAHN Automation Group wurde durch das Engagement für die duale Ausbildung und die Förderung junger Menschen motiviert, den ersten RegioCup deutschlandweit auszurichten. Wir wollten zusammen mit WorldSkills Germany eine Plattform schaffen, auf der Auszubildende ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und verbessern können. Der RegioCup soll ein Vorgeschnack auf weitere nationale und internationale Wettbewerbe sein und viele Auszubildende und junge Fachkräfte motivieren, den nächsten Schritt zu wagen, damit die deutsche Nationalmannschaft der Berufe noch besser auf internationaler Ebene aufgestellt sein wird. Zudem sah die HAHN Automation Group die Chance, die Attraktivität der dualen Ausbildung in der Region zu erhöhen und das Bewusstsein für technische Berufe zu stärken. Durch die Ausrichtung des Wettbewerbs konnten wir auch unsere Rolle als engagierter Ausbildungsbetrieb unterstreichen.

In welcher Weise profitieren denn Auszubildende und deren Firmen von der Teilnahme am RegioCup?

Die Teilnahme am RegioCup bietet sowohl den Auszubildenden als auch den beteiligten Unternehmen zahlreiche Vorteile: Auszubildende erhalten die Möglichkeit, ihre praktischen und theoretischen Kenntnisse in einem realitätsnahen Umfeld zu testen. Sie sammeln wertvolle

Erfahrungen im Umgang mit Wettbewerbsdruck und entwickeln neben den fachlichen Themen auch Soft-Skills wie z. B. Problemlösungsfähigkeiten, Stress-Resilienz und Selbstvertrauen. Ein Erfolg im oder auch allein schon die Teilnahme am Wettbewerb können die beruflichen Chancen verbessern und machen sich gut in der nächsten Bewerbung.

Unternehmen können ihre Auszubildenden auf ein hohes Qualifikationsniveau bringen und so die Qualität der Ausbildung und die Motivation der Azubis steigern. Die Teilnahme an solchen Wettbewerben fördert die Sichtbarkeit des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb. Außerdem entstehen durch die Wettbewerbe Vernetzung und Kooperationen mit anderen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, wodurch neue Impulse für die eigene Ausbildungspraxis gewonnen werden können. Auch die Ausbilder*innen profitieren dadurch, dass sie als Jurymitglied eingesetzt werden, von den oben genannten Punkten.

Warum lohnt es sich für andere Unternehmen oder Bildungseinrichtungen, selbst einen RegioCup auszurichten?

Das Ausrichten eines RegioCups bietet Unternehmen und Bildungseinrichtungen die Möglichkeit, junge Talente anzusprechen und einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung zu leisten. Es fördert den Austausch von Best Practices und die Zusammenarbeit in der Branche. Darüber hinaus kann ein solcher Wettbewerb das regionale Ausbildungsnetzwerk stärken und zur Talentförderung beitragen, was langfristig die Qualität der Fachkräfte in der Region erhöht. Zudem werden die Bekanntheit und das Ansehen des ausrichtenden Unternehmens oder der Bildungseinrichtung gesteigert, was sich positiv auf die Rekrutierung und das Image auswirken kann.

Die Auszubildenden der HAHN Automation Group stehen am Ende des Tages nicht immer automatisch auf dem Siegerpodest. Wie steht das Unternehmen dazu und warum ist man dennoch bereit, den RegioCup regelmäßig auszurichten?

Die HAHN Automation Group betrachtet den RegioCup nicht nur als 1- oder 2-Tages-Wettkampf, sondern als eine wertvolle Lern- und Entwicklungserfahrung für alle Teilnehmenden – unabhängig davon, ob sie gewinnen oder nicht. Es ist uns wichtig, dass die Azubis wissen, dass der Fokus auf dem Lernprozess während der Vorbereitung sowie der persönlichen Weiterentwicklung der Auszubildenden liegt. Der Wettbewerb ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre Fähigkeiten objektiv zu beurteilen und aus ihren Erfahrungen zu lernen. Die HAHN Automation Group

Das Allerwichtigste und Schönste an den Regio-Cups ist und bleibt die tolle Zusammenarbeit und Stimmung unter den Azubis und Expert*innen, die den Spirit von WorldSkills bereits wenige Minuten nach Wettbewerbsstart leben und fühlen.“

ist bereit, den RegioCup regelmäßig auszurichten, da die Unternehmensgruppe an die langfristigen Vorteile solcher Veranstaltungen glaubt, wie die Förderung von Fähigkeiten, die Stärkung der Unternehmenskultur und die positive Außenwahrnehmung.

Nach vier erfolgreichen RegioCups: Welches Fazit ziehst du persönlich?

