

WORLDSKILLS GERMANY MAZAZIN

Für Talentmanagement,
berufliche Wettbewerbe und
außerschulisches Lernen

Schutzgebühr 6,50 €, ISSN 2566-7688



Auf zu
neuen Wegen

worldskills
Germany

Gefördert von

CWS

Trends
Generation Neugierig + Digital fit

Meinung
„Wir müssen Bildung neu denken“

Weltweit
Europa – Bollwerk berufliche Bildung

Stärken Sie mit uns Ihre Kompetenzen!

Weil Weiterbildung unverzichtbar ist!



Zukunft

digital

vondenBestenlernen

Weiterbildung



Die WorldSkills Germany Akademie bietet Ihnen Workshops zu spannenden bildungsrelevanten Themen. Profitieren Sie von einem Netzwerk mit höchster Expertise.

Unser Fokus:

- Zukunft schaffen – nachhaltig erfolgreiche Best Practice Modelle und Trends
- Talente erkennen & fördern – kreative und angstfreie Atmosphäre des Lernens
- Employer Branding – die besten Fachkräfte finden, halten und entwickeln
- Gemeinsam digital – digitale Ansätze und Tools effektiv nutzen

Investieren Sie in Ihre Zukunft unter:
worldskillsgermany.com/de/akademie

Ansprechpartner Johannes Greiner
akademie@worldskillsgermany.com

Zukunft der beruflichen Bildung



Wer immer nur auf sich selbst schaut, sieht nicht, wenn die anderen rechts und links vorbeiziehen – und verliert schnell den Anschluss. Das gilt auch in der beruflichen Bildung.

Haben wir bereits den Anschluss verpasst oder können wir in Sachen beruflicher Bildung global mithalten? Und: Sind eigene Lösungen in einer vernetzten Welt noch das Mittel der Wahl?



TITELTHEMA

1

Zukunft der beruflichen Bildung



MEINUNG

16

„Wir müssen Bildung neu denken“



TRENDS

8

Generation Neugierig + Digital fit



WELTWEIT

22

Europa – Bollwerk beruflicher Bildung



INTERNATIONALE WETTBEWERBE 26

Top-Fachkräfte – Spitzenleistungen



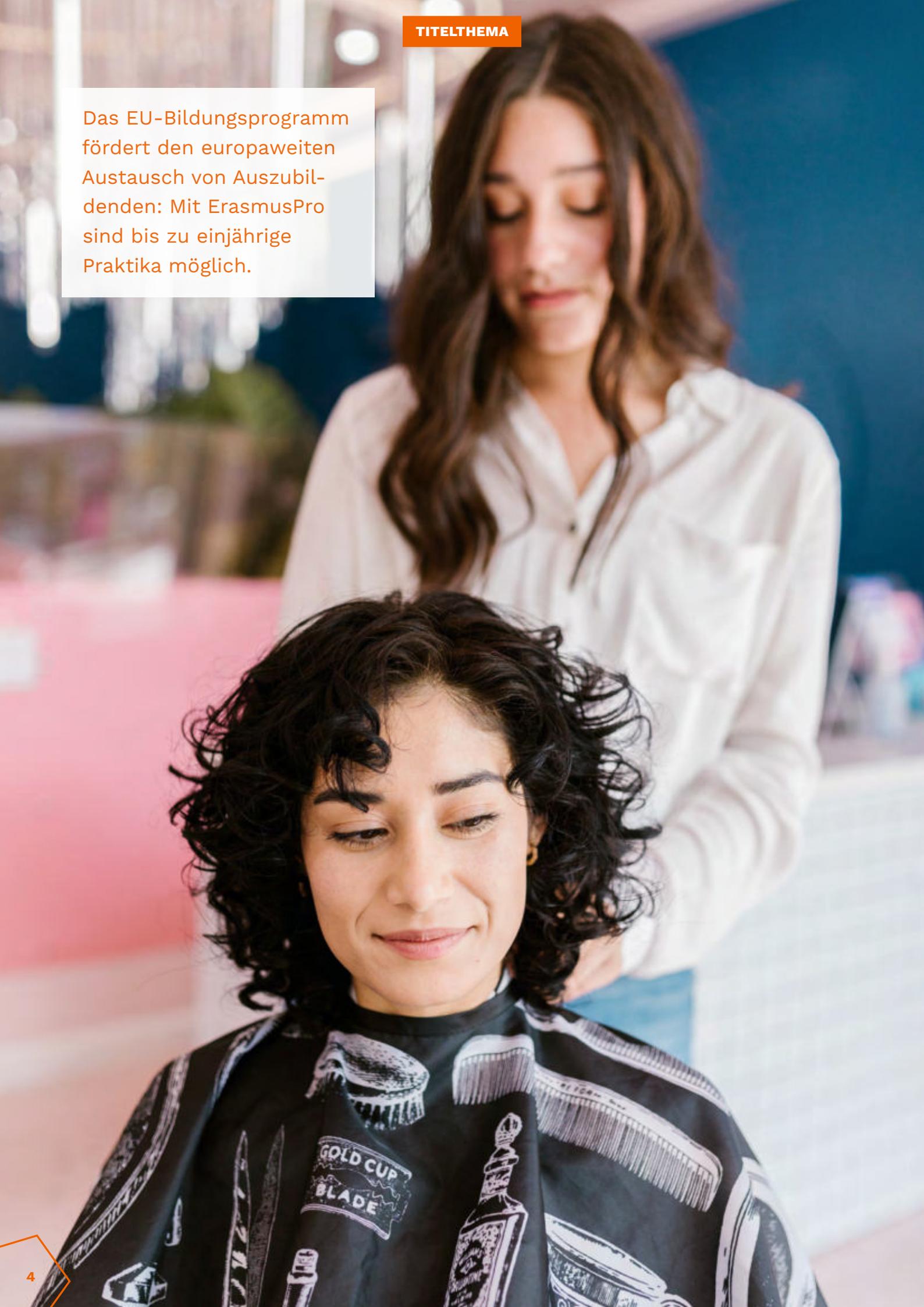
ZUKUNFT DER BERUFE 32

Lebenszyklus der Lehre

STANDPUNKT	7
DIGITALISIERUNG	13
Berufsbilder im digitalen Schmelzofen	
JUNGE STIMMEN	18
Wenn du etwas ändern könntest ...?	
BERUFLICHE BILDUNG	20
„Das Ausbildungspersonal ist nur so gut wie die Rahmenbedingungen“	
LEISTUNGZENTREN	34
Bau setzt in der Ausbildung auf Digitalisierung	
BEST PRACTICE	37
Mehr (Eigen-)Initiative ist gefragt	
HALL-OF-FAME	40
„Ich mag es eher 110-prozentig“	
ENGAGEMENT	44
Wie kann Deutschland künftig noch besser abschneiden?	
NETZWERK	47
Neue Mitglieder	
EMPFEHLUNG	49
Superjobs XL	
NACHGEFRAGT	50
Acht Fragen an Staatsminister Dulig	
NEWS	53
TERMINE	54
MITGLIEDER UND PARTNER	56
IMPRESSUM	51

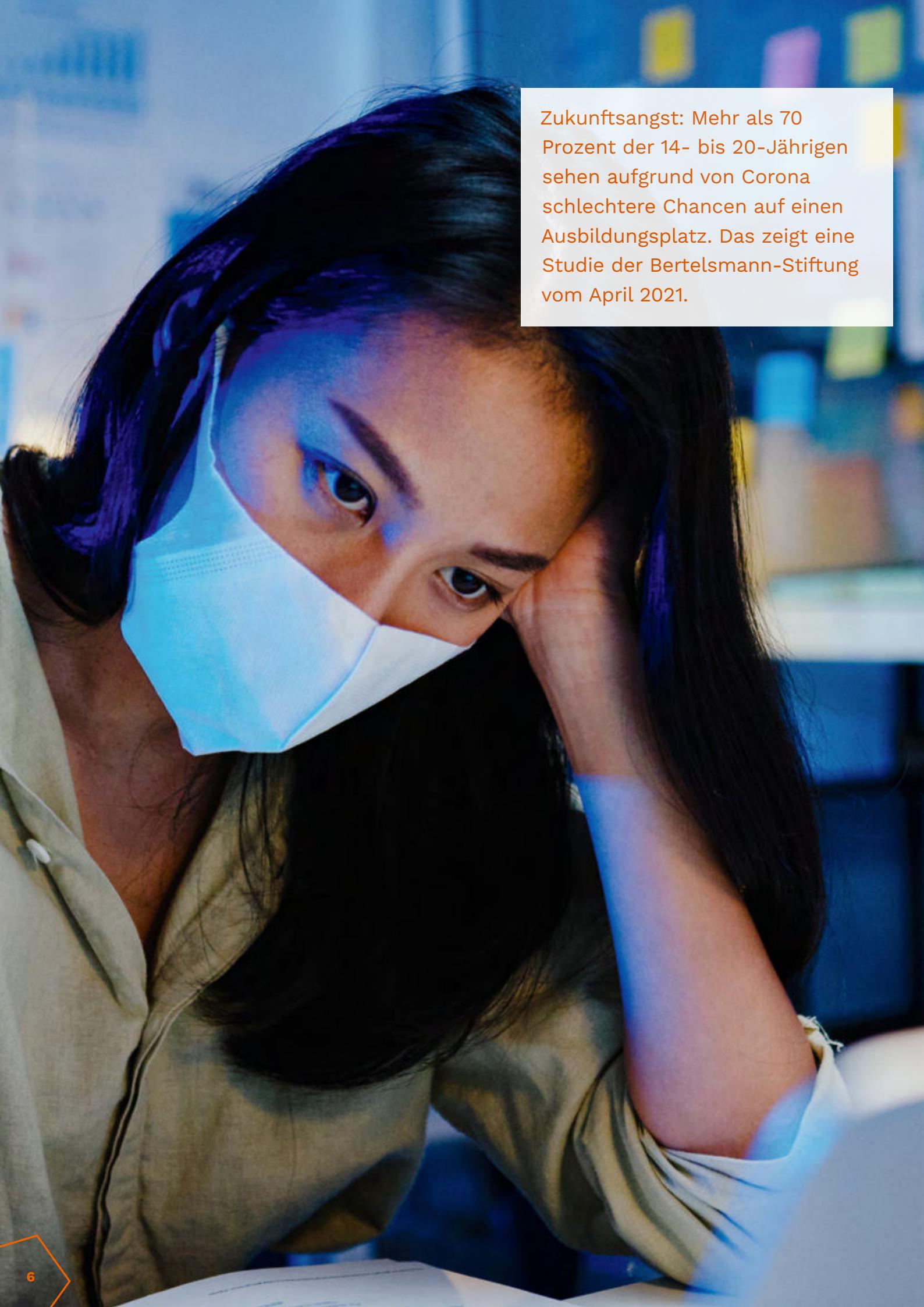


Das EU-Bildungsprogramm fördert den europaweiten Austausch von Auszubildenden: Mit ErasmusPro sind bis zu einjährige Praktika möglich.



Künstliche Intelligenz im Mittelstand – das könnte die Zukunft sein, sagt die Studie „KI im Mittelstand. Potenziale erkennen, Voraussetzungen schaffen, Transformation meistern“ der vom BMBF initiierten Plattform Lernende Systeme.





Zukunftsangst: Mehr als 70 Prozent der 14- bis 20-Jährigen sehen aufgrund von Corona schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Das zeigt eine Studie der Bertelsmann-Stiftung vom April 2021.

Berufliche Bildung als globale Aufgabe

Liebe Leserin,
lieber Leser,

stellen Sie sich vor, es gibt erdrutschartige Veränderungen in der globalen Welt der beruflichen Bildung und keiner von uns merkt es. Kann das wirklich aus deutscher Sicht geschehen? Wie sicher können wir uns hierbei sein? „Ich glaube, dass Bildung einer der von Disruption am meisten betroffenen Bereiche der Gesellschaft ist. Und das gilt sowohl für die öffentliche Bildung als auch für die Bildung im Unternehmen“, verdeutlicht Ralf Linde, Leiter der Volkswagen Group Academy, unsere jetzige Situation.

Berufliche Bildung ist keine nationale Frage – schon lange nicht mehr. Spätestens seit wir mit unseren Unternehmen auch im Ausland Niederlassungen haben und auf gut qualifiziertes Personal zurückgreifen müssen. Und das schon seit vielen Jahren. Eigentlich. Internationalität in der beruflichen Bildung bietet große Vorteile: gemeinsame Standards, Innovationen, neue Lösungen. Sie öffnet

Horizonte, bietet die Möglichkeit, die eigene Ausbildung, das Ausbildungssystem und Traditionen zu reflektieren und kritisch zu durchleuchten. Deshalb sollten wir den Gedanken ernsthaft verfolgen, neue Ausbildungsberufe auf internationaler Ebene zu

entwickeln. Vor allem, weil wir eben mit dieser Welt über unsere Grenzen hinweg verflochten sind. Beispielsweise in der Luft- und Raumfahrt. Aber nicht nur dort.

Deshalb muss die berufliche Bildung der Zukunft vom Grundsatz her europäisch-international sein. Mit nationalen Ausprägungen. Die Idee ist, internationale gemeinsame Standards zu setzen.

WorldSkills Europe und WorldSkills International leben das schon lange vor. Die besten Ausbilder/innen und Expertinnen und Experten weltweit arbeiten an gemeinsamen globalen Standards, erproben diese und verfeinern sie kontinuierlich in kurzen zeitlichen Abständen. Was kann uns Besseres passieren, als diese Standards mitgestalten zu können und sie als „Spickzettel“ für unsere Neuordnungen zu nutzen?

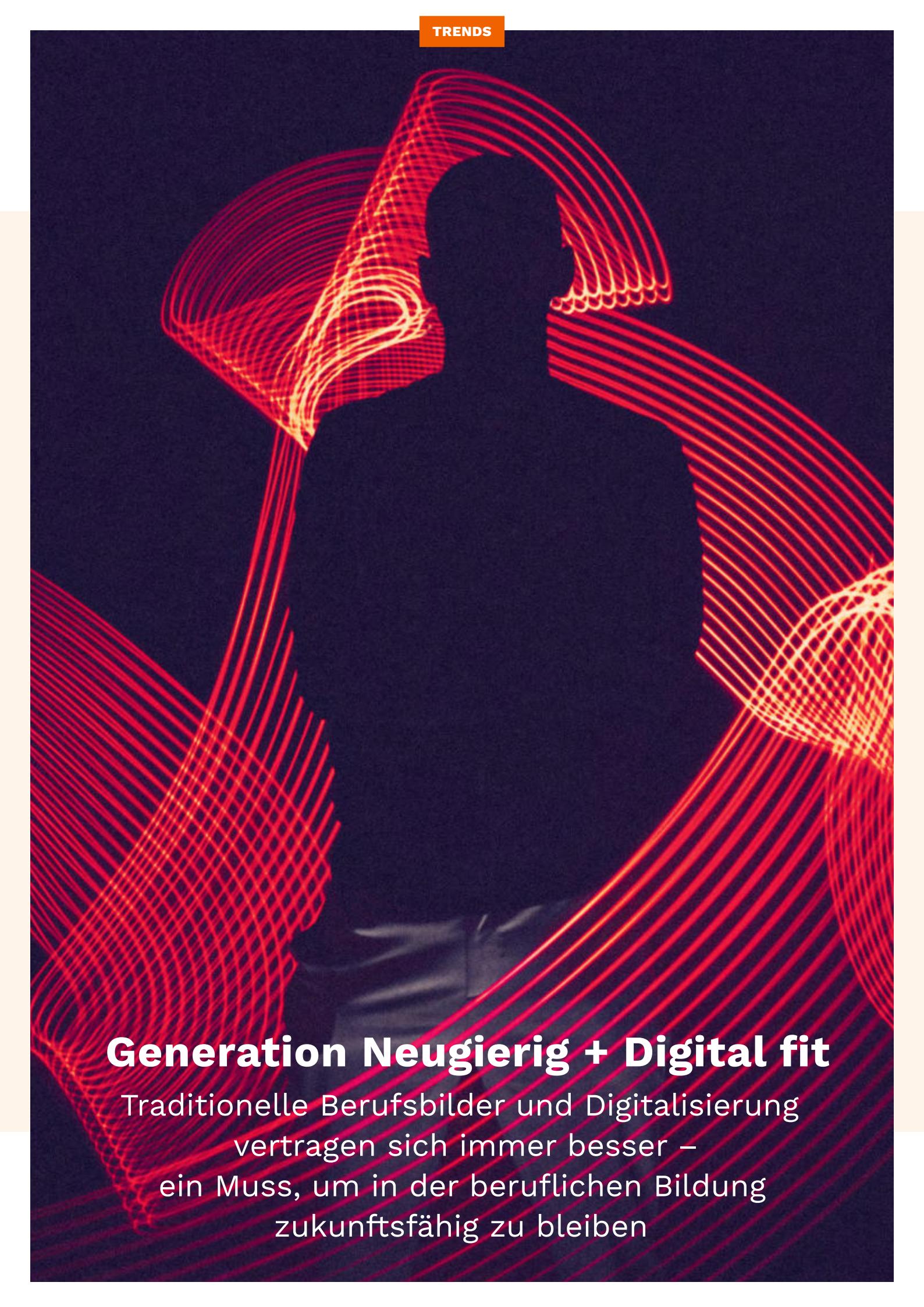
Dabei müssen es nicht immer futuristisch klingende neue Berufsbezeichnungen sein mit künstlich erstelltem Inhalt. Denn traditionelle Berufsbilder und Digitalisierung vertragen sich immer besser.

Also: trauen wir uns. Überwinden wir die uns selbst gesetzten Grenzen und freuen uns auf die Zukunft.

**Herzlichst
Ihr Hubert Romer**



Ich freue mich über Ihre Meinung:
romer@worldskillsgermany.com



Generation Neugierig + Digital fit

Traditionelle Berufsbilder und Digitalisierung vertragen sich immer besser – ein Muss, um in der beruflichen Bildung zukunftsfähig zu bleiben



Die digitale Transformation in den Ausbildungsberufen ist eines der Zukunftsthemen. Was sind weitere – und vor allem: Wie werden die Mitarbeiter/innen dafür in der Aus- und Weiterbildung fit gemacht? Worauf legt die jeweilige Branche Wert, jetzt und künftig? Die Redaktion fragte bei Mitgliedsverbänden von WorldSkills Germany nach.

Die Pandemie hat uns allen die hohe Relevanz des Themas Digitalisierung überdeutlich vor Augen geführt. Digitales Büro, Dienstleistungsangebote und Firmenmeetings per Web oder auch Nachwuchsansprache und -gewinnung über die virtuellen Kanäle sind vielerorts Alltag. Hier nachhaltiger und effizienter zu werden, das steht bei allen befragten Verbänden ganz oben auf der Agenda der Zukunftsfelder. Genau wie die Anpassung von Ausbildungsinhalten und das Vermitteln praktischer Kompetenzen, die die Attraktivität der Berufe erhöhen und das „Personal der Zukunft“ fit machen für die Anforderungen der Branche.

