

BILDUNGSPRAXIS

didacta Magazin für berufliche Bildung

VERSTECKTE POTENZIALE

Wie berufliche Bildung sich
verändern muss



BERATUNG UND BEGLEITUNG

Berufsbildung auf der
didacta Messe

IM FOKUS

Transformationen
in der Arbeitswelt

IDEEN UND KONZEPTE

Mobil während der
Ausbildung

BEWEGEN SIE MIT UNS DIE ZUKUNFT!

DER DIDACTA VERBAND – DAS BILDUNGSNETZWERK!

www.didacta.de



Bildung ist Zukunft – in jeder Lebensphase. Entdecken Sie auf der didacta 2024 in Köln die aktuellen Trends rund um Bildung. Erleben Sie die gesamte Bandbreite moderner Lernangebote. Und nutzen Sie den weltweit führenden Treffpunkt, um Ihr Netzwerk zu stärken.

Besuchen Sie uns in **Halle 7, Stand B40/C41**

Veränderungen meistern

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,



Abb.: Sascha Kraklau

unsere Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt, macht gerade wichtige Transformationsprozesse durch: der demografische Wandel, der einen massiven Fachkräftemangel mit sich bringt;

die Dekarbonisierung der Wirtschaft, um die deutschen Klimaziele zu erreichen; die digitale Transformation, zuletzt durch die beeindruckende Weiterentwicklung von generativer KI wie Chat GPT illustriert. Das sind nur einige der Veränderungen. Selbstverständlich bedeuten all diese Veränderungen auch für die Berufsbildung und ihr Bildungspersonal ein Signal zum Wandel. Aus- und Weiterbilder/-innen müssen heute kompetent und didaktisch fundiert mit digitalen Medien umgehen können, sich auf Lernende einstellen, die in Bezug auf Alter, Herkunft und Bildungshintergrund weitaus heterogener sind als früher. Nicht zuletzt müssen sie bei allen inhaltlichen Weiterentwicklungen der Bildungsinhalte fachlich auf dem neuesten Stand bleiben.

Im Fokusthema von Bildungspraxis stellen wir deswegen die verschiedenen Transformationsprozesse der beruflichen Bildung in den Mittelpunkt. Dabei nehmen wir die gegenwärtigen Herausforderungen in den Blick, aber wir zeigen auch einige Beispiele, die illustrieren, wie die berufliche Bildung bereits in der Vergangenheit massive Veränderungsprozesse gemeistert hat.

Außerdem geben wir in dieser Ausgabe einen Vorgeschmack auf die didacta Bildungsmesse in Köln, zeigen die Potenziale von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung und geben ein Beispiel kompetenzbasierter Berufsorientierung.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Herzlichst, Ihr

Prof. Dr. Wassilios E. Fthenakis
Chefredakteur Bildungspraxis

Inhalt



Wie sich die berufliche Bildung verändert, ab Seite 4



Highlights auf der didacta Köln, ab Seite 20

IM FOKUS

Transformation der beruflichen Bildung

- 4 „Aus- und Weiterbildung muss flexibel sein“**
Ein Experteninterview zu zeitgemäßer Berufsbildung
- 8 Vom Röhrenradio zur Cloud-Telefonie**
Was Informationselektroniker mit Schreibmaschinen zu tun haben
- 10 Nicht mehr wie Gutenberg**
Wie Drucken sich gewandelt hat

TOOLS UND TECHNIK

- 12 Neue Kompetenzen**
Was Aus- und Weiterbildung heute brauchen
- 14 Tools und Technik News**

BERATUNG UND BEGLEITUNG

- 16 Kompetenzfeststellung mit Flaschenöffnern**
Berufsorientierung praxisnah gestalten
- 20 Bildung mit Zukunft**
Was Berufsbildner auf der didacta 2024 erwartet
- 22 Beratung und Begleitung News**

IDEEN UND KONZEPTE

- 24 „Schwer zu simulieren“**
Auslandsaufenthalte schaffen Erfahrung
- 28 Ideen und Konzepte News**
- 30 BDBA-Sonderseiten**
- 32 Veranstaltungen 2023/24**

DOKUMENTEN-
KAMERA
GEWINNEN
Seite 15

DIE NÄCHSTE BILDUNGSPRAXIS ERSCHEINT IM JUNI.