Nach vier erfolgreichen RegioCups lässt sich feststellen, dass diese Wettbewerbe eine wichtige Plattform für die Förderung und Entwicklung junger Talente darstellen. Sie tragen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung bei und helfen, den Fachkräftemangel in technischen Berufen zu bekämpfen. Die durchweg steigenden Teilnehmerzahlen, die positive Resonanz der Teilnehmenden und Expert*innen und die erhöhte Aufmerksamkeit für technische Berufe in den lokalen Medien zeigen, dass der RegioCup ein erfolgreiches Modell ist, das auch in Zukunft fortgesetzt und ausgebaut werden sollte. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Öffentlichkeit wird dadurch gestärkt, was letztendlich zu einer besseren Qualifikation der Fachkräfte und einer stärkeren Wirtschaftsregion führt. Das Allerwichtigste und Schönste an den RegioCups ist und bleibt die tolle Zusammenarbeit und Stimmung unter den Azubis und Expert*innen, die den Spirit von WorldSkills bereits wenige Minuten nach Wettbewerbsstart leben und fühlen.



Stephan Boos
Training & Education Manager bei der
HAHN Automation Group Holding GmbH

**Sie haben Interesse, an künftigen RegioCups teilzunehmen oder selbst einen RegioCup auszurichten?
Nehmen Sie Kontakt zu WorldSkills Germany auf unter info@worldskillsgermany.com.**

Bildungsevents und Wettbewerbe

Christiani Ausbildungstag 2024 „Wissen teilen, Zukunft gestalten“

**26. – 27. September 2024 •
Rheine / Westf.**

**17. – 18. Oktober 2024 •
Landsberg / Lech**

Themen u. a.:

- Energie- und Wärmewende verändern Bildung und Berufsbilder
- Digitale Prüfungsvorbereitung und KI-gestützte Auswertung
- Gamebased Education – Neue Wege in der Ausbildung und Berufsorientierung



[www.christiani.de/
cms/ausbildungstag/](http://www.christiani.de/cms/ausbildungstag/)

wirAUSBILDER Online-Konferenz „Frisches Wissen für Ausbilder:innen!“

26. – 27. November 2024 • Online

Themen u. a.:

- Innovatives Ausbildungskonzept – von der Idee über die Vorarbeit bis zur Umsetzung
- Auswahlverfahren – von Assessment-Centern und Online-Tests zu Candidate Experience?
- Wenn Sünden die Ausbildung gefährden – so wirken Sie präventiv und handlungssicher



[www.wirausbilder.de/
online-konferenz/](http://www.wirausbilder.de/online-konferenz/)

3rd German-African Forum on Vocational Training & Education “Boosting future skills and partnerships for sustainable growth”

2. Oktober 2024 • Berlin

Themen u. a.:

- Bridging the gap – Harmonizing industrial demands and the educational offer
- Harnessing skills for a sustainable future: vocational training in Africa's renewable energy and hydrogen industries
- Creating equitable pathways and partnerships for skilled labour migration



[www.afrikaverein.de/
veranstaltungen/
veranstaltung/
?no_cache=1&nid=
e930ab14-119c-0767-
c3a0-6685313ebe09](http://www.afrikaverein.de/veranstaltungen/veranstaltung/?no_cache=1&nid=e930ab14-119c-0767-c3a0-6685313ebe09)

Jahreskongress Berufliche Bildung – jakobb „jakobb: Zusammen wachsen – zusammen wirken: Routenplanung zur zukunftsfähigen Berufsausbildung“

9. – 10. Dezember 2024 • Stuttgart

Themen u. a.:

- Lernen kennt kein Abseits: Strategien für kontinuierliche Weiterentwicklung – Ein Gespräch mit Timo Hildebrand darüber, immer am Ball zu bleiben
- Künstliche Intelligenz und (Urheber-) Recht
- YouTube & Co.: Warum digitales Lernen bei jungen Menschen boomt – und wie es funktioniert



www.jakobb.de/

Der Deutsche Ideenmanagement Preis

Der Deutsche Ideenmanagement Preis zeichnet Unternehmen und Personen aus mit Vorbildcharakter im Ideenmanagement und wird 2025 in acht Kategorien verliehen. Eine der Kategorien ist die „**Beste Azubi-Idee**“.

Die Bewerbung muss auf einer Idee, einer Kampagne, einem Konzept beruhen, welche/s im Zeitraum Oktober 2023 bis September 2024 realisiert wurde.

Teilnahmeschluss:

31. Oktober 2024

Preisverleihung:

**26. März 2025 im Rahmen
des Deutschlandkongress
Ideenmanagement 2025 in
Augsburg**



[www.zentrum-ideen-
management.de/
ideenmanage-
ment-preise-und-
awards](http://www.zentrum-ideen-management.de/ideenmanagement-preise-und-awards)





FESTOOL



18 Volt Akku-Power

Bereit. Für maßgeschneiderte Akku-Lösungen.