Bauen wird digitaler – doch das „Handwerkszeug“ muss auch sitzen

Beispiel Bauwirtschaft: „Fast alle Bauunternehmen nutzen intensiv Software für Kalkulation, Ausführungsplanung und Abrechnung, im Büro – aber auch auf der Baustelle über Tablets oder Smartphones. Apps erleichtern das Bestellen von Material oder geben Tipps für die Montage. Fotodokumentation verbessert die Kommunikation mit dem Kunden und gibt Rechtssicherheit. Mobile Zeiterfassung auf der Baustelle erspart eine Menge Zeit für Lohnbuchhaltung und Controlling“, so Dr. Cornelia Vater, Abteilungsleiterin Berufsbildung im Zentralverband Deutsches Baugewerbe. Der 3D-Betondruck beispielsweise habe das Potenzial, die Baubranche zu revolutionieren. Betonstrukturen können ohne Schalung schnell und kostengünstig hergestellt werden – bei großer Designfreiheit. Damit eignet sich das Verfahren perfekt für den Einsatz im Wohnungsbau.

Klar ist: Bauen wird digitaler – und dadurch transparenter, effizienter sowie letztlich auch sicherer. Ergo muss und wird digitales Know-how in der Aus- und Weiterbildung stärker gefördert werden. „Zugleich aber ist eine breite Grundausbildung zum Verständnis der analogen Abläufe und Prozesse sowie des Ineinander greifens der Gewerke auf einer Baustelle unverzichtbar. Wer das Bauen nicht beherrscht, kann es auch nicht digitalisieren“, so Dr. Vater. Ein Spagat, der aktuell im Zuge der Neuordnung der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft zu bewältigen ist.

Fachkräfte müssen sich auf Wandel in der Kfz-Branche einstellen

Auf ein anderes Beispiel verweist Joachim Syha von der Berufsbildung des Zentralverbands Deutsches Kfz-Gewerbe: „In der Zukunft werden wir uns von Neu-

fahrzeugen mit Verbrennungsmotor verabschieden. Das bedeutet mittelfristig eine Neuausrichtung der Ausbildungsinhalte in der Kfz-Mechatronik. Es gilt zu differenzieren: Service für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor und für jene mit Elektroantrieb, also je nach Antriebsart, die die Kundschaft bevorzugt. Vorausschauend müssen wir auch Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb inklusive Brennstoffzelle mit ins Blickfeld nehmen.“

Man habe die Inhalte der Kfz-Meister/innen-Prüfung bereits neu geordnet, die der Kfz-Servicetechniker/innen-Prüfung seien derzeit in Bearbeitung. Das Problem: „Unsere Mitgliedsbetriebe werden von der Automobilindustrie mit einer neuen Fahrzeuggeneration, die immer mehr und mehr verknüpfte Fahrzeugsysteme aufweist, beliefert. Die Kfz-Werkstatt muss sich vermutlich daran gewöhnen, dass der Fahrzeugherrsteller über das Internet als Erster erfährt, welche Fehler am Fahrzeug aufgetreten sind, und einen Reparaturauftrag erteilt. In der Folge bedeutet dies“, so Syha, „dass der Fahrzeugherrsteller die Fachkräfte von morgen selbst fit machen wird. Ein Fahrzeugherrsteller lässt sicher nur noch Fachkräfte an das verkaufte Fahrzeug, die hierfür autorisiert sind.“ Bereits 2003 habe man die traditionellen Ausbildungsberufe Kfz-Mechaniker/in und Kfz-Elektriker/in zum Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker/in gebündelt. Die Fachkräfte-Generationen sind durch regelmäßige Fortbildungskonzepte auf das Thema eingestellt.

Digitalisieren der Nachhaltigkeit zuliebe

Nachhaltigkeit sowie Klima- und Umweltschutz nennen befragte Verbände als wichtige Zukunftsfelder – und haben diese auch für ihre berufliche Ausbildung im Fokus. „Die Branche der Textilreiniger/innen, Wäschereien und der Mietwäsche ist per se nachhaltig. Jedes einzelne Unternehmen arbeitet nach dem Re-Use-Prinzip, d. h. Textilien werden immer wieder aufbereitet und benutzt“, so Andreas Pützer vom Deutschen Textilreinigungsverband e. V. Zudem modernisieren zahlreiche Unternehmen die technische Infrastruktur in den eigenen Betrieben im Hinblick auf Ressourceneinsparung und CO₂-Minderung. Sie arbeiten nach dem Kreislaufprinzip und verbrauchen dadurch extrem wenig Wasser.

„Digitalisierung und der Einsatz von Robotertechnik in Wäschereibetrieben veränderten in den letzten Jahren die Anforderungen an den Beruf ‚Textilreinigung‘ spürbar. Über Barcodes und/oder Chips, die den Textilien anheften, werden an die steuernde Software Informationen über Qualität und Zustand der Textilien weitergegeben, ebenso Pflegehinweise und, welche

Wäscheteile zu welchem Kunden gehören. Damit können Wasserzufluss, Waschmittelbedarf und Waschtemperatur reguliert werden“, nennt Pützer Beispiele.

Das habe natürlich auch Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung – durch digitale Technologien sind neue Kenntnisse erforderlich. Besonders erwähnt der Verband die mehrsprachige E-Learning Plattform (www.e-washboard.eu), auf der Lernmaterialien in Form von Modulen und Erklärvideos zu finden sind. Auch gibt es eine App, an der viele Unternehmen mitarbeiten, Videosequenzen stammen aus dem Berufsalltag.



„Bauen wird digitaler – und dadurch transparenter, effizienter sowie letztlich auch sicherer. Aber wer das Bauen nicht beherrscht, kann es auch nicht digitalisieren.“ – Dr. Cornelia Vater,

Zentralverband Deutsches Baugewerbe

Landschaftsgärtner-Nachwuchs mit digitalen Medien unterstützen

Digitales Handwerkszeug gehört auch zur Ausbildungs- und Arbeitswelt der Landschaftsgärtner/innen: „Innovative Dienstleistungen rund um die wichtigen grünen Themen wie Stadtgrün, Klimaschutz und Artenvielfalt können nur mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und realisiert werden. Daher ist die Nachwuchsgewinnung eine wesentliche Basis für die boomende Branche der Expertinnen und Experten für Garten und Landschaft – und die ist wie alle wirtschaftlichen Bereiche mehr denn je geprägt durch die Digitalisierung“, sagt Thomas Wiemer, Referent für Nachwuchswerbung und Weiterbildung vom Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.





„Die Kfz-Werkstatt muss sich vermutlich daran gewöhnen, dass der Fahrzeugherr über das Internet als Erster erfährt, welche Fehler am Fahrzeug aufgetreten sind, und einen Reparaturauftrag erteilt.“ – Joachim Syha, Zentralverband Deutsches Kfz-Gewerbe

Druckbranche im Weiterbildungsmodus

Holger Busch, Hauptgeschäftsführer Verband Druck und Medien Bayern, betont ebenso, „dass heute mehr getan werden muss als noch vor einigen Jahren, um ausreichend gutes Personal zu finden. Für die Unternehmen heißt das, sich für die junge Generation als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und die Vorteile einer dualen Ausbildung herauszustellen. Dazu gehören neben den finanziellen Fragen auch Themen wie Unternehmenskultur, flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Aufstiegsperspektiven.“

Der Verband, der für Berufsbilder wie Medientechnologe/-in Druck, Medientechnologe/-in Druckverarbeitung, Medientechnologe/-in Siebdruck, Mediengestalter/-in Digital und Print, Buchbinder/in (Handwerk) und Packmitteltechnologe/-in zuständig ist, fördert Talente und hilft Unternehmen, den Nachwuchs mit hohem Fach- und Praxiswissen an zukünftige Aufgaben und Verantwortungsbereiche heranzuführen. „Viele Betriebe setzen seit Jahren auf die Erfahrungen unserer Überbetrieblichen Ausbildung (üba) und werden stets mit guten Ergebnissen in der Prüfung sowie der betrieblichen Arbeit belohnt. Damit bietet der Verband“, so Busch weiter, „neben der Berufsschule und dem Betrieb eine dritte Säule für eine erfolgreiche Ausbildung. In speziellen Kursen für die Auszubildenden der Druck- und Medienindustrie wird vorhandenes Know-how gestärkt und dort, wo Hemmnisse bestehen, gezielte Unterstützung geboten.“ Im Dialog mit Praxisexpertinnen und -experten schreibt der Verband die Berufsbilder der Branche fort, denn: „Die Druckbranche befindet sich in einem permanenten Wandel – und für die Mediengestalter/-innen oder Medientechnologen/-innen heißt dies auch künftig, Freude am Umgang mit Hard- und Software sowie eine hohe Digitalkompetenz mitzubringen.“ Denn auch hier gilt: Exzellent qualifiziertes Personal ist der Wachstumstreiber und die Basis des Unternehmenserfolgs.



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie unter:
<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/11/29/generation-neugierig-digital-fit/>



Ausbildung bei Viega

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



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 Karriereportal 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)
- Verfahrensmechaniker (m/w/d) Kunststoff- und Kautschuktechnik
- 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



Berufsbilder im digitalen Schmelzofen

Was tun mit der Ausbildung, wenn sich unsere beruflichen Tätigkeiten zunehmend überlappen und vermischen?



Unter dem Deckmantel der Digitalisierung müssen sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer stärker austauschen und eine gemeinsame Wissensbasis aufbauen. Doch was unterscheidet sie am Ende noch, wenn der gemeinsame Nenner vor allem aus Nullen und Einsen besteht?

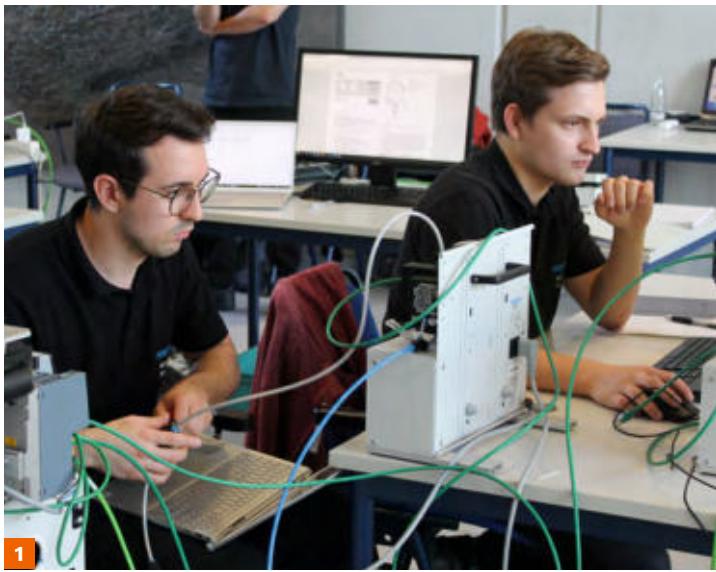
Wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert, lässt sich gut an der Automobilbranche zeigen: Autos werden schon lange nicht mehr bloß gebaut, sie werden vernetzt und programmiert. In ihnen steckt inzwischen mehr Elektronik als in manchem Computer. Bis 2025 soll der Anteil von elektronischen Bauteilen laut einer Studie der Unternehmensberatung Roland Berger sogar noch steigen und 35 Prozent der Materialkosten ausmachen.

Ähnlich sieht es inzwischen auch in den Produktionsstätten dieser Computer auf Rädern aus. Kollaborative Roboter, vollautomatisierte Produktionsstraßen

und digitale Steuerungstechnik an allen Ecken, die von Elektronikerinnen und Elektronikern, Mechanikerinnen und Mechanikern und Mechatronikerinnen und Mechatronikern installiert, betrieben und gewartet werden. Dabei gehen die Inhalte der einzelnen Berufe zusehends ineinander über und die Grenze zwischen den einzelnen Berufsbildern verschwindet mehr und mehr in der digitalen Unschärfe.

Beruf und Ausbildung im Zeitalter von Industrie 4.0

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kommt in seinem Forschungsbericht „Digitalisierte Arbeitswelt“ zu dem Schluss, dass Berufe keine Monolithen mehr sind, die verbindungslos nebeneinanderstehen. „Sie sind durch wesentliche inhaltliche Überschneidungen untereinander gekennzeichnet. Im Besonderen gilt dies für berufsbildprägende Tätigkeiten und den zu ihrer Ausübung benötigten Kompetenzen.“ Ähnlich sieht es Daniel Kitz, Fachbereichsleiter für Elektrotechnik und Mechatronik am Industrie-



Institut für Lehre und Weiterbildung Mainz eG (ILW): „Berufsbilder verschmelzen und sie müssen auch verschmelzen.“ Dies gelte nicht erst in der Arbeitswelt, sondern bereits in der Ausbildung.

Es gehe hierbei um ein digitales Grundverständnis: „Es ist nicht das Ziel, am Ende alle Berufsbilder unter dem Deckmantel der Digitalisierung in einem Ausbildungsberuf aufzulösen.“ Die Auszubildenden müssten vielmehr lernen, technische Prozesse nicht nur mit der Brille ihres zukünftigen Berufs zu sehen, sondern auch zu verstehen, wie ein anderer Beruf darauf blickt – und das bis in die Führungsebene. Denn nur so sei es beispielsweise der Unternehmensführung möglich, die einzelnen Fertigungsschritte einzurichten und den gesamten Fertigungsprozess zu überblicken.

Die Ausbildung ist durch die Digitalisierung fachübergreifender geworden, dafür erfahren möglicherweise bisherige Ausbildungsinhalte eine Komprimierung, fasst Kitz die aktuelle Entwicklung zusammen. Ein Azubi soll beispielsweise in der Lage sein, eine App zur Prozesssteuerung zu verwenden, aber er muss sie deswegen noch nicht selbst programmieren können. Er müsse jedoch den Prozess dahinter verstehen: Wie greift die App auf Daten zu? Wie werden Steuerungssignale übertragen? Was bedeutet das für Mitarbeitende?

Nur durch dieses übergreifende Verständnis der digitalen Prozesse entstehen die notwendigen Schnittmengen zwischen den einzelnen Berufen: verschmelzende Berufsbilder für eine vernetzte Industrie 4.0. Damit jedoch nicht der fachliche Kern einzelner Berufsausbildungen verwischt, sind diese weiterhin in ihren Prüfungsordnungen festgeschrieben.

„Berufsbilder verschmelzen und sie müssen auch verschmelzen.“ – Daniel Kitz,
ILW Mainz eG

Mit starren Berufsbildern flexibel arbeiten

Trotz der rasanten Entwicklung der Industrie 4.0 glaubt Klaus Herrmann, stellvertretender Leiter des Festo Lernzentrums Saar, dass „man mit den Berufsbildern ganz gut leben kann. Man muss sie nicht aufbrechen. Ein Berufsbild hat ja die Zielsetzung, in einem bestimmten Fachsegment eine besondere fachliche Tiefe zu erreichen. Wenn mir heute jemand sagt, ‚das passt nicht in einen Ausbildungsrahmenplan‘, dann hat das mit etwas anderem zu tun, nämlich mit der eigenen Unbeweglichkeit.“ Auch wenn das ein oder andere Berufsbild vielleicht neugestaltet werden müsste, sieht Herrmann in der bloßen Forderung oft eine Ausrede: „Lass uns über die Neugestaltung reden, nur lass uns jetzt bloß nichts tun.“

 „Bei uns im Unternehmen hat die Trennung im Kopf stark abgenommen.“
– Gesine Schönberger, tesa Werk Offenburg GmbH

Stattdessen sollten Unternehmen sich auch berufspolitisch in den Änderungsprozess einbringen und im eigenen Betrieb aktiv werden. Auch braucht es eine offene Firmenkultur. Azubis müssten im Betrieb die Möglichkeit bekommen, aus dem eigenen beruflichen Silo nach links und rechts zu schauen.

Sich an der Industriepraxis messen

Bei der Firma tesa gebe es bereits eine offene Unternehmenskultur, sagt Gesine Schönberger, Leiterin Personal und Service tesa Werk Offenburg. „Wir haben zwar auf der formalen Ebene immer noch die strikte Trennung zwischen den Berufsbildern, aber im alltäglichen Geschäft ist es bereits so, dass über die Kommunikationsebene eine stärkere Vermischung zwischen den Berufen stattfindet. Bei uns im Unternehmen hat die Trennung im Kopf stark abgenommen.“

Die Jobtitel treten zunehmend in den Hintergrund, denn „die Notwendigkeit, miteinander in Interaktion zu gehen und schnittstellenübergreifend zu arbeiten, erhöht das Maß an erforderlicher Kommunikation und Verständnis füreinander.“ Doch ist sich die Ingenieurin sicher, dass es in absehbarer Zukunft auch weiterhin Mechanikerinnen und Mechaniker, Elektronikerinnen und Elektroniker sowie Industriemechanikerinnen und -mechaniker als eigenständige Berufsbilder geben werde: „Man braucht weiterhin Leute, die sehr passgenau Teile fertigen können und genau verstehen, was sie da mechanisch machen.“

Neue Berufe statt Upgrades

Einen Schritt weiter geht der Verband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche Bitkom. Statt dass alte Berufsbilder durch die verbindende Digitalisierung irgendwann verschmelzen oder sie sich zumindest inhaltlich stärker annähern, sieht der Verband die Zukunft in sich neu ausdifferenzierenden Berufsbildern. Zum Beispiel im Digital Engineering als Berufsbild für Ingenieurinnen und Ingenieure der Digitalisierung, die sich mit der Konstruktion und Realisierung digitaler Lösungen befassen. Oder in Data Science als Berufsbild für Materialkundlerinnen und -kundler der Digitalisierung, das sich mit Daten als zentralem Werkstoff und Material sowie der darin enthaltenen Informationen befasst. Darüber hinaus erzeuge die Digitalisierung den Bedarf für viele weitere Berufsbilder, deren klare Konturen sich mit der Zeit entwickeln werden. Die Diskussion um Berufsbilder soll hierfür in Deutschland einen zentralen politischen Stellenwert erfahren, denn: „Die Schaffung von Berufsbildern der Digitalisierung muss für unsere Zukunftsfähigkeit zur Priorität werden.“ Wie Ausbildungsordnungen in der dualen Ausbildung etabliert und modernisiert werden, lesen Sie in der Rubrik „Zukunft der Berufe“.

Weitere Informationen finden Sie unter:



Roland Berger – „Computer on wheels / Disruption in automotive electronics and semiconductors“: https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/roland_berger_computer_on_wheels.pdf



Forschungsbericht 526/1K. BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1k-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf>



Bitkom-Positionspapier „Erfolgreiche Digitalisierung braucht eigenständige Berufsbilder“: https://www.bitkom.org/sites/default/files/2021-03/210318_pp_efolgreiche-digitalisierung-braucht-eigenstandige-berufsbilder.pdf

- 1 Bei der Deutschen Meisterschaft „Industrie 4.0“ mussten die Wettkämpfer Kompetenzen in der Mechatronik und Informatik kombinieren.