Was Sie in dieser Ausgabe erwartet

„Inklusivität bedeutet, dass wir mehr Menschen überhaupt in die Berufsbildung bekommen müssen: Mittlerweile haben fast 18 Prozent der jungen Menschen in Deutschland keinen Berufsabschluss, die Quote steigt Jahr für Jahr an. Das kann nicht so weitergehen.“

Hubert Ertl, ab Seite 4

„Der Informations-elektroniker ist ein funktionsgetriebener Beruf, die Inhalte ändern sich, die Funktion bleibt gleich.“

Paul Seifert, ab Seite 8

„Der Lernfortschritt, der in vier bis sechs Wochen im Ausland erreicht werden kann, wäre zu Hause im Klassenraum oder im Ausbildungsbetrieb nicht möglich.“

Stefan Metzdorf, ab Seite 24

„Es macht einen Unterschied, ob ich einen Inhalt in einem Buch, auf dem Smartphone oder einer Anzeigentafel in der U-Bahn lese: Was ich auf Papier gut lesen kann, ist nicht unbedingt für einen Bildschirm geeignet.“

Frank Fischer, ab Seite 10

„Die Schülerinnen und Schüler können zum Beispiel Metallkästchen, Flaschenöffner, Kartonverpackung, Grillzange, Türgarderobe, Tablet-Ständer oder eine Solar-LED-Lampe herstellen.“

Beate Göke, ab Seite 16



„Aus- und Weiterbildung muss flexibel sein“

Berufliche Bildung und die Arbeitswelt verändern sich derzeit mehr denn je. BIBB-Forschungsdirektor Hubert Ertl darüber, welche Transformationsprozesse derzeit stattfinden – und warum er glaubt, dass Berufsbildung mit der Zeit gehen kann.

Interview Vincent Hochhausen



HUBERT ERTL

ist seit 2017 Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Zudem ist er Professor für Berufsbildungsforschung an der Universität Paderborn. Abb.: BIBB

Bildungspraxis: Was sind derzeit die wichtigsten Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt und der Berufsbildung?

Hubert Ertl: Es gibt vier wichtige Transformationsprozesse: erstens die fortschreitende Digitalisierung, zu der auch die neuen Möglichkeiten durch generative KI gehören. Zweitens die Transformation hin zu klimafreundlichen Produktions- und Dienstleistungsprozessen. Drittens die Integration von Zugewanderten, die eine große Chance für die Entlastung des Arbeitsmarktes bedeutet. Und viertens der mittlerweile stark spürbare Fachkräftemangel.

Beginnen wir damit. Über Fachkräftemangel klagen Wirtschaftsverbände schon seit Jahrzehnten. Ist es wirklich so ernst?

Der Fachkräftemangel ist akuter als früher, dazu haben wir verlässliche Daten. Sowohl die Anzahl der Wirtschaftsbereiche, in denen es nicht genügend Fachkräfte gibt, als auch das Ausmaß des Mangels in diesen betroffenen Sektoren sind in den letzten Jahren gestiegen.

Warum ist das so?

Vor allem wegen des demografischen Wandels. Die Zahl der Schulabgänger ist seit 2010 um circa 100 000 gesunken und die Tendenz ist weiter sinkend. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird sich voraussichtlich bis 2040 um 4 Millionen verringern. Da sowohl die Lebensarbeitszeit als auch die Erwerbstätigenquote voraussichtlich steigen werden, gehen wir davon aus, dass sich die Zahl der tatsächlichen Erwerbspersonen voraussichtlich nicht ganz so stark verringern wird – aber es werden 2040 wohl rund 1,5 Millionen weniger sein, als heute.

Wird der technologische Wandel den Fachkräftemangel abmildern, wenn zum Beispiel weniger Arbeitskräfte für bestimmte Tätigkeiten benötigt werden?