Festool Akku-Produkte gehen nicht kaputt. Unverwüstlich halten sie auch dem härtesten Baustellenalltag stand. Und für den Fall, dass der Akku plötzlich doch nicht mehr will, gibt es unsere gratis Rundum-Reparatur. Schnell, gründlich und – absolut einzigartig auch für Akkupacks und Ladegeräte: in den ersten drei Jahren kostenlos.
Mehr unter www.festool.de/bereit

Veranstaltungen

Freuen Sie sich mit uns auf diese ausgewählten Highlights

SEPTEMBER

Landesmeisterschaft Hessen Digital Construction

3. – 4.9.2024 • Darmstadt

WorldSkills Lyon 2024

10. – 15.9.2024
Lyon (Frankreich)

vorgemerkt

WorldSkills Conference 2024

11. – 12.9.2024
Lyon (Frankreich)

Finale Landschaftsgärtner-Cup

12. – 13.9.2024 • Nürnberg

Landesmeisterschaft Nordrhein-Westfalen Digital Construction

16. – 17.9.2024 • Aachen

Christiani Ausbildertag 2024

26. – 27.9.2024 • Rheine

OKTOBER

3rd German-African Forum on Vocational Training & Education

2.10.2024 • Berlin

Deutsche Meisterschaft Kälte- und Klimatechnik

8. – 10.10.2024 • Nürnberg

Deutsche Meisterschaft Pharmacy Technician

9. – 12.10.2024 • München

Ruhrpott-Meisterschaft Digital Construction

10.10.2024 • Essen

Christiani Ausbildertag 2024

17. – 18.10.2024
Landsberg /Lech



NOVEMBER

Deutsche Meisterschaft Fleischer*in

3. – 6.11.2024 • Dresden

Deutsche Meisterschaft Mechanical Engineering – CAD

5. – 7.11.2024 • Kreuztal

Deutsche Meisterschaft Kfz-Berufe

8.11.2024 • Hamburg

Deutsche Meisterschaft Konditor*in

8. – 9.11.2024 • Koblenz

Deutsche Meisterschaft Bauberufe

9. – 10.11.2024 • Bühl

Deutsche Meisterschaft Maler*in

10. – 13.11.2024 • Fulda

RegioCup by ILW Mainz

11. – 12.11.2024 • Mainz

Jetzt vormerken

DEZEMBER

Deutsche Meisterschaft Tischler*in / Schreiner*in

11. – 13.11.2024 • Berlin

jakobb – Jahreskongress Berufliche Bildung

9. – 10.12.2024 • Stuttgart

Deutsche Meisterschaft Schweißen

13. – 15.11.2024 • Frankfurt a.M.

Tag der Technik des ILW Mainz

/ angemeldet

15.11.2024 • Mainz

Deutsche Meisterschaft Fahrzeuglackierer*in

17. – 20.11.2024 • Münster

Deutsche Meisterschaft Anlagenmechaniker*in SHK und Spengler*in / Klempner*in

21. – 23.11.2024 • Hamburg

wirAUSBILDER Online-Konferenz

26. – 27.11.2024 • Online

Die jeweils aktuelle
Terminübersicht finden Sie auf:

[www.worldskillsgermany.com/
termine](http://www.worldskillsgermany.com/termine)



WorldSkills Germany online

Lesen Sie Aktuelles von WorldSkills Germany und
informieren Sie sich über die vielfältigen Angebote
und Projekte auf:

Website	www.WorldSkillsGermany.com
Facebook	facebook.com/WorldSkillsGermany
TikTok	tiktok.com/@worldskillsgermany/
Instagram	instagram.com/worldskills_germany
YouTube	youtube.com/user/WorldSkillsGermany
LinkedIn	linkedin.com/company/worldskills-germany/



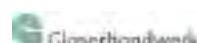
Eine starke Gemeinschaft: Wir sagen DANKE

Presenterpartner

Premiumpartner



Weitere Mitglieder



Servicepartner



FESTO FESTOOL

mensch+maschine
Software



BUNDESBERUFSSCHULE
DRESDEN



didacta

DMG MORI



HAHN
AUTOMATION GROUP

handwerk
magazin

HEIDELBERG



KOCH
UHLMANN GROUP



KUNZMANN®
FRASMASCHINEN

L-BOX®

Mitutoyo



Nestor
beruflich aufwärts

newautomation
INNOVATION IN EDUCATION

PHOENIX CONTACT

SANDVIK
coromant

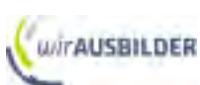
SICK
Sensor Intelligence.

SIEMENS



WAGO®

wds
software & service gmbh



50 | WS Weiland + Schill
PROFESSIONAL FOR YOUR INDUSTRY

Mehr Informationen zur Mitgliedschaft auf:

[www.worldskillsgermany.com/
netzwerk/mitglied-werden](http://www.worldskillsgermany.com/netzwerk/mitglied-werden)



Partner und Förderer



Sponsoren

Gold



Silber



WorldSkills Germany Supporter Community

Setzen Sie sich für die Stärkung der beruflichen Bildung und Nachwuchsförderung ein. Werden SIE Supporter von WorldSkills Germany und ermöglichen Sie in Zukunft vielen weiteren Fachkräften die großartige Chance, bei Berufswettbewerben über sich hinauszuwachsen.

Vielen Dank an alle aktuellen Supporter!

Jeder
Euro
hilft!



Jetzt Supporter werden!

worldskillsgermany.com/unterstuetzen

SCE LEARNING MODULES

Teaching and learning made easy

Digitalization comes alive. Use practice-based learning modules for efficiently teaching automation engineering content or for self-study.

Download for free:

siemens.com/sce