IKKE – GEFRAGTER PARTNER FÜR PROFIS UND LERNENDE



- 750 Azubis werden ausgebildet zum Mechatroniker für Kältetechnik
- Meisterausbildung von aktuell 75 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

www.i-k-k-e.com

Fax: +49 2065-839279

info@i-k-k-e.com



„Wir müssen Bildung neu denken“

Disruption vom Feinsten

Immer wieder fordern Bildungsexperten einen frischen und innovativen Blick auf die Frage nach guter Bildung. WorldSkills Germany sprach mit Ralph Linde, Leiter der Volkswagen Group Academy, der Dachorganisation für Bildungsaktivitäten des internationalen Mobilitätskonzerns über den Transformationsprozess in der beruflichen Bildung.

Herr Linde, auf einem Vortrag sprachen Sie kürzlich von einer Disruption in der Bildung. Was verstehen Sie darunter?

Ich glaube, dass Bildung einer der von Disruption am meisten betroffenen Bereiche der Gesellschaft ist. Und das gilt sowohl für die öffentliche Bildung als auch für die Bildung im Unternehmen. Wir kennen in der Weiterbildung oft nur eine Methode für die meisten Qualifizierungsanforderungen: das Seminar. Wenn Sie zum Beispiel in zwei Wochen ein Gespräch mit Ihrem Chef haben und dafür etwas über Konfliktmanagement wissen wollen, dann wird Ihnen zunächst einmal ein Schulungstermin angeboten. Allerdings oftmals erst in

fünf Monaten, weil es dauert, das zu organisieren und die Kurse voll belegt sind. Dann ist das Gespräch mit Ihrem Chef wahrscheinlich längst vorbei und Ihre Motivation, sich durch Lernen darauf vorzubereiten, kaum mehr vorhanden. Sie sitzen also fünf Monate später mit elf anderen Personen mit unterschiedlichen Interessen in einem Seminar und wenn Sie Glück haben, gibt es drei Stunden mit Inhalten, die Sie brauchen. Wir bei Volkswagen versuchen, Bildung schneller wirksam

 „Wir müssen den Fokus stärker darauf richten, die Menschen in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen.“

zu machen. Dazu unterteilen wir die Seminarinhalte in kleine Wissensbestandteile, die wir unseren Teilnehmern unmittelbar in digitaler Form zur Verfügung stellen. Natürlich gibt es auch noch Gelegenheit in Präsenz zu üben – ganz gezielt da, wo es notwendig ist und Sinn macht. Bei Volkswagen bauen wir gerade in der Weiterbildung eine neue Lernwelt für die Fachbe-

reiche auf – mit freien Zugängen für die Belegschaft, mit offenem Content von verschiedenen Plattformen, auf denen jeder Anreize findet, eigenständig zu lernen. Die Inhalte verteilen wir auf verschiedene Medien mit interessanter Methodik, von Filmen bis hin zu Micro-Consulting-Angeboten, sodass wir auch unterschiedlichen Bedürfnisse gerecht werden.

Was heißt das konkret für die Ausbildung?

Wir müssen den Fokus stärker darauf richten, die Menschen in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen. Dazu braucht es nicht immer einen Pädagogen, um Lerninhalte zu vermitteln. In einem YouTube-Tutorial erlebe ich z. B. auch jemanden, der zwar Experte auf seinem Gebiet ist, der begeistert ist von dem, was er vorträgt und die Inhalte möglichst kreativ und anschaulich vermittelt. Aber in der Regel sind das keine Professoren.

 „Wir müssen das traditionelle Lehrermodell reformieren und das Lernen in Netzwerken organisieren.“

Zusammengefasst bedeutet das: Wir müssen Bildung neu denken. Wir müssen das traditionelle Lehrermodell reformieren und das Lernen in Netzwerken organisieren. Ein Beispiel für neues Lernen ist z. B. die Softwareschule „42 Wolfsburg“, die Volkswagen unterstützt. Dort studieren junge Menschen, manchmal ohne jeglichen Schulabschluss. Im Gegenzug müssen sie anspruchsvolle, mehrwöchige Auswahlverfahren bestehen. Diese werden „piscines“ genannt und bauen anders als in der herkömmlichen Bildung darauf auf, dass man sich gegenseitig hilft. Zugelassen wird nicht etwa nur, wer gut in Softwareentwicklung ist, sondern wer schnelle Fortschritte beim Lösen von logischen Problemen macht. Es gibt an dieser Schule zudem keine Lehrer, kein Klassenzimmer, keinen klassischen Unterricht und keinen Lehrplan. Das Einzige, was die Schüler vorfinden, ist ein riesiges Computerspiel mit 21 Leveln und vielen Projekten, in denen sie in Teamarbeit Programmieraufgaben lösen müssen. Mit diesem spielerischen Ansatz wird eine völlig neue Form von Pädagogik vermittelt und das sehr erfolgreich. So gehören die Absolventen des weltweiten École 42-Netzwerks am Ende ihrer Ausbildung zu den besten Softwareentwicklern, die man auf dem Markt finden kann, mit hervorragenden Aussichten auf eine spätere Anstellung im Softwarebereich. Wir können uns daher an der 42 Wolfsburg kaum vor Bewerbungen retten.

 „Wir gehen bei Volkswagen dazu über, die Ausbilder als Lernbegleiter zu begreifen.“

Wie sieht die neue Pädagogik aus?

Sich gegenseitig zu unterstützen, althergebrachtes in Frage zu stellen, außerhalb des Rahmens zu denken und vor allem selbstgesteuert zu lernen, sind Verhaltensweisen, die wir künftig noch viel stärker benötigen werden. Für die Ausbildung sowohl an den Berufsschulen als auch in den Unternehmen heißt das, wir werden viel mehr auf digitale Lernmedien und digitalen Content umstellen, um Wissen unmittelbar bereitzustellen und selbstgesteuertes Lernen zu fördern. Hinzu kommt, dass wir einen ganzheitlichen Ausbildungsansatz verfolgen, der Aspekte wie Umwelt, Nachhaltigkeit und Verantwortung einschließt. Außerdem ermutigen wir in verschiedenen Projekten unsere Auszubildenden dazu, Lernprozesse eigenständig zu organisieren und die Erkenntnisse, die sie beim Lernen machen, in eine Lerneinheit für andere zu übertragen. Die Jugendlichen werden so selber zum Lehrer der nächsten Generation und erstellen eigenes Lernmaterial. Das funktioniert sehr gut.

Braucht es in Zukunft keine Ausbilder mehr?

Natürlich braucht es noch Ausbilder. Ich möchte ungern Hochvolttechnik von Auszubildenden ausprobieren lassen. Wir gehen bei Volkswagen aber dazu über, die Ausbilder als Lernbegleiter zu begreifen. Unser Ziel ist es, die jungen Leute beim Lernen mit ganz viel Eigeninitiative so zu begleiten, dass sie zu einem Punkt kommen, wo sie selbstständiger denken und eigene Entscheidungen treffen können, z. B. welcher Lernstoff für sie gerade der richtige ist. Im Kern geht es also um eine vom konventionellen Unterricht unabhängige Form des Lernens.

Ralph Linde

ist Leiter der Volkswagen Group Academy, der Dachorganisation für Bildungsaktivitäten des internationalen Mobilitätskonzerns.



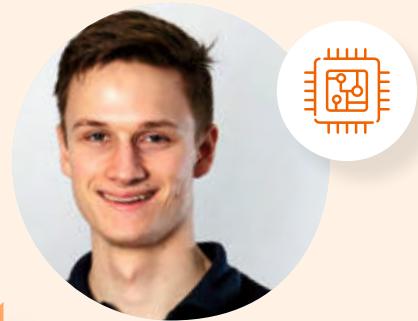
Das ausführliche Interview lesen Sie unter:
<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/12/01/wir-muessen-bildung-neudenken/>



Wenn du etwas ändern könntest ...?

Junge Fachkräfte und ihre Zukunftswünsche für die Ausbildung

Was würden junge Fachkräfte in ihrer Ausbildung ändern? Oder was müsste sich für künftige Ausbildungsgenerationen ändern? Was ist ihnen im Betrieb wichtig? Und worauf legen sie in der Schule Wert?

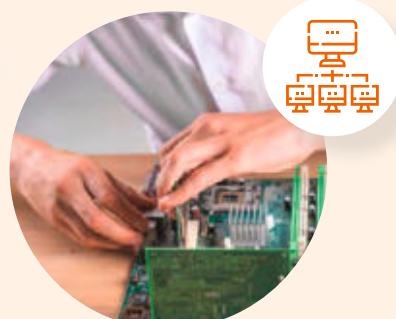


Mir sind der Ausbau und die Instandsetzung der digitalen Infrastruktur, die rechtzeitige Erneuerung der Lernmaterialien, z. B. der PC (Stichwort: Windows 11), sehr wichtig. Außerdem möchte ich einfach und unbürokratisch auf meine E-Mails der Berufsschule/Ausbildung zugreifen können. Ich könnte mir „experimentelle“ Formen des Unterrichts vorstellen, etwa Simulationen von Problemen, welche im Berufsalltag auftreten können (extrem unfreundlicher Kunde). Eine große Rolle spielen auch der Umgang und der Ton bei der Kommunikation mit den Schüler/innen bzw. Auszubildenden. Darauf sollte noch mehr Wert gelegt werden.

Moritz Attila Bode (23) ist IT-Systemelektroniker im ALBBW Berlin

In der Ausbildung wünsche ich mir mehr Zeit für Kleinprojekte, bei denen man neue Bauteile/Themen kennenlernen lernt. Der Lehrplan der Schule sollte in Bezug auf die Zwischen- bzw. Abschlussprüfung besser strukturiert sein. Mit Blick auf die Digitalisierung sollten gerade in der Berufsschule die Geräte bzw. Lernmittel auf dem neusten Stand sein und auch mit Tablets etc. gearbeitet werden.

Leon Bürkle (21) ist Elektroniker für Betriebstechnik



Mir ist ein professioneller, respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander wichtig. Für meinen Beruf würde ich mir ein Gehalt während der Ausbildung wünschen, nicht erst im Anerkennungsjahr ca. 1.100 Euro pro Monat. In Zukunft wäre wichtig, dass mehr aufgeklärt wird, was welchen Beruf ausmacht und wie wichtig er ist. Ich bekomme ständig zu hören, dass mein Beruf doch nicht so schwer sein kann, dass ich nur Kaffee trinke und mit Kindern spiele. Viele Berufe werden nicht anständig geschätzt und unterstützt. Im Bereich Digitalisierung könnte man in der Schule noch einiges ändern, z. B. funktionierende Computer, anständiges WLAN und Schüler-Laptops als Grundausstattung.

Jasmine Butzheinen (18) ist in der Ausbildung als Erzieherin mit allgemeiner Hochschulreife und Landesvorstandsmitglied der Landesschüler*innenvertretung NRW



Die Digitalisierung muss definitiv als ein Priorisierungspunkt der künftigen Entwicklung stärker berücksichtigt werden. In der Berufsschule werden digitale Medien noch viel zu selten eingesetzt, sodass man als Schüler/in nicht die kompletten Möglichkeiten kennenlernennt, diese Medien richtig einzusetzen. Eine Möglichkeit in der Berufsschule wäre es, mit Fachprogrammen zu arbeiten, um das Vermittelte nicht nur theoretisch zu wissen, sondern auch praktisch umsetzen zu können. Dadurch kann man wichtige Erfahrungen sammeln, welche einem im künftigen Berufsleben immer wieder helfen werden.

Malte Weber (18) ist Verwaltungsfachangestellter im 3. Lehrjahr und Landesvorstandsmitglied in der Landesschüler*innenvertretung Hessen



Die vollständigen Interviews mit jungen Menschen aus ganz Deutschland lesen Sie unter: <https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/11/24/wenn-du-etwas-aendern-koenntest/>





Das Ausbildungspersonal ist nur so gut wie die Rahmenbedingungen

Warum die Bedeutung pädagogischer Kenntnisse steigt

Fehlende Berufsorientierung, schulische Defizite und ein Mangel an positivem Image – Unternehmen fällt es zunehmend schwer, passende Auszubildende zu finden. Allen voran sind es die Ausbilderinnen und Ausbilder, die im täglichen Berufsalltag aktuell vor großen Herausforderungen stehen. Umso klarer sind ihre Forderungen für die Zukunft der Ausbildung.

Immer öfter haben Unternehmen Schwierigkeiten, geeignete Nachwuchskräfte zu rekrutieren und zu halten. Katja Caspari, Vorstandsmitglied im Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V., sieht einen Grund dafür in den „häufig mäßigen Kenntnissen in Lesen, Schreiben und Rechnen.“ Thorben Grünbau, Ausbilder und Küchenchef im Patentkrug in Oldenburg und Vizepräsident des Verbands der Köche Deutschland e. V. kann dies bestätigen: „Bereits vor Corona hatten insbesondere ehemalige Gesamtschülerinnen und -schüler zum Teil große Probleme mit einfachsten schulischen Inhalten. Während Corona haben sich einige Defizite zusätzlich noch verstärkt, vor allem Konzentrationsschwächen, Merkfähigkeiten und einfache Sozialkompetenzen haben bei den jungen Menschen gelitten.“

Aus- und Weiterbildungspädagogik muss gefördert werden

Um diesen Defiziten aktuell und in Zukunft entgegenzutreten „kommen arbeits- und berufspädagogi-

schen Kenntnissen von Ausbildungspersonal immer mehr Bedeutung zu“, erklärt Jutta Mohamed-Ali, Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder e. V. „Denn wenn junge Menschen immer weniger auf das Berufsleben vorbereitet sind, verlangt es immer bessere pädagogische Fähigkeiten des Ausbildungspersonals, um aus ihnen trotzdem tolle Mitarbeitende zu machen.“ Wichtig sei es, das Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Aus- und Weiterbildungspädagogik wichtige Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten umfasst. „Dies wird in vielen Betrieben noch zu wenig wertgeschätzt und gefördert“, so Mohamed-Ali. Katja Caspari ergänzt: „Das Ausbildungspersonal ist nur so gut wie die Rahmenbedingungen. Sieht der Betrieb die Auszubildenden nur als billige Arbeitskräfte und die Ausbildung als ‚Nebenjob‘ für die Mitarbeitenden, wird sich das auch in der Zufriedenheit und der Abbrecherquote bei allen Beteiligten spiegeln.“ Das Nachwuchsproblem gebe es nämlich nicht nur in Bezug auf Auszubildende, sondern auch bezüglich des Ausbildungspersonals. Stefan Dietl, Ausbildungsleiter der Festo Didactic SE, würde es darüber hinaus begrüßen, wenn auch „die Ausbildung von Lehrkräften stärker mit dem Themenfeld Berufsausbildung verzahnt wird. Praktika für Lehrpersonal im Ausbildungsumfeld oder der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen über Anforderungen in der Wirtschaft etc. könnten fruchtbar sein.“

Wertschätzung von Azubis und Angebote für Mitarbeitende sind entscheidend

„Wenn wir nach einem besseren Image der Ausbil-

dung rufen, sollten wir auch für ein besseres Image im eigenen Unternehmen sorgen“, fordert Katja Caspari. Was sie meint, ist die Notwendigkeit, bei sich selbst anzufangen und die Ausbildung für alle Beteiligten so ansprechend wie möglich zu gestalten. Auch Thomas Holzmann, Bundestrainer von WorldSkills Germany in der Disziplin „Nutzfahrzeugtechnik“, weiß, was hier seitens der Unternehmen in Zukunft zu leisten ist: „Im Fokus wird zunehmend stehen, welche Vision ein Unternehmen vertritt und ob sich die künftigen Auszubildenden damit identifizieren können. Dabei denke ich an Faktoren wie Nachhaltigkeit, die Förderung von Mitarbeitenden, Work-Life-Balance und Teamgeist.“ Aber auch eine monetäre Aufwertung der Berufe sei an der Zeit. Dies wünscht sich auch Thorben Grünau: „Die Aus- und Weiterbildung in der Gastronomie braucht meines Erachtens eine höhere wirtschaftliche Wertschätzung. Es kann nicht sein, dass Kochazubis mit Ausbildungsgehalt im Vergleich zu einer ungelernten Kraft mit Mindestlohn schlechter abschneiden.“ Auch würden weiterführende Qualifizierungen zwar gerne gesehen und für die Unternehmensentwicklung genutzt, führten aber selten zu einer Erhöhung des Gehalts.



Digitale und analoge Medien mixen und Umsetzung in der Praxis stärken

Stefan Dietl sieht für die Zukunft weitere Herausforderungen, wie z. B. „Veränderungen der Berufsbilder und Technologien bis hin zur Frage, wie wir ausbilden. Unternehmen könnten sich zum Beispiel noch mehr mit allgemeinbildenden Schulen verzähnen und über virtuelle Praktika – auch in Corona-Zeiten – im Umfeld der Schülerinnen und Schüler präsent sein.“ Die Vermittlung von Inhalten birgt laut Jutta Mohamed-Ali Chancen für neue Herangehensweisen: „Es sollten digitale Medien wie E-Learnings, Serious Games, Planspiele etc. vermehrt Einzug in die Ausbildungswelt halten, aber auch die Fähigkeit, sich mit längeren



„Im Fokus wird zunehmend stehen, welche Vision ein Unternehmen vertritt und ob sich die künftigen Auszubildenden damit identifizieren können.“

– Thomas Holzmann, WorldSkills Germany-Bundestrainer

Texten wie Leittexten, Fallstudien und Lernaufträgen beschäftigen zu können und damit vor allem Konzentration zu fördern, sollte nicht vergessen werden.“ Dies bedeute jedoch auch, dass Ausbildungspersonal das pädagogische Können braucht, um die gesamte Palette der Möglichkeiten in der Ausbildung zu nutzen.

„Betriebe, und da meine ich vor allem die Geschäftsleitung, müssen Ausbilderinnen und Ausbildern auch die Zeit einräumen, sich damit beschäftigen zu können.“

Torsten Lippoldt, Ausbildungsmeister bei der Sachsen-Energie AG und WorldSkills-Bundestrainer in der Disziplin "Elektroinstallation", sieht hingegen Handlungsbedarf vor allem im Bereich der Berufsschulen. Deren technische Ausstattung ließe, wie auch in vielen Oberschulen, zu wünschen übrig. „Hier stößt der Föderalismus an seine Grenzen. Es kann nicht sein, dass Milliarden für die Digitalisierung der Schulen zur Verfügung stehen, diese aber von den kommunalen Trägern nicht abgerufen werden“, so Lippoldt. In Bezug auf die Vermittlung und Festigung von Ausbildungsinhalten macht er einen konkreten Vorschlag: „Ich denke, eine Integration der Strategie ‚Lernen im Wettbewerb‘, wie sie von WorldSkills Germany verfolgt wird, wäre sowohl in der Theorie als auch in der Praxis ein Denkanansatz.“ Durch die Integration beruflicher Wettbewerbe in den Ausbildungsaltag könnte sowohl eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung von Auszubildenden erfolgen als auch die Motivation in der Ausbildung gesteigert werden.

Die Zukunft der Ausbildung hängt nicht nur von neuen Tools und aktualisierten Ausbildungsinhalten ab. Vielmehr müssen die passenden Rahmenbedingungen vorhanden sein, um ausreichend junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen und sie entsprechend auf das Berufsleben vorzubereiten. Damit einher geht vor allem auch die Förderung des Ausbildungspersonals und die Wertschätzung dessen Leistung im Bereich der Aus- und Weiterbildungspädagogik.



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie unter:
[https://www.worldskillsgermany.com/de/
blog/2021/12/04/rahmenbedingungen-gutes-
ausbildungspersonal](https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/12/04/rahmenbedingungen-gutes-ausbildungspersonal)





Europa – Bollwerk beruflicher Bildung

Wie Exzellenzzentren zur Transformation
der Berufsbildung beitragen

Die EU-Kommission hat in der neuen Förderphase das Erasmus+-Budget für berufliche Bildung aufgestockt und relevante Akteure dazu aufgerufen, sich an der Initiative zur Schaffung beruflicher Exzellenzzentren zu beteiligen. Das Ziel: Die Errichtung von „Kompetenzökosystemen“, in denen gemeinsam die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung vorangetrieben wird.

Klimaschutz, Digitalisierung, Weiterbildung: Allesamt Themen, die nicht nur in einzelnen Betrieben, sondern in der gesamten deutschen Berufsbildung eine Rolle spielen und das weit über die Landesgrenzen hinaus. Wieso also nicht auf regionaler, europäischer und internationaler Ebene zusammenarbeiten, um die Herausforderungen gemeinsam anzugehen und die Berufsbildung für junge Menschen attraktiv zu machen? Dies ist das Ziel, das die EU-Kommission mit den „Centres of Vocational Excellence“ (CoVes) ver-

folgt. Die Initiative, die es bereits seit 2018 gibt, erhält in der neuen Förderperiode von 2021 bis 2027 400 Millionen Euro.

„Bei den beiden vorangegangenen Aufrufen zur Einreichung von Projektvorschlägen hatten wir mit einer positiven Reaktion auf die Initiative gerechnet, aber die Nachfrage war noch viel größer als wir erwartet hatten“, berichtet João Santos, leitender Experte der Generaldirektion „Beschäftigung, Soziales und Integration“ bei der Europäischen Kommission in Brüssel. Im neuen Programmplanungszeitraum können deshalb insgesamt hundert internationale Netzwerke beruflicher Exzellenz mit jeweils bis zu vier Millionen Euro bezuschusst werden, und zwar über eine Projektdauer von vier Jahren.



„Das ist der Mehrwert von Europa, dass man über den Tellerrand hinaus andere gute Beispiele erkennt.“

– Stefan Nowatschin, Berufsbildende Schulen I Uelzen

Über den Tellerrand hinausschauen

Neben den CoVes werden mit dem Budget auch weitere Projekte unterstützt, die ebenfalls zur Gestaltung des europäischen Bildungsraums beitragen, so z. B. das EU-Berufsbildungsnetzwerk „Digital unterstützte und nachhaltigkeitsorientierte Exzellenzzentren Beruflicher Bildung in EUROPA gestalten (DUNE-BB-EU)“. Seit 2019 gibt es dafür Erasmus-Mittel. Die Berufsbildenden Schulen I Uelzen fungieren dabei als Leitstelle. Das Ziel des Projekts ist es, Bildungseinrichtungen die Transformation in nachhaltigkeitsorientierte und digital unterstützte Exzellenzzentren zu erleichtern. Gemeinsam mit Partnereinrichtungen in Italien, Frankreich, Estland, Österreich, Malta und Deutschland tauscht man sich regelmäßig zu diesen und weiteren Themen aus. Schulleiter und Oberstudienleiter Stefan Nowatschin weiß den Austausch zu schätzen: „Das ist der Mehrwert von Europa: Man kann über den Tellerrand hinaus andere gute Beispiele erkennen.“ Nowatschin sieht zum Beispiel seine Partnerberufsschule MCAST in Malta als exzellent an, an der Lernende weitere Qualifikationsstufen über die Berufsbildung hinaus erreichen können, bis zur Promotion. „Es ist hochinteressant, was man voneinander und miteinander lernen kann und wie dadurch gemeinsam exzellentere berufliche Bildung erreicht wird“, findet Nowatschin.

 „Bildungseinrichtungen sollten kein isolierter Raum sein.“ – João Santos,

EU-Kommission



Genau das ist laut der EU-Kommission auch eines der Ziele der CoVes: „Best-Practice-Beispiele zu identifizieren und dann zu versuchen, sie in anderen Ländern zu replizieren“, erklärt Santos. Partnerschaften zwis-

schen Unternehmen und Bildungseinrichtungen in den Niederlanden, angewandte Forschung im Baskenland: Was in einem Land funktioniert, könnte anderen Ländern ebenso von Nutzen sein. Ähnliches wie in Malta versucht Nowatschin jetzt in Uelzen umzusetzen,



vielleicht in Kooperation mit der nahe gelegenen Hochschule Ostfalia und am liebsten mit Digitalisierung und Nachhaltigkeit als integrierte Unterrichtsthemen. Die Vision soll auf dem neuen Campus verwirklicht werden, der für 2025 geplant ist. Dieser soll nicht nur ökologisch gebaut werden, zum Beispiel durch die Anbringung von Solarpanels, sondern vor allem Raum für den Diskurs über Nachhaltigkeit bieten, und zwar nicht nur den Schülerinnen und Schülern. „Der BBS Campus Uelzen ist nicht nur für die berufliche Bildung da, er wird auch den anderen Bildungsinteressierten in der Region und darüber hinaus sowie internationalen Partnern zugänglich sein“, kündigt Nowatschin an. „Nachhaltigkeit ist eine Kompetenz der Zukunft und wir sind der Lernort, wo so etwas reflektiert wird, und zwar nicht nur alleine, sondern kooperativ“, erklärt Nowatschin.

Die Berufsbildung reformieren

Wegen ihrer ganzheitlichen Ausrichtung wird die BBS I Uelzen von der UNESCO als „Lernort für 360 Grad Nachhaltigkeitsbildung“ anerkannt. Dass sie Anlaufstelle für zahlreiche Unternehmen, Hochschulen und weitere Partner werden soll, spiegelt wider, was die EU-Kommission für die Berufsbildung anvisiert. „Bildungseinrichtungen sollten kein isolierter Raum sein“, so Santos. „Lernorte sollten in die Gesellschaft integriert sein und mit Unternehmen und Forschungs-



Weitere Informationen finden Sie unter:



Leitfaden zur Gestaltung von regionalen digital unterstützten und nachhaltigkeitsorientierten Exzellenzzentren beruflicher Bildung in Europa: https://www.bbs1uelzen.de/wp-content/uploads/2021/09/Dune-BB-EU-Leitfaden_Stand-03.09.2021.pdf



Programmleitfaden Erasmus+:
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/2021-erasmusplus-programme-guide_v2_de.pdf

 „Es ist hochinteressant, was man voneinander und miteinander lernen kann und wie man dadurch gemeinsam exzellentere Bildung erreicht.“

– Stefan Nowatschin, Berufsbildende Schulen I Uelzen

zentren in Kontakt stehen.“ Dadurch sollen Kompetenzökosysteme entstehen, die schnell auf wirtschaftliche, soziale oder technische Veränderungen reagieren können. Denn die Berufsbildung in Europa entwickelt sich zwar, aber noch nicht rasch genug. Das habe zuletzt auch die Pandemie bestätigt, während der Millionen Auszubildende aufgrund fehlender technischer Infrastrukturen plötzlich keinen Bildungszugang mehr hatten. „Die Welt verändert sich schnell“, so Santos. „Wer seine Vorreiterrolle beibehalten will, muss als Bildungseinrichtung regelmäßig prüfen, ob die Anforderungen des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft noch erfüllt werden.“

Aber wie kann eine schnelle Reaktion auf aktuelle Entwicklungen konkret aussehen? Nowatschin berichtet von einem Beispiel aus dem Jahr 2019. Als auf einer Versammlung der örtlichen Maler-Innung angesprochen wurde, dass sich Kunden von Malerbetrieben zunehmend Nachhaltigkeit wünschen, wurde kurzerhand eine Schulung an der Berufsschule organisiert. Man lud Vertreter der Farbindustrie ein und diskutierte zusammen mit Lehrkräften und Auszubildenden über

Rohstoffe, Lieferketten und deren Bedeutung für die Nachhaltigkeit. Weitere Formate sollen folgen.

Die Programmlaufzeit des EU-Berufsbildungsnetzwerks neigt sich nach zwei Jahren dem Ende zu. Aus den Erkenntnissen, die die beteiligten Institutionen durch regelmäßige Diskussionen und die Erprobung vor Ort gesammelt haben, ist ein Leitfaden entstanden. Unter anderem finden sich darin Antworten auf die Frage, welche personellen Ressourcen für die Gestaltung von Exzellenzzentren notwendig sind. „Wissen zu teilen, heißt nämlich auch nachhaltig zu sein“, so Nowatschin.

1 Die ehemalige niedersächsische Kultusministerin Frauke Heiligenstadt und der Landrat des Landkreises Uelzen, Heiko Blume, beim Besuch der BBS I Uelzen im Januar 2017.

2 Der Berufsschulcampus Uelzen wird von der Auswahl der Baustoffe bis hin zum Raumklima nachhaltig gestaltet (rechte Seite).



2

Campus der Zukunft?

Pädagogisches Konzept und Nachhaltigkeitsziele in einem Schulgebäude vereinen

Mit dem Berufsschulzentrum Uelzen entsteht bis 2025 ein Campus, der der Zukunft der Berufsbildung gerecht werden soll. Wie Lernort und Lerninhalte zusammenwirken, erklärt der Projektentwickler Christian Auerbach.

Steuert jemand auf das Berufsschulzentrum Uelzen zu, sieht er durch die Glasfronten die Auszubildenden bei ihren Tätigkeiten: Kfz-Mechatroniker/innen, Elektroniker/innen, Köchinnen und Köche und mehr. Die Innenarchitektur der Schule weicht von der klassischen Aufteilung ab, bei der mehrere Klassenzimmer von einem Gang abgehen. Der praxisorientierte Unterricht wird in offenen Bereichen vermittelt, die durch Übergänge miteinander verbunden sind. „Nach dieser Skizze wird die Schule in den nächsten zwei Jahren fertiggestellt. Die Gebäudeinfrastruktur ermöglicht den Auszubildenden fachübergreifend zusammenzuarbeiten, weil das ihre berufliche Wirklichkeit widerspiegelt“, so Christian Auerbach. Es gebe immer mehr Schnittmengen zwischen Berufen. „Derjenige, der sich früher nur mit Mechanik und Verbrennungsmotoren beschäftigte, muss sich heute auch mit IT, Sensorik und Elektronik auseinandersetzen. Er braucht jemanden, der sich darum kümmert.“ Der Campus soll die notwendige Teamarbeit in der Ausbildung verdeutlichen und ermöglichen.

Weil sich die praktischen Tätigkeiten einer Berufsausbildung ständig wandeln, tun es ihnen die Räumlichkeiten gleich: Sie werden nicht mehr hochspezialisiert sein, sondern über eine Grundstruktur verfügen, die

sich für verschiedene Zwecke anpassen lässt. „Wenn ich eine Werkstatt in heutiger Form nicht mehr brauche, muss ich nicht die Schule umbauen, sondern lediglich die Ausstattung der Räume austauschen“, so Auerbach.

Umwelt im Fokus

Diese Flexibilität sei auch für die Umwelt besser, weil Bauen hohe CO₂-Emissionen habe. In einem zweijährigen Entwicklungsprozess entschied das Kollegium gemeinsam mit Auerbach insbesondere zwei zentrale Anliegen: Die Pädagoginnen und Pädagogen wünschten sich zum einen die fachübergreifende Verzahnung von Theorie und Praxis in den Räumlichkeiten, was durch die Offenheit ermöglicht wird, und zum anderen einen nachhaltigen Berufsschulcampus. Dafür wird das Gebäude ein einfaches Layout haben, das weniger Gebäudetechnik wie Leitungen und Kabel benötigt. Zudem werden Solarpanels das Dach bedecken, Bäume für schattige Innenhöfe und eine natürliche Kühlung im Sommer sorgen sowie Bodenplatten und Metallfassaden aus alten Gebäuden wiederverwendet. „Es ist eine Vernetzung von ganz vielen Aspekten, die zu mehr Nachhaltigkeit beitragen“, sagt Auerbach.

Bis in dem Gebäude unterrichtet wird, überlegt sich ein pädagogisches Team gemeinsam mit dem Projektentwickler auf das Gebäude abgestimmte Lernkonzepte. „Es wird quasi eine Betriebsanleitung geben, um bei der Nutzung des Lernorts das Optimum herauszuholen“, sagt Auerbach. Wenn Menschen dann an dem Komplex vorbeigehen, soll bei ihnen das Interesse für berufliche Bildung geweckt werden.



Top-Fachkräfte – Spitzenleistungen

Deutsche Berufe-Nationalmannschaft
erfolgreich bei EM der Berufe

Vier Mal Gold, vier Mal Silber, vier Mal Bronze, sechs Exzellenzmedaillen für herausragende Leistungen und ein besonderer zweiter Platz in einer Disziplin, in der nur Gold vergeben wurde – eine hervorragende Bilanz der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft bei den EuroSkills Graz 2021. Das Team Germany war bei der EM in Österreich mit 29 Wettkämpfe-

rinnen und Wettkämpfern in 24 Disziplinen vertreten. Insgesamt traten rund 400 europäische Spitzenfachkräfte aus 19 Nationen und drei Gastländern nicht nur im Wettkampf gegeneinander an, sondern zeigten im Miteinander und persönlichen Austausch, dass Europa nur als Einheit stark bleiben kann.

Nachdem die EuroSkills Graz 2021 zweimal verschoben werden mussten, stieg die Spannung umso mehr bei der Eröffnungsveranstaltung. Das Team Germany betrat voller Anspannung, aber auch Vorfreude, die große Bühne. Was dann folgte, waren drei nervenaufreibende Wettkampftage für die Spitzenfachkräfte Europas. Sie zeigten, dass am Ende die Leidenschaft für ihre Berufe alle Herausforderungen der letzten Monate und Jahre in den Schatten stellte. Umso emotionaler waren die Momente, als die Wettbewerbe vorbei waren und sich die Champions, ihre Bundestrainerinnen und Bundestrainer und Familien und Freunde in den Armen lagen. Bei der Siegerehrung war die Freude dann besonders groß und das gesamte Team bejubelte jede einzelne Medaille. „Das Ergebnis ist wieder ein guter Schritt nach vorn und wir steigern uns von Event zu Event. Das zeigt den Teamspirit und auch die gute Entwicklung“, freute sich Hubert Romer, Geschäftsführer und Offizieller Delegierter von WorldSkills Germany, über die hervorragende Leistung der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft. „Nimmt man alle Ergebnisse der Länder mit dualer beruflicher Bildung zusammen, dann belegt die duale Ausbildung den Spitzenplatz in Europa.“ An die Organisatoren der Europameisterschaft gewandt ergänzte Romer: „Ein großer Dank geht an Österreich! Ihr wart ein perfektes Gastgeberland.“ Rund 30.000 Besucherinnen und Besucher sahen in Graz den Top-Talenten Europas in 38 offiziellen und zehn Präsentationsdisziplinen aus

„Ich werde auf jeden Fall etwas aus dem Wettbewerb mitnehmen. Einfach die Konkurrenz aus Europa zu sehen, zu gucken, wie die anderen so arbeiten und auch einmal andere Maschinen vor mir zu haben, als die, die ich normalerweise in der Werkstatt habe, das war schon alles sehr alles sehr interessant.“

– Adrian Knapp, Disziplin Land- und Baumaschinenmechaniker/in, Silbermedaille und Best of Nation

Industrie, Handwerk und dem Dienstleistungsbereich über die Schulter.

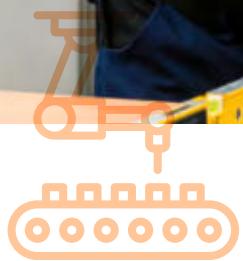
„22 unserer 29 deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bringen eine Medaille mit nach Hause. Damit zeigen sie eindrucksvoll, dass sich Geduld, Ausdauer und Professionalität am Ende mehr als gelohnt haben“, fasste Dr. Hendrik Voß, Technischer Delegierter von WorldSkills Germany für die EuroSkills, die Leistung des

 „Diese Veranstaltung unterstreicht einmal mehr die Bedeutung der beruflichen Bildung und den Stellenwert der Ausbildung, die so vielen jungen Fachkräften sehr gute Chancen bietet. Europa braucht ihr Talent, Wissen und ihre Energie und Motivation.“

– EU-Kommissar Nicolas Schmit bei der Eröffnungsfeier

Team Germany zusammen. „Trotz Pandemie konnte das Team in Graz Höchstleistungen zeigen. Das verdanken sie nicht zuletzt den österreichischen Veranstaltern, die für hervorragende Wettbewerbsbedingungen vor Ort gesorgt haben.“ Zu verdanken ist der erfreulich gute Erfolg des Teams Germany vor allem auch den jeweiligen Bundestrainerinnen und Bundestrainern in den einzelnen Disziplinen.





„Es fühlt sich großartig an. Wir haben so hart trainiert, alles in Eigenregie erarbeitet, wir sind zusammen durch Dick und Dünn gegangen. Es ist ein richtig geiles Gefühl. Eine Medaille war unser großes Ziel, unser Anspruch, aber dass es so gereicht hat, ist natürlich perfekt. Ein perfekter Abschluss von dieser schweren und anstrengenden Zeit.“

– Lars Keller (r.), Disziplin Mechatronik,
Silbermedaille gemeinsam mit Jannis Borchert

„Ich bin total stolz auf Simon. Wir haben über zehn Wochen hart trainiert, immer mit dem klaren Ziel, Gold zu holen. Das haben wir auch umgesetzt und damit hier in Österreich praktisch Berge versetzt.“

– André Schnabel, Bundestrainer
Disziplin Anlagenmechaniker/in SHK,
Champion Simon Dorndorf gewann Gold



„Nach dem letzten Tag hätte ich nicht mehr dran geglaubt. Umso glücklicher bin ich jetzt, dass ich die Bronzemedaille geholt habe, vor allem nicht nur für mich, sondern für das gesamte Steinmetz-Handwerk. Ich glaube, wir deutschen Steinmetze brauchen uns nicht zu verstecken, deshalb bin ich heute glücklich.“

– Julian Wally, Disziplin Steinmetz/in,
Bronzemedaille



fs

„Es war eine faszinierende Erfahrung, eine neue Disziplin mit aufzubauen, sich mit unterschiedlichsten Expertinnen und Experten auszutauschen und Teil des WorldSkills-Geschehens sein zu dürfen.“

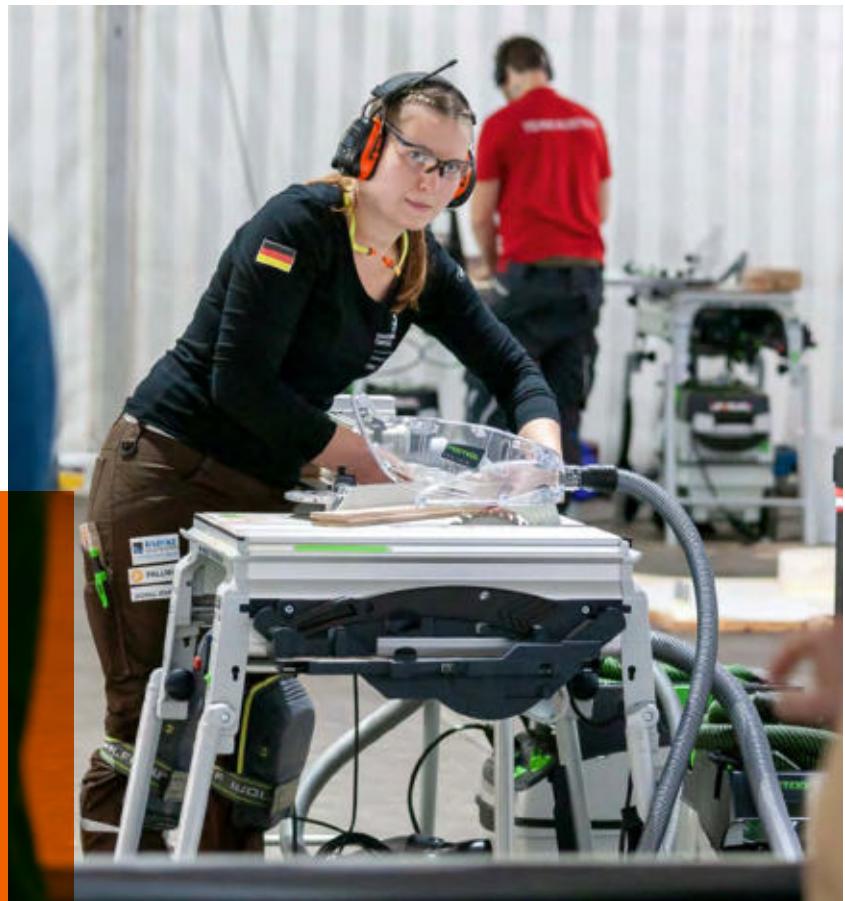
– Pia Bredlich (r.), Bundestrainerin Disziplin Pharmacy Technician, Champion Florian Britzwein gewann Gold



„Es ist ein brutales Gefühl, allein schon, wenn jemand vom Team aufgerufen wird und das ganze Team ausrastet. Das erlebt man so schnell kein zweites Mal. Bei uns waren sechs von sieben Teilnehmer von außen gesehen alle gleichauf. Deshalb war bis zum Ende von Platz eins bis sechs alles drin. Von daher ist der vierte Platz für mich gut.“

– Regina Fraunhofer, Disziplin Bodenleger/in, Exzellenzmedaille

Die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft bei den EuroSkills Graz erfolgt in Kooperation von WorldSkills Germany e. V. und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. sowie den Fachverbänden und Wirtschaftspartnern. Sie wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesinstitut für Berufsbildung sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Darüber hinaus ist CWS als Presenterpartner von WorldSkills Germany offizieller Partner und Ausstatter der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft für die EuroSkills in Graz.



Weitere Informationen zum Team Germany bei den EuroSkills Graz 2021 finden Sie unter:
<https://www.worldskillsgermany.com/de/euroskills-graz-2021>

T



Herzlichen Glückwunsch Team Germany!



**Wir gratulieren der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft
für die hervorragende Leistung bei den EuroSkills Graz 2021!**



NEUMAYER | STIFTUNG





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

HEIDELBERG

Global Industry
Partner of
WorldSkills
International

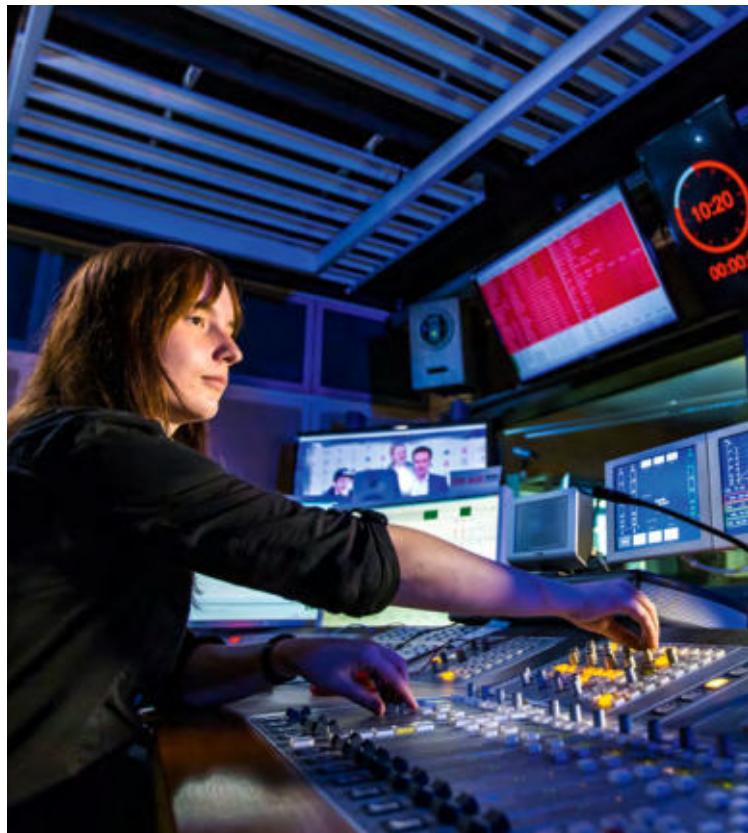


HEIDELBERG

Heidelberger Druckmaschinen AG
Kurfürsten-Anlage 52–60, 69115 Heidelberg, Deutschland
Telefon +49 6221 92-00, www.heidelberg.com

Lebenszyklus der Lehre

Wie bleiben Ausbildungsberufe up to date und wann entstehen neue Berufsbilder?



In Deutschland entstehen nur selten neue Ausbildungsberufe. Wenn die Arbeitswelt nach neuen Kompetenzen verlangt, werden sie eher in bestehenden Ausbildungsordnungen untergebracht. Und auch das geschieht nicht häufig. Expertinnen und Experten sind sich einig: Um im Takt der schnelllebigen Arbeitswelt zu tanzen, müssen Ausbildungsordnungen nicht ständig angepasst, sondern langlebig gestaltet werden.

Die Ausbildungsordnung für IT-Berufe ist nach 1997 erst wieder 2020 neugeordnet worden. Dazwischen liegen fast zwei Jahrzehnte voller digitaler Innovationen und Veränderungen in der Arbeitswelt. „Natürlich sah eine IT-Ausbildung 1998 in der Praxis völlig anders aus als 2008 oder 2018. Und trotzdem haben viele große Unternehmen gesagt, sie kämen mit der Verord-

nung von 1997 super hin“, erklärt Jürgen Hollstein, Geschäftsführer des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB). Denn Deutschland setzt bei der dualen Berufsausbildung auf offen formulierte Ordnungen, die selten angepasst werden. „Hier spiegelt sich eines der Grundelemente des dualen Systems: Dass wir mit Ausbildungsordnungen immer nur Mindestanforderungen definieren und die betriebliche Praxis dann gewährleistet, aktuelle Kompetenzen in die Ausbildung einfließen zu lassen“, so Hollstein. Dass Einheitlichkeit trotz betrieblicher Freiheiten gewahrt wird, dafür würden laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Prüfungsordnungen sorgen.

Vom Impuls zur Einführung

In der Regel geht der Impuls von den Betrieben aus, wann es an der Zeit für einen neuen Ausbildungsberuf oder eine modernisierte Ausbildungsordnung ist. Sie tragen ihre Wünsche an die Sozialpartner heran, die für die Wirtschaft zu diesem Thema im KWB organisiert sind, die Forderungen abwägen und gegebenenfalls einen Antrag beim zuständigen Bundesministerium stellen: „Wir achten darauf, dass nicht aus jedem Hobby ein Ausbildungsberuf gemacht wird. Dabei gibt es keine Checkliste mit 30 Punkten. Es ist immer ein sehr individuelles Herangehen“, sagt Hollstein. Wichtig sei vor allem, dass es einen bundesweiten Bedarf gibt.

Neben den Sozialpartnern nimmt das BIBB eine wichtige Rolle ein, indem es Gutachten erstellt, inwiefern Modernisierungsbedarf bei Berufsbildern besteht. Ob es an der Zeit für einen ganz neuen Ausbildungsberuf ist, schlüsselt es anhand von wissenschaftlichen Analysen auf: „Es gibt bestimmte Kriterien für anerkannte Ausbildungsberufe, zum Beispiel müssen Inhalte in einer gewissen Breite vermittelt werden können und genügend Ausbildungsbetriebe vorhanden sein. Außerdem gibt es die Vorgabe, dass wir möglichst nicht den Markt mit einer Unmenge von Ausbildungsgängen fluten“, sagt Dr. Monika Hackel, Leiterin der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“ im BIBB.

Andocken, um Dopplungen zu meiden

Wenn es in der dualen Ausbildung einen Modernisierungsbedarf gibt, werden neue Kompetenzen wenn möglich alten Berufsbildern zugeordnet. „Es soll keine fünf verschiedenen Berufe für denselben Zweck geben und damit das Problem entstehen, dass in den Berufsschulen keine Klassen mehr gebildet werden können. Bei uns ist der Arbeitsmarkt so strukturiert, dass breite Kompetenzen in einem Beruf angelegt werden“, so Hackel. Zuletzt sind 11 Ausbildungsberufe zum Ausbildungsbeginn 2021 modernisiert worden. Insgesamt gibt es heute mit 324 rund 20 Ausbildungsberufe weniger als noch vor 10 Jahren.

Der Grat zwischen Kompetenzen andocken und neues Berufsbild schaffen ist schmal. „Manchmal würden wir eine Ausbildung überfrachten, wenn wir zusätzliche Inhalte integrieren ohne auch Inhalte zu streichen, weil wir für die Vermittlung nur drei Jahre Zeit haben“, erklärt Hackel. In so einem Fall sei es sinnvoller, einen neuen Beruf aufzunehmen. So entstand vor wenigen Jahren der Ausbildungsberuf Kaufmann bzw. Kauffrau im E-Commerce anstatt die Kompetenzen beim Kaufmann bzw. der Kauffrau im Einzelhandel unterzubringen. Dass neue Berufsbilder selten entstehen, wird auch seitens der Betriebe gutgeheißen: „Viele sind froh, dass es in der beruflichen Bildung nicht diese mehr als 18.000 Bachelor- und Masterstudiengänge gibt, bei denen keiner mehr durchblickt“, so Christopher Meier, Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Köln. Er empfindet die offene Gestaltung der Ausbildungsordnungen nicht als ein Wegducken vor Verantwortung. Dass Unternehmen Trends mitgehen und neue Tätigkeiten in Ausbildungen einfließen lassen, ist in der Regel ohnehin sichergestellt: „Das Wissen kommt doch aus den Unternehmen. Manche von ihnen haben neue Kompetenzen nicht auf dem Schirm und werden sich dann natürlich auch nicht wegen fehlender Unterstützung beschweren, aber das sind Einzelfälle“, so Meier.

Blick in die Zukunft

Ob der durch die Digitalisierung angetriebene Wandel der Arbeitswelt den Trend umkehrt und sich die Ausbildungslandschaft künftig in engerer Taktung erneuert? „Es ist Kaffeesatzleserei, wie sich das in den nächsten Jahren darstellt. Aber jetzt und rückblickend sage ich: Nein“, so Hollstein. Neue Themenfelder sind zudem nicht immer vollumfänglich für eine Erstausbildung geeignet – Stichwort Cloud Computing oder Cyber Security. „In einer Ausbildung wird immer nur das Fundament gelegt, auf dem dann im Rahmen von Fort-



„Außerdem gibt es die Vorgabe, dass wir möglichst nicht den Markt mit einer Unmenge von Ausbildungsgängen fluten.“

– Dr. Monika Hackel, Bundesinstitut für Berufsbildung

und Weiterbildungen gebaut wird“, sagt Meier.

Hollstein, Hackel und Meier sind sich einig, dass Deutschland bei der Modernisierung der Ausbildungslandschaft die richtige Strategie fährt. Die Bundesrepublik zählt zu den führenden Ländern im Bereich der digitalen Wirtschaft – ob trotz oder wegen der lange Zeit unveränderten Ausbildungsordnung der IT-Berufe bleibt eben Kaffeesatzleserei.



Ausbildungsordnungen werden in Deutschland in drei Schritten erarbeitet: Als Erstes werden Eckwerte von Sozialpartnern, dem BIBB und den Fachministerien vorgeschlagen. Auf dieser Grundlage werden konkrete Ordnungen für die Betriebe und Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen erstellt und aufeinander abgestimmt – daran beteiligt sind das BIBB, Vertreter der betrieblichen Praxis und die Kultusministerkonferenz der Länder, die einen Rahmenlehrplanausschuss bestimmt. Der BIBB-Hauptausschuss und der sogenannte „Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ stimmen diesen im dritten Schritt zu und das zuständige Fachministerium erlässt gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Ausbildungsordnung.



Weitere Informationen finden Sie unter:
<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8269>



Bau setzt in der Ausbildung auf Digitalisierung

E-Learning und digitales Bauwerksmodell

Digitalisierung hält in der Bauwirtschaft immer mehr Einzug, verändert die Abläufe und die Baustellenpraxis. Ergo, sagten sich die Verantwortlichen des Bau Bildung Sachsen e.V., müssen wir auch unsere künftigen Fachkräfte gut darauf vorbereiten. Moderner Wissenstransfer, digitale Pilotprojekte und Praxisorientierung charakterisieren u.a. den Weg, den die Leipziger Expertinnen und Experten hierbei gehen.

Tablet statt Zettelwirtschaft: Die gewerblich-technische Ausbildung und die Berufswelt haben sich in der Bauwirtschaft stark verändert. „Digitalisierung in Verbindung mit modernen Technologien stellen neue Anforderungen an Inhalt und Art der Wissensvermittlung, an Aufbereitung und Verteilung von Lerninhalten an unsere künftigen Fachkräfte. Es bietet zugleich die Chance, junge Menschen davon zu überzeugen, dass Bauberufe attraktiv sind“, so Patrick Lesser, Leiter des Überbetrieblichen Ausbildungszentrums (ÜAZ) Leipzig des Bau Bildung Sachsen e.V. „Innovative digitale Lernkonzepte, individuelle, flexible Lernwege sowie praxisrelevante moderne und digitale Ausbildungsinfrastruktur helfen, Fachkräfte zu gewinnen und ihre Potenziale besser auszuschöpfen.“

Digitale Lernplattform speziell für Bauausbildung gefragt

„Vor gut vier Jahren haben wir mit der Umsetzung der ersten digitalen Ideen begonnen. Es entstand – auch begründet durch die Corona-Pandemie – ein einzigartiges Online-Trainingsportal mit sehr hoher Akzeptanz sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Ausbildungsunternehmen“, informierte Bau Bildung Sachsen-Geschäftsführer Dr. Jens-Uwe Strehle kürzlich Martin Dulig, Sachsens Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, bei dessen Besuch vor Ort. „Die persönliche Wissensvermittlung kann und soll durch die Lernangebote nicht ersetzt werden, aber die ersten Feedbacks zeigen, dass wir hier eine opti-

male ausbildungsbegleitende Ergänzung entwickelt haben, die den Azubis auch noch Spaß macht. Die Ausbildungsbetriebe haben außerdem die Möglichkeit, den Lernerfolg gemeinsam mit ihren Auszubildenden nachzuvollziehen und verschiedene Onlinetrainings für die Auszubildenden zu buchen.“

Das ausbildungsbegleitende E-Learning-Portal (www.e-construction-bbs.com) ist ein speziell für die Ausbildung in Bauberufen entwickeltes digitales Lernangebot mit dem Ziel, Auszubildende in der überbetrieblichen Ausbildung mit passgenauen und lerngerechten Inhalten zu unterstützen und optimal auf ihre Prüfungen vorzubereiten. Das pädagogische Konzept berücksichtigt dabei die Lerninhalte der Berufsschule, der praktischen Ausbildung und die Anforderungen der Ausbildungsunternehmen.

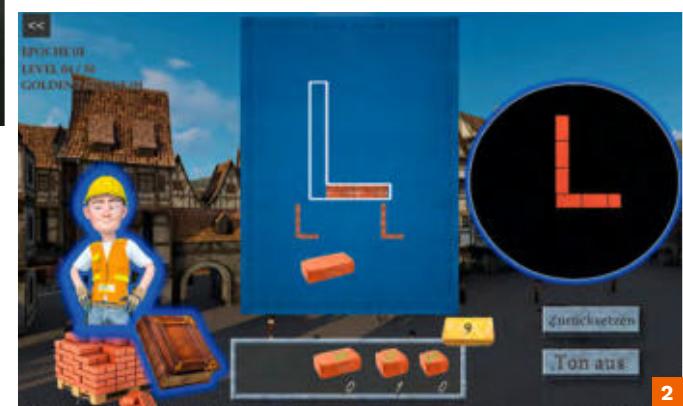
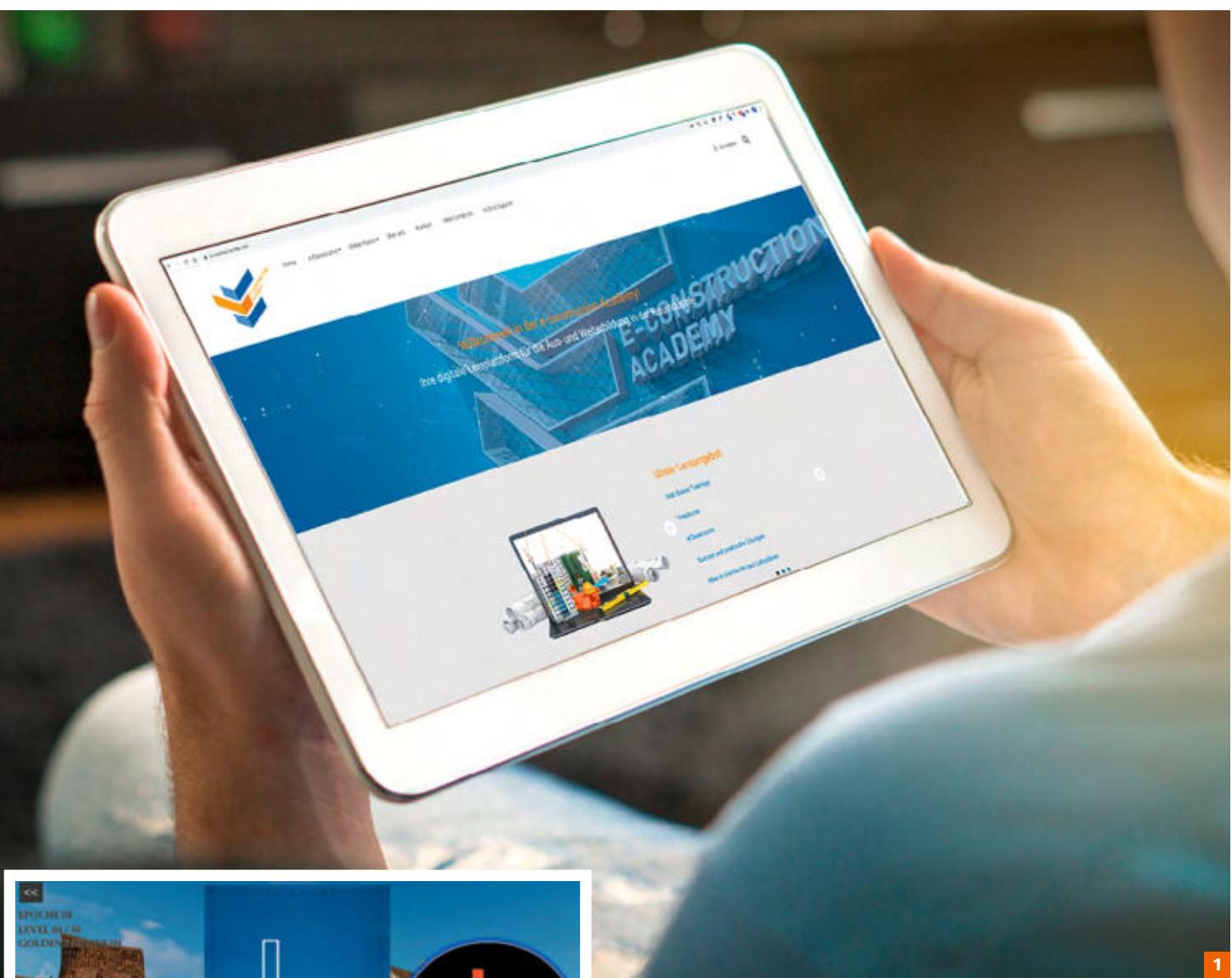
Lerninhalte sind attraktiv und multimedial ansprechend aufbereitet, Bilder, Videos oder Grafiken erleichtern das Lernen. So vermitteln Lernvideos z.B. Grundlagen der Bautechnik und gewerkespezifische Inhalte, Game-basiert können z.B. komplexe Mauerwerksverbände in 30 Level gebaut werden. Den Nutzern wird eine Kontrolle des Lernstands ermöglicht, webbasierte Trainings und Praxisübungen, Quiz, Übungen und Abschlusstests zeigen, wo jede/r Auszubildende steht. So dient das Portal der unmittelbaren Prüfungsvorbereitung der Bau-Azubis.

 „Es entstand ein einzigartiges Online-Trainingsportal mit sehr hoher Akzeptanz sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Ausbildungsunternehmen.“

– Dr. Jens-Uwe Strehle, Bau Bildung Sachsen e. V.

Mit BIM ganzheitliches Verständnis für Baustellen-praxis erhöhen

„Bau's mit BIM“ ist ein weiteres nationales Referenzprojekt, das die Verantwortlichen des Bau Bildung Sachsen e. V. im Rahmen eines vom Bundesbildungsmi-nisterium geförderten Programms umsetzen. Hierbei



wird die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft mit der Methode des Building Information Modeling (BIM) verknüpft. Es handelt sich dabei um ein digitales Bauwerksmodell, das die Methode der optimierten Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Gebäuden mit Hilfe von Software beschreibt. Vereinfacht ausgedrückt hilft BIM, das ganzheitliche Verständnis für das reale Bauwerk zu steigern.

Das virtuelle Gebäudemodell in die Bauausbildung zu integrieren, ermöglicht u. a. Konstruktionsmerkmale, Geometrien und Baufortschritte zu visualisieren.

Auszubildende werden so bei der selbstständigen Planung von Materialmengen und Ausführungsabläufen unterstützt, komplexe Zusammenhänge am Bau können anschaulich erläutert werden. Auch werden Lehr- und Lerninhalte aller Bauberufe im Bauprozess und anhand der Ressourcen- bzw. Kostenplanung eines Bauprojekts abgebildet. BIM ermöglicht einen umfassenden Bezug zur reellen Arbeitswelt, zur Baustellenpraxis, und unterstützt die Vorstellungskraft der angehenden Fachkräfte. Der Bau Bildung Sachsen e. V. trägt mit der Nutzung des BIM bei, die überbetriebliche Ausbildung weiterzuentwickeln und so letztlich auch die Bauausbildung attraktiver zu machen.

1 Digitale Lerninhalte sind auf jedem Endgerät nutzbar.

2 Spielerisch lernen: Game-basiert können komplexe Mauerwerksverbände in 30 Level gebaut werden.



WorldSkills Germany – Leistungszentren: Trainingsorte für Champions



Mehr (Eigen-)Initiative ist gefragt

Martin Türck betreibt den YouTube-Kanal „Future-Teach“

Warum sollte man einen Beruf in der Wirtschaft aufgeben, um Berufsschullehrer zu werden? „Aus finanziellen Gründen sicher nicht“, lacht Martin Türck. Er hat genau das getan: seinen gut dotierten Job als Unternehmensberater gegen das Lehramt getauscht. „Ich wollte etwas tun, das Sinn ergibt“, sagt der 33-Jährige. Mittlerweile tut er das auch außerhalb der schulischen Räumlichkeiten: Seit den Anfängen von Corona betreibt er einen YouTube-Kanal für Lehrende und Lernende. Sein Engagement für seine Berufsschulkolleginnen und -kollegen, aber auch seine Schüler/innen dürfte so manchen Volksvertreter/innen die Schamesröte ins Gesicht treiben – denn das Thema Berufsschulen ist in der Politik unterrepräsentiert. Und dazu hat Martin Türck eine klare Meinung.

„Ich mag es, mit Menschen zu arbeiten und Wissen weiterzugeben“, sagt Martin Türck über seine Berufung. Dennoch: Dass er aus der Wirtschaft kommt, möchte er nicht missen. „An Berufsschulen braucht man Leute, die schon einmal gearbeitet haben. Lehrkräfte mit Berufserfahrung können breiter eingesetzt werden.“ Martin Türck unterrichtet an den Beruflichen Schulen Groß-Gerau Wirtschaft und Politik. Davor hat er mehrere Jahre als Digital-Berater gearbeitet. Heute will er die Digitalisierung des Lehralltags mit Workshops, Tutorials und Tipps auf seiner Website und dem YouTube-Kanal Future-Teach vorantreiben.

Lehrkräfte finden dort Hilfreiches für den schulischen Alltag: „Teams vs. OneNote – was ist besser für Lehrer?“ heißt ein Video, „Cybermobbing 2.0 – Deepfakes in der Schule?!“ ein anderes. Es gibt aber auch Erklärvideos zu Microsoft-Office-Anwendungen, eine allgemeine Übersicht über digitale Tools oder Interviews. Mittlerweile finden sich dort auch Tipps für Berufsschüler/innen, z. B. zur Karikaturanalyse im Politikunterricht.

Das erste Video erstellte Martin Türck, als die Corona-Pandemie ihre ersten Vorboten schickte. Er erinnert sich: „Ich habe auf YouTube nach einem Teams-Tutorial gesucht und nichts gefunden. Ich dachte mir: ‘Wenn ich das schon google und nichts finde, was machen dann unerfahrenere Kolleginnen und Kollegen?’ Da habe ich das einfach selbst gemacht.“ Die Resonanz war groß: Was mit einem einzelnen Video begann, ist mittlerweile ein YouTube-Kanal und eine angegliederte Website, die er neben seinem Lehralltag betreut.



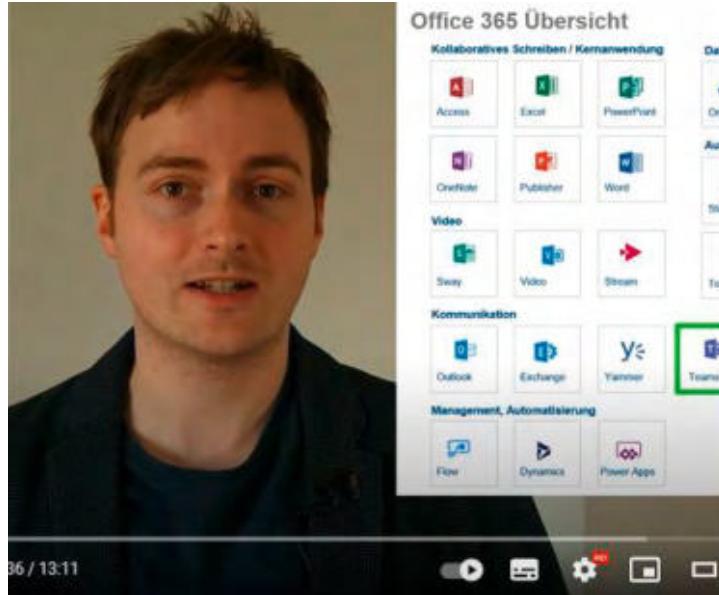
„An Berufsschulen braucht man Leute, die schon einmal gearbeitet haben.“

Nachhaltig engagiert

Ein Engagement, das Martin Türck gerne einbringt – und das man mehr Berufsschüler/innen und ihren Lehrkräften wünschen würde. Grundvoraussetzung ist dafür eine gewisse Basisausstattung, die aber häufig fehlt. Ein großes Manko, findet Martin Türck: Seiner Meinung nach gibt es – neben der mangelhaften digitalen Ausstattung – zwei weitere Bremser in der zukunftsgerichteten Ausbildung: „Große Probleme in der täglichen Arbeit machen zum einen Datenschutzbedenken und zum anderen fehlende Mittel und Personal für die Wartung von neuen Medien. Beides führt dazu, dass Berufsschulen im digitalen Bereich der wirtschaftlichen Entwicklung oft hinterherlaufen.“ Er wünscht sich mehr Pragmatismus in Deutschland: „Es kann nicht sein, dass wir auf der einen Seite

Industrie 4.0, Cloud und neue KI-Technologien haben wollen, auf der anderen Seite Innovationen durch Datenschutz ‚kaputt regulieren‘.“ Er meint damit, dass in vielen Bundesländern nicht klar oder sehr restriktiv geregelt wird, welche digitalen Tools Lehrkräfte verwenden dürfen. Das führt zu viel Unsicherheit und letztlich dazu, dass schulische Innovationen nicht stattfinden. Abhilfe könnten eine bessere Wahrnehmung und mehr





„Es kann nicht sein, dass wir Industrie 4.0, Cloud und neue KI-Technologien haben wollen, aber Innovationen durch Datenschutz kaputt regulieren.“

Martin Türck ist einer, der sich einbringt, für seine Schülerschaft und Berufskolleginnen und -kollegen – das ist es, warum er den Sprung von der Wirtschaft in die Berufsschule gewagt hat, denn: „Ich möchte etwas hinterlassen. Etwas Substanzielles tun. An gute Lehrer/-innen erinnert man sich noch Jahrzehnte später.“ Martin Türck könnte für viele seiner Schüler/innen so einer sein.

Unterstützung durch die Politik schaffen: „Hilfreich wäre es, wenn Berufsschulen mehr Gewicht in der Bildungspolitik bekämen. Unsere Ausbildungsberufe waren lange Zeit Träger und Motor des Mittelstands und ein Markenzeichen Deutschlands. Heute nimmt in Berufsschulen das subjektive Empfinden zu, dass es sich hierbei um eine ‚Auffangschulform‘ für (noch) nicht arbeitsmarktfähige Schülerinnen und Schüler handelt.“ Das müsse gesamtgesellschaftlich diskutiert werden.



Den ausführlichen Beitrag finden Sie unter:
[https://www.worldskillsgermany.com/de/
blog/2021/11/30/mehr-eigeninitiative-ist-
gefragt/](https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/11/30/mehr-eigeninitiative-ist-gefragt/)



Weitere Informationen finden Sie unter.
<https://www.future-teach.de>

Ein Netzwerk, viel Mehrwert

Mit unserer Mitglieder-

Vorteilskarte!



Angebote

Benefit

zufriedeneKunden



Profitieren Sie als Mitglied von WorldSkills Germany von vergünstigten Konditionen bei zahlreichen Partnern. Werden Sie selbst Partner unseres Programms und machen Sie die WorldSkills Germany-Mitglieder zu Ihren Kunden.

Sich gegenseitig nützen und unterstützen. Werden Sie Teil unseres Vorteilsprogramms!

Mehr Infos unter: [worldskillsgermany.com/de/
netzwerk/mitglieder-vorteilskarte](https://www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglieder-vorteilskarte)

Ansprechpartnerin Cornelia Di Martino
dimartino@worldskillsgermany.com

Zukunftsgerichtete Ausbildung mit Systemen von Festo Didactic!



Welche Stellschrauben muss man heute berücksichtigen, um auch in Zukunft jungen Menschen eine spannende, zeitgemäße und flexible Ausbildung bieten zu können? Und wie können die Lehrenden mit neuer Infrastruktur und digitalen Lösungen in diesem Vorhaben unterstützt werden?

FESTO

Die Zeit hat gezeigt, dass die Digitalisierung auch in der technischen Aus- und Weiterbildung rasant zu neuen Arbeitsweisen, Zeitmodellen und Kompetenzanforderungen führt. Das bedeutet nicht, dass alles Altbewährte verschwinden muss, aber wer rechtzeitig beginnt, bewährte Modelle mit neuen Systemen und neuen Lernformen zu koppeln, begibt sich nicht in die Gefahr, irgendwann von der Entwicklung überrollt zu werden. In Zukunft müssen wir Lernende noch stärker zu selbstorganisierten, eigenverantwortlichen und handlungsorientierten Facharbeitern ausbilden. Der Lehrer und Ausbilder wird mehr und mehr zum Lernbegleiter und ist mit ganz neuen Herausforderungen konfrontiert: Wie findet die Aufgabenübermittlung statt? Wann ist der Lernbegleiter für die Lernenden erreichbar? In welcher Form können Lernfortschritte oder Wissenslücken kontrolliert oder aufgedeckt werden? Und wie werden bei solch individuellen Lernformen Präsenzzeiten und Praxisübungen gestaltet?

Eine Hausforderung für Lernende, Lehrende und die Leiter der Bildungseinrichtungen!

Lassen Sie uns hier eine von vielen Möglichkeiten zur Umsetzung aufzeigen: Um



Festo Learning Experience (LX)

einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, setzen wir im ersten Schritt die neue Lernplattform Festo Learning Experience (LX)

von Festo Didactic in einer Bildungseinrichtung ein. LX ist ein zentrales Lern- und Verwaltungstool mit dem Unterricht ganz einfach, motivierend und innovativ gestaltet werden kann. Doch wie funktioniert das? Das Lernportal bietet didaktisch aufbereitete Lerninhalte für viele technische Bereiche. Diese verfügbaren Inhalte berücksichtigen sowohl industrielle Anforderungen wie auch didaktisches Know-how. Festo LX basiert auf multimedialen Lernnuggets, die modular bearbeitet und zu individuellen Lernpfaden zusammengefügt werden können.

Hohe Anforderungen, gute Leistungen und trotzdem viel Freizeit und Freiheit!

Das wird auch in der technischen Aus- und Weiterbildung die Zukunft sein und Festo LX ist nicht nur inhaltlich, sondern auch in diesem Bereich zukunftsweisend. Sowohl Lernende als auch Lehrende können das System wo und wann immer sie möchten nutzen. Auf dem Smartphone oder Tablet haben sie jederzeit Zugriff auf die Lernpfade und können so Leerzeiten sinnvoll und effektiv nutzen. Wir sind der Meinung, dass eine zukunftsgerichtete Lösung mit modularen Lernträgern, flexiblen Deckensystemen für die Energieversorgung und einer multifunktionalen Raumnutzung die optimale Voraussetzung für Präsenzzeiten und Praxisübungen sein werden. Die Lehrenden kommunizieren ihre Präsenzzeiten über das Lernportal. Die Lernenden entscheiden, ob sie Bedarf für ein Präsenzgespräch haben oder ob sie anstehende Praxisübungen vorbereitet haben. Vor Ort werden die fahrbaren Labormöbel innerhalb von wenigen Minuten am Deckensystem angeschlossen. Die notwendigen Lernsysteme werden einge-hängt, aufgebaut und mit den in FluidSIM®



Festo LX ist eine cloudbasierte Architektur mit EU-Datenserver. Dadurch sind neue Funktionen und Inhalte immer sofort verfügbar. Die Nutzung von Festo LX erfolgt über Lizenzpakete, die auf die Anzahl der Nutzer sowie den Nutzungszeitraum abgestimmt sind.

Interesse am LX Lernerlebnis?

Erkunden Sie Festo LX zeitlich unbeschränkt und völlig kostenlos mit einem Gastzugang. Oder kontaktieren Sie uns und wir begleiten Sie in die Zukunft des Lernens.

Learning.experience
@festo.com



vorbereiteten Schaltungen verknüpft. Der Lehrende bzw. Lernbegleiter ist mit dem Einsatz dieser Tools in der Lage, Lernende aus unterschiedlichen Jahrgangsstufen, Lernniveaus oder sogar unterschiedlichen Berufen gleichzeitig in einem Raum zu betreuen.

Gehen Sie gemeinsam mit uns ganz entspannt in die digitale Zukunft der Berufsbildung!



Impulse-didactic.de

„Ich mag es eher 110-prozentig“

Exzellenzmedaillen-Gewinner setzt auch im eigenen Betrieb auf Qualität



1

2017 belegte Vitus Pirschlinger (25) mit seinem Kollegen Michael Schmidt bei den WorldSkills in Abu Dhabi den 6. Platz in der Disziplin „Landscape Gardening“. Es wäre mehr drin gewesen, wenn sie am Anfang nicht zu genau gearbeitet und Zeit verloren hätten. Dafür gewannen sie eine „Exzellenzmedaille“. Qualität ist für Pirschlinger bis heute unverzichtbar. Anfang 2021 hat er sich mit einem Landschaftsbauunternehmen selbstständig gemacht und beschäftigt bereits drei Angestellte: alle mit Meisterbrief.

Berufswahl war nie eine Frage für Vitus Pirschlinger, denn schon als Kind arbeitete er gerne bei einem Verwandten im Landschaftsbau mit. 2013 bis 2016 machte er seine Lehre im Garten- und Landschaftsbau-Betrieb Gaissmaier in Freising und „da wurden wir schon früh gefragt, ob wir bei Berufswettkämpfen mitmachen wollen. Wir dachten, wir probieren es mal aus ...“ Wir, das waren Vitus Pirschlinger und sein Azubi-Kollege Michael Schmidt. Fast beiläufig erzählt er von den ersten Erfolgen: „Erst die bayerische Ebene, dann die deutsche und so sind wir in die WorldSkills-Ebene gerutscht. Man fängt einfach mal an und wenn

 „Man fängt einfach mal an und wenn man Erster wird, dann ist es fast eine Pflicht, weiterzumachen.“

man Erster wird, dann ist es fast eine Pflicht, weiterzumachen.“

Vor den WorldSkills in Abu Dhabi im Oktober 2017 wurden die Vorbereitungen dann aufwendiger: „Man muss schon überzeugt sein und seine Freizeit opfern wollen. Sonst macht es keinen Sinn.“ Rund einen Monat trainierten die beiden intensiv, intern im Betrieb und an der DEULA (Deutsche Lehranstalt für Agrartechnik) in Freising-Weihenstephan. „Dort hatten wir praktisch einen eigenen Trainer für uns.“

Umgang mit Druck und Konflikten

Vor dem Flug nach Abu Dhabi ging es drei Tage ins Trainingscamp, inklusive mentaler Vorbereitung. Dabei ging es darum, wie man mit anderen umgeht, mit Druck, mit schwierigen Themen. „Wir konnten mit Vertrauenspersonen über Konflikte reden, denn es gab auch mal einen Disput. Das ist ja auch alles Freizeit, die wir da reinstecken.“

Das Schwierigste in der Vorbereitungszeit war, die Motivation hochzuhalten: „Du investierst über Wochen viel körperliche Arbeit, im Prinzip wie auf einer Baustelle, nur alles im Kleinformat: kleine Terrasse, Brunnen, Mauer, Sichtschutz. Man arbeitet ohne Maschinen, alles in Handarbeit. Und nach jedem Training musst du alles wieder wegbauen. Das ist ein großer Unterschied zum Berufsalltag.“

Den Wettkampf im Oktober 2017 empfand der damals 21-Jährige als angenehm – auch wenn es nicht optimal lief. Die Landschaftsbauer/innen bekommen für ihr Baufeld einen Plan und ein Leistungsverzeichnis: „So kannten wir das, aber in Abu Dhabi war das etwas chaotisch.“ Anfangs lief deshalb einiges schief: „Wir haben mehr auf Präzision gearbeitet und waren dann am Ende des ersten Wettkampftags nicht fertig, dementsprechend haben viele Punkte gefehlt. Dann



2

haben wir uns auf dieses Bewertungssystem eingestellt und die nächsten drei Tage liefen besser.“ Es reichte für den sechsten Platz von 23 Teilnehmenden und eine Exzellenzmedaille. Die bekamen die beiden für ihre herausragende Qualität.

Was bleibt?

„Grundsätzlich wird man durch die Wettkämpfe selbstbewusster, lernt viele Leute kennen, hat viele Kontakte. Ich kann daraus nur positive Erfahrungen ziehen und würde das jedem Azubi empfehlen, der die Möglichkeit hat.“



„Man muss schon überzeugt sein und seine Freizeit opfern wollen. Sonst macht es keinen Sinn.“

Diese Erfahrungen haben auch seinen Plan bestärkt, sich selbstständig zu machen. Bereits im zweiten Lehrjahr wollte er nebenher arbeiten. Sein Vater gründete eine Firma „und so konnte ich nebenbei Baustellen abwickeln.“ Nach Abu Dhabi ging er 2018 bis 2020 ein Jahr auf die Meister- und ein weiteres auf die Technikerschule. Zwar gibt es für Landschaftsbauunternehmen keine Meisterpflicht – „leider. Aber ich habe die zwei Jahre Schule gemacht, weil ich davon überzeugt bin, dass das dazugehört, wenn man sich selbstständig macht. Das muss Hand und Fuß haben.“

Zum 1. Januar 2021 übernahm er die von seinem Vater gegründete Firma in Erding (Ortsteil Indorf) in Eigenregie und hatte schon nach kurzer Zeit drei Festangestellte. Sie kommen alle aus dem Bekanntenkreis und haben alle einen Meisterbrief. „Betriebswirtschaftlich bleibt vielleicht ein Euro weniger übrig,



3





1 Vitus Pirschlinger vor einem seiner drei Bagger: Anfang 2021 hat er sich selbstständig gemacht.

2 – 5 Bei den WorldSkills Abu Dhabi kämpfte Vitus Pirschlinger gemeinsam mit seinem Teamkollegen Michael Schmidt, trainiert von Johannes Gaugel.

aber lieber zahle ich ein gutes Geld und die Qualität passt. Dann ist auch der Kunde zufrieden. Ich mag es eher immer 110-prozentig, nicht nur 100-prozentig.“

Natürlich muss auch sein Verdienst passen und das Geld für Investitionen reichen. Pirschlinger legt großen Wert auf moderne Maschinen, mit denen sich sicher und arbeitskraftschonend arbeiten lässt. Rund eine halbe Million Euro hat er investiert – auch in das soziale Umfeld und die Arbeitskleidung. Manchen ist er deshalb zu teuer, aber auf der anderen Seite „kommen Kunden und wissen, dass ich Deutscher Meister war und bei den Weltmeisterschaften.“

Ausbildung im Blick

Ein Azubi soll im September 2022 kommen, „und wenn er will, dann soll er auch an Wettbewerben teilnehmen.“ Grundsätzlich findet Pirschlinger das Ausbildungssystem für Landschaftsgärtner/innen „relativ gut. Der blockmäßige Unterricht in der Berufsschule erhöht meiner Meinung nach den Lernerfolg. Man kann sich jeweils besser auf die Arbeit und auf die Schule konzentrieren.“

Er selbst möchte natürlich vorbildlich ausbilden. „Die Grundausbildung in der Berufsschule ist die Voraussetzung, die zusätzlichen Möglichkeiten liegen im Betrieb: zum Beispiel Umgang mit Materialien; wie schreibt man einen Tagesbericht; Lehrlingsaus-

 „Grundsätzlich wird man durch die Wettkämpfe selbstbewusster.“

tausch mit anderen Betrieben; im Winter Unterricht in der eigenen Werkstatt oder übergreifende Arbeiten wie die Pflege von Maschinen; oder kleine Prüfungen in der Betriebshalle, damit Azubis für die Prüfungen üben. Dafür braucht es einen richtigen Ausbilder, einen, der sich Zeit für die Azubis nimmt und das gerne macht.“

In bester Erinnerung hat er die überbetrieblichen Angebote der DEULA Freising. „Da gibt es viele Kurse, vom personalen Training übers Buchhalterische bis zum Handwerklichen. Da könnte man Überberufliches zusammenfassen. Das wäre vor allem positiv für verwandte Berufe, weil man von jedem etwas mitnehmen kann.“



Den ausführlichen Beitrag finden Sie unter:
[https://www.worldskillsgermany.com/de/
blog/2021/11/26/ich-mag-es-eher-110-
prozentig/](https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/11/26/ich-mag-es-eher-110-prozentig/)



Arbeitskleidung als Service

CWS bietet nachhaltige und langlebige Arbeitskleidung mit Rundum-Service.

Die Kleidung wird regelmäßig hygienisch gewaschen sowie bei Bedarf repariert oder ausgetauscht. Abholung und Lieferung inklusive. Auf Wunsch bringen wir auch gleich Unternehmenslogo und Namensschild an. Unser Service ist nachhaltig und hygienisch! Nur für echte Profis.

CWS Workwear ist stolzer Ausstatter von WorldSkills Germany.

Wie kann Deutschland künftig noch besser abschneiden?

Warum die Selbstbewertung wichtig für Wettbewerbspunkte ist

Sich selbst einzuschätzen, fällt vielen schwer. Nicht selten liegen Selbst- und Fremdwahrnehmung deutlich auseinander. Was im privaten Umfeld bisweilen anstrengend und im Beruf manchmal fahrlässig ist, kann im beruflichen Wettbewerb richtig Punkte kosten. Wer die verschiedenen Parameter der Jury-Bewertung kennt, ist klar im Vorteil. Selbstverständlich also, dass die Selbstbewertung der Teilnehmenden zu einer soliden Vorbereitung gehört – oder etwa doch nicht?

Die Bundestrainerinnen und Bundestrainer für die Euro- und WorldSkills-Wettbewerbe machen einen tollen Job: Sie organisieren die Ausscheidungen und machen die besten Teilnehmenden ausfindig. Aber getreu dem Motto „Nichts ist so gut, als dass man es nicht verbessern könnte“ soll für die Deutschen Meisterschaften und die Vorbereitung der Teilnehmenden auf die EM oder WM der Berufe eine zusätzliche Variante ins Spiel gebracht werden: die Selbstbewertung.

Warum die Selbstbewertung wichtig ist

Die Jury-Bewertung in beruflichen Wettbewerben setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen: Ein korrekt gesetztes Bohrloch, der kreativ gestaltete Blumenstrauß oder die kunstvolle Dessertkreation sind dabei mitunter genauso wichtig wie ein sauberer Arbeitsplatz oder das Einhalten von Arbeitsschutzmaßnahmen. Das sollte, neben der fachlichen Übung, ein wichtiger Teil der Vorbereitung sein.

„Für einen erfolgreichen Wettbewerb muss man wissen, wofür die Wettbewerbspunkte vergeben werden und was komplett unwichtig ist. Sind die Teilnehmenden in der Lage, sich anhand der Selbsteinschätzung zu bewerten, und wissen, worauf sie achten müssen, wo Schwächen und Stärken liegen, dann wissen sie auch, wo sie sich verbessern können“, sagt zum Beispiel Robert Erdmann, Bundestrainer in der Disziplin Industriemechanik. „Die Erfahrung zeigt, dass sich die Teilnehmenden zunächst meist besser bewerten. Wenn wir dann zusammen draufschauen und die Maße bei einem Teil feststellen und mit der



Vorgabe vergleichen, dann liegen wir schon mal auseinander. Schaut mir der Teilnehmende dabei zu, wie ich messe und bewerte, kann er viel lernen. Das hilft später enorm im Wettbewerb.“

Das sind wichtige Gründe, warum sich auch Schützling Tim Herrmann, der jüngst bei den EuroSkills Graz 2021 die Goldmedaille in seiner Disziplin gewann, selbst bewertet: „Selbstbewertung ist ein wichtiger Teil des Trainings. Je besser man sich selbst und seine Leistung bewerten und einschätzen kann, desto besser kann man an seinen Problemen arbeiten.“ Wenn zum technischen Know-how dann noch weitere Kenntnisse rund um den Arbeitsplatz wie Sicherheit oder Sauberkeit beachtet werden, sammeln die Wettbewerber/-innen wertvolle Punkte im Medaillenrennen.

Die Trainer/innen sind gefragt

Bisher läuft es in vielen Disziplinen (noch) anders: Die Trainerinnen und Trainer bewerten die jeweiligen Wettbewerbsaufgaben, am Ende werden Ergebnisse und Platzierung verkündet. In einigen Fällen erhalten die Teilnehmenden ein kurzes Feedback. Wenn diese aber die Chance haben, die Aufgaben selbst zu bewerten, bekommen sie einen ganz anderen Bezug zur eigenen Prüfungsleistung.

Voraussetzung ist natürlich, dass ihnen der entsprechende Bewertungsbogen und die Bewertungs-

 „Für einen erfolgreichen Wettbewerb muss man wissen, wofür die Wettbewerbspunkte vergeben werden und was komplett unwichtig ist.“ – Robert Erdmann, Viega GmbH & Co. KG

kriterien bekannt sind. Wenn die Teilnehmenden gemäß dem Bewertungsbogen die eigenen Erkenntnisse dokumentieren, wird das künftige Arbeiten positiv beeinflussen. Sie werden versuchen, gemachte und selbst erkannte Fehler künftig zu vermeiden. Die Bewertung der eigenen Leistung führt sicher auch dazu, dass die Fachkräfte ihrer Leistung künftig mehr Aufmerksamkeit schenken. Allerdings: Die Selbstbewertung durch die Teilnehmenden ersetzt keineswegs die Bewertung durch die Bundestrainer/innen. Sie hilft jedoch dabei, einen Vergleich der jeweils erzielten Ergebnisse herzustellen und die gemachten Fehler mit dem Teilnehmenden zu besprechen.

Fazit

Eine einseitige Ermittlung der Prüfungsleistungen kann zu einem einseitigen Bild der Leistungsentwicklung führen. Deshalb sollten alle Bundestrainerinnen und Bundestrainer eine Selbstbewertung durch den jeweiligen Teilnehmenden einplanen und ermöglichen – um bei Wettbewerben so erfolgreich wie möglich abzuschneiden. Für weitere Fragen zur Selbstbewertung stehen Jens Bielicke und Franz Schropp zur Verfügung.



2



Franz Schropp

Senior Technical Delegate WorldSkills
Germany

Warum das Thema Selbstbewertung in den Fokus gehört, lesen Sie auch in unserem Hall-of-Fame-Beitrag über Vitus Pirschlänger auf den Seiten 40 – 42.

1 + 2 Für Tim Herrmann hat sich das harte Training gelohnt. Er gewann Gold in der Disziplin "Industrie-
mechanik" bei den EuroSkills Graz 2021.

WÄRMEBILDKAMERAS

DiACAM

Die Robusten

**CHAUVIN®
ARNOUX**
CHAUVIN ARNOUX GROUP



Ideal für Ihre Energie-Audits, Wärmebilanzen und elektrische sowie mechanische Wartungsarbeiten!

- Außergewöhnliches Durchhaltevermögen mit bis zu **13 Stunden Dauerbetrieb!**
- Sichtfeld bis $38^\circ \times 28^\circ$ und fokussierfreies Objektiv
- Übernahme der Daten von anderen Messgeräten (Stromstärke, Luftfeuchte, Taupunkt...)
- Praktisch: Sprachkommentare anfügen, integrierte, erweiterbare Emissionsgradtabelle, ein Dateiordner für jeden Prüfort.



Chauvin Arnoux GmbH
Tel.: 07851 9926-0
info@chauvin-arnoux.de
www.chauvin-arnoux.de

Messen ist unsere Leidenschaft





FESTOOL



Bereit.

Für schnelle, präzise Kappsschnitte.

Die Akku-Handkreissäge HKC 55: Dank ausgewogener Gewichtsverteilung und der Kappschiene FSK mit Anschlagsystem ist die Akku-Handkreissäge HKC 55 die mobile Lösung für exaktes Sägen in allen Lagen. Mehr unter www.festool.de/bereit

Gemeinsam jungen Menschen eine Zukunft geben!

Das Netzwerk von WorldSkills Germany wächst kontinuierlich. Welche Motivation haben Unternehmen und Verbände, sich für eine Mitgliedschaft bei WorldSkills Germany zu entscheiden und sich somit für die beruflichen Wettbewerbe und die damit verbundene Nachwuchsförderung zu engagieren?

Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Seit 25 Jahren engagiert sich Phoenix Contact für technische Bildung als Teil der unternehmerischen Verantwortung. Mit dem Corporate Start-up „TechEducation – powered by Phoenix Contact“ wurde ein neuer Bereich in der Phoenix Contact-Welt geschaffen, der die Technologieexpertise und Marktführerschaft des Gesamtunternehmens ergänzt. Mit dem Ziel ganzheitliche und innovative Bildungsangebote für den technischen Bildungsbereich zu entwickeln und in den Markt zu bringen, sollen vor allem junge Menschen in Schule, Fachschule, Hochschule und Wirtschaft in den Bereichen Elektrotechnik, Automatisierung und Vernetzung befähigt werden. Motivation dabei ist die Begeisterung für Technik. Antrieb ist die Überzeugung, dass Bildung und Wissen einen wesentlichen Beitrag zur Lösung der großen Herausforderungen für eine nachhaltige Welt leisten.



AIM3D

Wir sind AIM3D GmbH, ein 2017 gegründetes Start-up das industrielle 3D-Drucker herstellt, die nach dem an der Universität Rostock entwickelten CEM-Verfahren arbeiten. Dies ermöglicht die Herstellung von Bauteilen und Prototypen auf Basis von marktüblichem Spritzgießgranulat der Werkstoffgruppen Metall, (gefüllten) Thermoplasten und Keramik ohne Umrüstungsaufwand auf einer disruptiven Multimaterial-3D-Druckanlage. Die universelle Anlage überschreitet Materialgrenzen, ermöglicht den Einsatz konventioneller Spritzgießwerkstoffe und bietet daher einen herausragend kostengünstigen Ansatz für eine additive Fertigungsstrategie. Als Mitglied von WorldSkills Germany möchten wir junge Fachkräfte fördern und unsere Fachexpertise vor allem im Bereich Additive Manufacturing in das Netzwerk einbringen.



Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige

Sie sind auf der Suche nach einem attraktiven Umfeld, um Ihre Botschaft, Ihre Marke oder Ihr Anliegen zu präsentieren? Das WorldSkills Germany Magazin – das Fachmagazin für Talentmanage-

ment, berufliche Wettbewerbe und außerschulisches Lernen – bietet Ihnen genau das. Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige! Mitglieder von WorldSkills Germany erhalten einen Anzeigenrabatt.

Ansprechpartnerin Malin Hermann
Mehr Infos: worldskillsgermany.com/de/magazin



Sichtbarkeit

Reichweite

Marketing





EXKLUSIV
–
auch auf
Englisch

FlowLab4edu für die Ausbildung

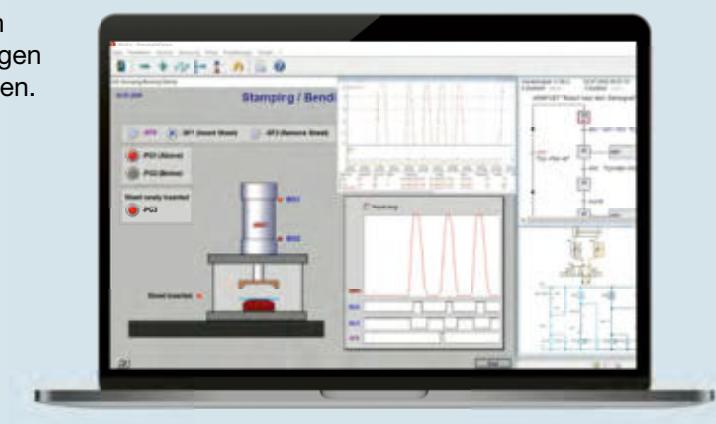
Fluidtechnik simulieren, erstellen und steuern

Die digitale Lösung für Pneumatik- und Elektropneumatik-Schaltungen

Mit der Simulationssoftware FlowLab4edu können pneumatische und elektropneumatische Schaltungen ganz einfach erstellt, simuliert und gesteuert werden.

- ✓ Einfacher und verständlicher Aufbau
- ✓ Kostengünstige Firmen- und Schullizenzen
- ✓ Realitätsnah in der Anwendung
- ✓ Selbstständiges Erlernen und Arbeiten
- ✓ Förderfähig im Rahmen des Digitalpakts

Jetzt scannen und mehr
Infos erhalten!



Mehr Informationen unter:

christiani.de/flowlab4edu

Folgen Sie uns auf:



Superjobs XL

Spannende Berufswelt ins TV gebracht

Die Welt der Berufe ist einzigartig, erlebnisreich, voller besonderer Bilder und Aha-Effekte. Mit „Superjobs XL“ hat WorldSkills Germany ein Format entwickelt, das genau diese spannende Berufswelt ins Fernsehen und Internet bringt. Ab Januar 2022 geht auf dem TV-Sender „Welt der Wunder“ die erste Staffel mit sechs Folgen an den Start. Außerdem sind diese auch auf dem reichweitenstarken YouTube-Kanal des Senders zu finden. Insgesamt zwölf Ausbildungsberufe werden dann lebhaft und informativ, aber auch lustig und bunt beleuchtet.

Jessica Jörges, Deutschlands „beste Malerin“ 2018, Influencerin und TV-bekannter WorldSkills-Champion, besucht in „Superjobs XL“ deutschlandweit Auszubildende in ihren Unternehmen, probiert sich dort selbst aus und gibt den Zuschauerinnen und Zuschauern Einblicke in die faszinierende Welt der Berufe – ob Zerspanungsmechaniker/in, Elektroniker/in für Geräte

und Systeme, Maler/in, Kaufmann/-frau für Marketing-Kommunikation, Industriemechaniker/in, Mechatroniker/in für Nutzfahrzeuge, Bauzeichner/in oder Industrie 4.0.

Interessierte Unternehmen, die mit ihren Auszubildenden in der zweiten Staffel von „Superjobs XL“ dabei sein wollen, können ihre Anfrage senden an Hubert Romer unter romer@worldskillsgermany.com.



Mehr Informationen finden Sie unter:
[https://www.worldskillsgermany.com/de/
superjobs-xl](https://www.worldskillsgermany.com/de/superjobs-xl)

**Wir bieten alles,
was das Fan-Herz begehrt!**



Aus der WorldSkills-Tasse den Kaffee genießen, mit dem WorldSkills-Beutel einkaufen, auf dem WorldSkills-Kissen ausruhen oder im WorldSkills-T-Shirt und der Softshelljacke junge Talente bei spannenden Wettkämpfen anfeuern! Zeigen Sie Ihre Verbundenheit mit WorldSkills! In unserem Online-Shop werden Sie mit Sicherheit fündig.

worldskillsgermany.com/de/shop

#Unterstützung

#Fantastic

#Verbundenheit



Acht Fragen an Staatsminister Martin Dulig



„Eine starke Demokratie rüttelt die Menschen wach und ermuntert zum Mitmachen!“ Martin Dulig, in Plauen geboren und in Meißen aufgewachsen, ist seit 2014 sächsischer Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Er entstammt einem kirchlichen Elternhaus und war im Februar 1990 Mitbegründer der Jungen Sozialdemokraten in der DDR. Da er kein Mitglied der Freien Deutschen Jugend (FDJ) war und sich auch nicht für die Volksarmee verpflichten wollte, blieb ihm das Abitur mit anschließendem Architektur-Studium verwehrt. Doch es gab gute Alternativen. So begann er 1989 eine Lehre zum Baufacharbeiter (Maurer mit Abitur), konnte diese jedoch wegen der Schließung seines Ausbildungsbetriebs zur Wendezeit nicht beenden. Dulig arbeitete daraufhin als Jugendbildungsreferent bei der SPD, studierte später Erziehungswissenschaften an der Technischen Universität Dresden und war freiberuflicher Trainer in der Erwachsenenbildung.

1. Würden Sie sich heute noch einmal für eine Ausbildung entscheiden?

Ja, unbedingt. Die Möglichkeit, eine Berufsausbildung mit Abitur abzulegen, war eine grandiose Möglichkeit, die ich mir auch heute wünschen würde.

Es gibt zwar heute durchaus die Möglichkeit ein Fachabitur zu machen, aber so eine klassische Ausbildung, wie ich sie damals begonnen habe, mit einem vollwertigen Berufsabschluss, mit einem vollwertigen Abitur, sowas gibt es nicht mehr.

2. Welche Erinnerung haben Sie an Ihre Ausbildungszeit? Beeinflusst diese heute Ihre politische Arbeit?

Ich möchte diese Zeit vor meinem Studium wahrlich nicht missen. Das, was ich als Handwerker gelernt habe, sind Fähigkeiten, die ich auch heute noch anwende. Ich bin nach wie vor stolz darauf, dass es mir gelingt, in meinem Haus über Kopf eine Decke zu verputzen. Daran sieht man, dass man mit einer guten Ausbildung was fürs Leben lernt. Zum anderen wünsche ich allen einfach auch die praktischen Erfahrungen, die mit einer guten Ausbildung verbunden sind.

3. Was beschäftigt Sie als Vater am meisten?

Als Vater überlegt man sich natürlich immer auch, was der beste Weg für die eigenen Kinder ist. Meine Frau und ich gehören nicht zu denjenigen, die glauben, dass Kinder nur erfolgreich sind, wenn sie dem deutschen Bildungsideal folgen: Abitur ablegen und studieren. Jedes Kind geht einen eigenen Weg. Auch bei unseren Kindern ist es immer so gewesen, dass wir ihnen alle Wege offen gehalten haben – auch wenn der Großteil von ihnen studiert hat. Ein Sohn macht gerade eine Tischlerlehre. Ich als Vater bin froh, unsere Kinder so begleitet zu haben, dass sie alle ihren eigenen Weg gehen konnten.

4. Haben Sie die Sorge, dass alles zu akademisiert ist, dass man glaubt, nur wenn man seine Kinder studieren lässt, wird etwas aus ihnen werden?

Genau, mich ärgert, dass dieses vorherrschende Bildungsideal für viele zum Gegenteil wird: Das Jugendliche enttäuscht werden, dass sie aufgeben, dass sie ihr Selbstwertgefühl verlieren, nur weil sie glauben, sie seien Versager, wenn sie kein Abitur machen oder studieren.

5. Was würden Sie jungen Menschen raten, wenn es um die Entscheidung einer Berufswahl geht?

Ich kann jungen Leuten immer nur empfehlen, achtet auf euch und eure Fähigkeiten. Nicht andere



„Das, was ich als Handwerker gelernt habe, sind Fähigkeiten, die ich auch heute noch anwende.“

bestimmen, was Erfolg ist, nicht andere bestimmen, was man tun muss, um glücklich zu sein! Umso wichtiger ist es, dass man sich vielleicht an anderen Menschen orientiert, die aufgrund völlig anderer Bildungs- und Lebenswege erfolgreich geworden sind. Lasst euch nicht von außen einreden, was Erfolg ist.

6. Erhält die duale Ausbildung in Ihren Augen die Wertschätzung, die sie verdient?

Grundsätzlich wird in Deutschland die duale Ausbildung sehr wertgeschätzt. Wir reden tagtäglich über Fachkräfte. Fachkräfte haben etwas mit guter Ausbildung zu tun – da können wir wirklich stolz darauf sein. Von daher ist es für mich eher die Frage, wie stärken wir den Kulturwandel, den wir benötigen, damit wir eine bessere Wertschätzung gegenüber dualer Ausbildung in den Köpfen der Leute hinbekommen? Solange das Bildungsideal die akademische Ausbildung ist, wird es die duale Ausbildung immer schwer haben. Deshalb ist es für mich wichtig, dass wir nicht die akademische Ausbildung entwerten, sondern dass wir die duale Ausbildung aufwerten. Etwa, indem wir jungen Leuten Erfolgsgeschichten erzählen. Dass man mit einer guten Ausbildung gut leben kann. Man auch seinen Meister machen kann und später studieren. Es steht einem mit



„Nicht andere bestimmen, was Erfolg ist, nicht andere bestimmen, was man tun muss, um glücklich zu sein!“

einer guten Ausbildung eigentlich die ganze Welt offen. Diese Erfolgsgeschichten müssen wir jungen Leuten erzählen, damit sie sehen, dass eine duale Ausbildung durchaus etwas für sie sein kann.

7. Wenn Sie an die Zukunft im Allgemeinen und die berufliche Weiterbildung im Speziellen denken, was bereitet Ihnen Sorge und wo sehen Sie positive Entwicklungen?

Ich bin zuversichtlich, dass die duale Ausbildung auch künftig einen hohen Stellenwert haben wird. Aber: Schon jetzt merken wir, dass es schwer wird, junge Leute für spezielle Berufe zu begeistern, die mit deutlich mehr Anstrengungen verbunden sind als andere. Ich hoffe aber schlichtweg, dass uns da auch die Technik und moderne Formen der Arbeit – etwa moderne Arbeitszeitmodelle – helfen. Wir reden zum Beispiel von der Digitalisierung und von Automatisierung, von Robotisierung. Davor muss man keine Angst haben. Der Roboter wird uns nicht die Arbeit wegnehmen, er wird uns Arbeit erleichtern. Aber da bedarf es auch das Umdenken noch in so manch einem Unternehmen.

8. Wenn Sie an einem Wettbewerb Ihrer Wahl teilnehmen könnten, welcher wäre das?

Ich finde Wettbewerbe generell hilfreich, um zu zeigen, was man drauf hat. Damit motiviert man ja auch wieder andere. Wettbewerbe, egal welche, ob jetzt die WorldSkills oder der Sächsische Designpreis, ob der Innovationspreis in Sachsen oder der Deutsche Umweltpreis, zeigen ja etwas, worauf man auch stolz sein kann. Und sie können andere motivieren, es noch besser machen zu können.

IMPRESSUM

Herausgeber WorldSkills Germany

Magazin von WorldSkills Germany e.V.
Krefelder Str. 32, Haus B-West,
70376 Stuttgart

Kontakt info@worldskillsgermany.com

Telefon +49 (0) 711 4798 - 8020

Verantwortlich für Inhalt Hubert Romer

Redaktionsleitung Stephanie Werth

Textredaktion Michaela Conrad, die-journalisten.de GmbH/Sahra Amini/
Karoline Estermann/Stefany Krath/Martin
Stengel, Andrea Nagl, Franz Schropp,
Jörg Wehrmann, Hubert Romer,
Stephanie Werth

Fotoredaktion Michaela Conrad,
Studio Oase, Stephanie Werth

Gestaltung Studio Oase

Druck Heidelberger Druckmaschinen AG

Fotos Efe Kurnaz.unsplash und Harrison

Haines/pexels (Cover), tobias-bjørkli und

Lisa/pexels (S. 1), Kei Scampa/pexels (S. 2

o.l.), ThisIsEngineering/pexels (S. 2 o.r., 9,

13, 20), Volkswagen AG (S. 2 u.l., 16),

www.slon.pics/freepic (S. 2 u.r.), Frank

Erpinar (S. 3 o., 26-29, 41 o., 42 u., 45),

Christian Ahrens/IHK Köln (S. 3 u.),

Rodnae Productions/pexels (S. 4), Tara

Winstead/pexels (S. 5), tirachardz/freepik

(S. 6), WorldSkills Germany (S. 7, 14, 53

u.), akwice/pexels (S. 8), cottonbro/pexels

(S. 10), petrmallnak/freepik (S. 11), tesa

Werk Offenburg GmbH (S. 18 o.), freepik

(S. 18 u.), Jasmine Butzheinen (S. 19 o.),

Malte Weber (S. 19 u.), Elle Hughes/pexels

(S. 21), gpointstudio/pexels (S. 22),

lookstudio/freepik (S. 23 o.), BBS I Uelzen

(S. 23 u.), freepik (S. 24), ppp architekten

+ stadtplaner gmbh (S. 25), IHK Köln (S.

32), Ahrens+Steinbach Projekte (S. 33),

Bau Bildung Sachsen e. V. (S. 35), Martin

Türck (S. 37-38), Vitus Pirschlanger (S. 40),

Jörg Wehrmann (S. 41 u.), AuGaLa (S. 42

o.), EuroSkills2021 (S. 44), SMWA/Ronald

Bonß (S. 50), WorldSkills Ghana (S. 53 o.),

WorldSkills International (S. 53 m.).

ISSN 2566-7688



Wichtige Unterstützung für Deutschlands Jugend und die duale Ausbildung

WorldSkills Germany ist dankbar für das große Engagement seiner Mitglieder und Partner. Darüber hinaus tragen zahlreiche Sponsoren, darunter auch kleine und mittlere Unternehmen, mit ihrer finanziellen Unterstützung dazu bei, jungen Menschen Perspektiven und eine Zukunft zu geben sowie ihre Talente zu fördern. In diesem Jahr waren dies bisher:

Brunsch & Meyer Grund und Boden AG
Mix Markt 05 oHG
Uhlemann GmbH
Karcoma-Armaturen GmbH
Lutz Pumpen GmbH
Lässig GmbH
Ätztechnik Herz GmbH & Co. KG
DiaLog-Service GmbH
Divita I-T-M GmbH & Co. KG
C. Portabales GmbH
A. Nonn Bau GmbH
Natixis Pfandbriefbank AG
APEX Personaldienstleistungen GmbH
Schreinerei Jürgen Pfau e. K.
trewe print Foliendruck GmbH
Wächter Elektronik GmbH
Essig Frischmenü GmbH
Otto Rothermel GmbH
sysmat GmbH
Mabanol Schmierstoffe GmbH & Co. KG
Telebon GmbH
Bäder Betriebe Frankfurt GmbH



Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Afrika



Beim WorldSkills Ghana National Skills Competition in Accra zeigten im Oktober rund 80 Finalistinnen und Finalisten das große Potenzial der Jugend für die Zukunft Ghanas. Hierbei konnten erfolgreich die globalen WorldSkills-Standards mit den nationalen Berufsbildungs-Grundlagen verbunden werden. Als deutscher Kooperationspartner erhielt WorldSkills Germany dafür vom Staat Ghana den „TVET EXCELLENCE AWARD 2021“. Auch in Zukunft wird WorldSkills Germany im Rahmen des Partnerschafts-Programms, das von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit gefördert wird, begleitend zur Seite stehen. Weitere Länder wie Kenia und Nigeria werden folgen.



Mehr Infos auf der WSG-Website:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/11/28/globale-standards-in-der-berufsbildung-im-internationalen-kontext

Globale Standards in der Berufsbildung im internationalen Kontext



Das Netzwerk von WorldSkills International (WSI) zeigt immer wieder, wie effektiv und innovativ sich seine Mitglieder der Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung widmen. So startet Skills Finland gemeinsam mit WSI und Partnern aus der Wirtschaft,

Bildung, Forschung und Technologieentwicklung im nächsten Jahr ein WorldSkills Occupational Standards Development Centre, durch das berufliche Standards weltweit weiterentwickelt werden sollen. Darüber hinaus wird 2022 von WSI eine Studie veröffentlicht, welche die Bedeutung und Wirkeffekte von Berufswettbewerben und der globalen WorldSkills-Bewegung als solche beschreibt. Über weitere Projekte lesen Sie auf der Website von WorldSkills Germany.



Mehr Infos auf der WSG-Website:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/11/28/globale-standards-in-der-berufsbildung-im-internationalen-kontext

EuroSkills 2027 – gemeinsame Bewerbung mit WorldSkills Luxembourg beabsichtigt



WorldSkills Germany und WorldSkills Luxembourg beabsichtigen die gemeinsame Bewerbung um die Austragung der EM der Berufe, den EuroSkills 2027. Es ist das erste Mal in der 15-jährigen Geschichte von WorldSkills Europe, dass zwei Nationen zusammen eine Kandidatur für die Europameisterschaft der Berufe einreichen möchten. Mit der beabsichtigten Bewerbung sollen die EuroSkills 2027 zum Bildungsgipfel der beruflichen Bildung mit europaweiter Ausstrahlung werden. So soll der Fokus auf ihre Besonderheiten und Vorzüge, vor allem aber auch auf die Vielfalt der Berufsbilder gelegt werden. Man möchte vor allem junge Menschen für die berufliche Ausbildung begeistern und mitreißen.



Mehr Infos auf der WSG-Website:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/08/17/deutschland-und-luxemburg-beabsichtigen-gemeinsame-bewerbung-euroskills

Jetzt vormerken!

Veranstaltungen

JANUAR

„Von den Besten lernen – Ausbildung 4.0 – Riesenchancen nutzen!“

12.01.2022 oder 19.01.2022
Online

Webinar Bundestrainer/innen

27.01.2022
Online

FEBRUAR

„Train the trainer – WD40 für Dein Englisch“
14-tägiger Online-Sprachkurs

03.02.2022
Online

J angemeldet

Online-Meeting der Fachgruppe Kommunikation

Anfang Februar
Online

Webinar Bundestrainer/innen

17.02.2022
Online

WorldSkills Shanghai Competition Preparation Meeting

28.02. – 04.03.2022
Shanghai, China

MÄRZ

Deutsche Meisterschaft Industriemechanik

07.03. – 11.03.2022
Viega GmbH & Co. KG,
Großheringen

wirAUSBILDER-DIALOG LIVE
„Wichtige aktuelle rechtliche Aspekte für die Ausbildung – Fallstricke und Lösungen“

15.03.2022
Online

Deutsche Meisterschaft IT-Network Systems Administration

21. – 27.03.2022
ECKD Service GmbH, Kassel

Webinar Bundestrainer/innen

31.03.2022
Online

„Von den Besten lernen – Industrie 4.0 – Die industrielle Revolution“

März
Online

APRIL

WSG-Themenwoche
„Berufliche Bildung“

April
Online

„Train the trainer – Motivieren ... aber wie?“

28.04.2022
Online

MAI

„Young Professionals – Gut sein, wenn's drauf ankommt!“

04.05.2022
Online

Skill-Paten-Treffen

18.05.2022
Ort tbc

„SkillsKomm – Das Event für Marketing- und PR-Profs“

18.05.2022
Ort tbc

Kaminabend

18.05.2022
Ort tbc

Mitgliederversammlung

19.05.2022
Ort tbc

Water Skills Germany

30.05. – 03.06.2022
IFAT, München

Die jeweils aktuelle Termin-
übersicht finden Sie auf:

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



2022

„Train the trainer – Meisterschaft goes international“
5-tägige Bildungsreise nach
Malta

Webinar Bundestrainer/innen
30.06.2022
Online

Online-Meeting der Fachgruppe
Kommunikation

Mai
Malta

WorldSkills Shanghai 2022 –
Vorbereitungstreffen 2

September
Online

OKTOBER

WorldSkills Shanghai 2022

12. – 17.10.2022
Shanghai, China

JUNI

Albert-Einstein Cup

30.05. – 02.06.2022

Neubrandenburg

Juni oder Juli
Ort tbc

JULI

„Von den Besten lernen –
Wie machen wir Lernumgebungen
fit für die Zukunft?“

Webinar Bundestrainer/innen
28.07.2022
Online

„Von den Besten lernen –
Online aus Shanghai“

Oktober
Online

Juni

„Train the trainer –
Meisterschaft goes international“
5-tägige Bildungsreise
nach Malta

SEPTEMBER

„Von den Besten lernen –
Mentales Training: Spitzenleistung
bringen und dabei gesund bleiben“

September
Online

„Von den Besten lernen –
Additive Manufacturing – Was
ist mit der 3D-Technologie alles
möglich?“

November
Online

Juni
Malta

Christiani Ausbildungstage

RegioCup Industriemechanik

September
Ort tbc

DEZEMBER

WorldSkills Shanghai Nachtreffen

Dezember
Berlin



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 |
| Twitter | twitter.com/worldskillsger |
| Instagram | instagram.com/worldskills_germany |
| YouTube | youtube.com/user/WorldSkillsGermany |
| Xing | xing.com/pages/worldskills-germany-e-v |

jakobb – Jahrestagung
Berufliche Bildung

Dezember
Stuttgart



Eine starke Gemeinschaft: Wir sagen DANKE

Presenterpartner



Weitere Mitglieder



Bundesverband
hauswirtschaftlicher Berufe
MdH e.V.



menschmaschine
CAD as CAD can



Partner und Förderer



Servicepartner



FESTO

FESTOOL



didacta



stiftung rechnen



Mehr Informationen zur
Mitgliedschaft auf:
[www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/
mitglied-werden/](http://www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglied-werden/)



Beschriften ist unser Skill

Zum Beispiel das Beschriften von Kabeln und Servern im Skill IT-Network Systems Administration. Was ist Dein Skill? Finde unter www.brother.de/beschriftungsgeraete heraus, welche Beschriftungslösungen wir für Dich haben.