Momentan zumindest ist das nicht der Fall. Es entstehen durch die Digitalisierung etwa im selben Ausmaß Tätigkeiten, wie sie an anderer Stelle wegfallen. Die Auswirkungen von neuen Technologien auf die Arbeitswelt sind schwer zu prognostizieren. Einerseits haben sich in den letzten Jahren die Modernisierung und Digitalisierung stark beschleunigt. Die Halbwertszeit von Wissen sinkt, Produktzyklen beschleunigen sich, Lerninhalte verändern sich schneller. Wir gehen jedoch davon aus, dass technologische Veränderungen nicht kontinuierlich im selben Tempo geschehen, sondern in Schüben erfolgen, wie man es derzeit bei generativer KI beobachten kann. Der technologische Fortschritt könnte sich auch verlangsamen, zum Beispiel weil große Technologiefirmen ihre Innovationen nur langsam öffentlich zugänglich machen, um Konkurrenten den Markteintritt zu erschweren.

Wie muss sich die Berufsbildung an diese Veränderungen anpassen?

Aus- und Weiterbildung müssen flexibler, attraktiver und inklusiver werden. Flexibel bedeutet zum Beispiel, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Abschlüsse aus dem Ausland einfacher anerkannt werden. Attraktivität ist wichtig, um den Rückgang der Ausbildungszahlen zu stoppen. Ein Schritt dahin sind zum Beispiel transparente Berufslaufbahnkonzepte, die alle Karrierepfade und Fortbildungsmöglichkeiten eines Berufes für Interessierte zusammenfassen. Und Inklusivität bedeutet, dass wir mehr Menschen überhaupt in die Berufsbildung bekommen müssen: Mittlerweile haben fast 18 Prozent der jungen Menschen in Deutschland keinen Berufsabschluss, die Quote steigt Jahr für Jahr an. Das kann nicht so weitergehen. Junge Menschen, die schlecht in der Schule sind oder sonstige Probleme haben, dürfen nicht einfach aus dem System fallen.

Wie kann man das verhindern?

Durch Instrumente wie die Einstiegsqualifizierung, die weiterentwickelt werden müssen. Die Frage ist: Müssen Jugendliche schon bei Ausbildungsbeginn alle Voraussetzungen für die Ausbildung mitbringen? Oder können sie bestimmte Kompetenzen nicht auch während der Ausbildung entwickeln? Während →

der Flüchtlingskrise 2015/16, als es genau dieses Problem gab, haben viele Betriebe sich stark engagiert, um zum Beispiel die Sprachförderung vor und während der Ausbildung zu unterstützen. Da gibt es tolle Erfolgsbeispiele, an denen sich alle Beteiligten orientieren können, um Angebote für die Ausbildung von nicht ausbildungsreifen Jugendlichen zu schaffen.

Welche Rolle spielt das Bildungspersonal bei all diesen Transformationen?

Alles steht und fällt mit dem Bildungspersonal, denn es muss diese Veränderungsprozesse mittragen. Es muss Menschen mit allen möglichen Hintergründen einbinden, fit im Umgang mit digitalen Technologien sein, professionell Kompetenzen vermitteln. Leider droht derzeit bei den Ausbilderinnen und Ausbildern eine große Ruhestandswelle. Die Personalabteilungen müssen also auch hier Nachwuchs finden.

Wie steht es denn um die digitalen Kompetenzen des Ausbildungspersonals?

Teilweise hapert es da noch. Ausbilderinnen und Ausbilder geben oft selbst an, sich in puncto Digitalität ihren Azubis unterlegen zu fühlen. Diese Wahrnehmung ist aber gar nicht immer berechtigt. Denn Jugendliche haben zwar meist Anwendungskompetenz im

Umgang mit digitalen Geräten und Medien, aber das reicht nicht für einen kompetenten Umgang. Dazu braucht es Medienkompetenz, zu der auch gehört, Technologien und Anwendungsmöglichkeiten kritisch zu hinterfragen. Über diese Kompetenz muss auch das Bildungspersonal verfügen.

Welche weiteren Kompetenzen braucht das Ausbildungspersonal noch?

Es ist wichtiger geworden, gut mit heterogenen Personengruppen umgehen zu können, denn Auszubildende sind heute vielfältiger als früher. Sowohl was die Herkunft angeht, als auch in Bezug auf die Schulbildung und das Alter. So kann zum Beispiel der kulturelle Hintergrund für Konfliktstoff sorgen, wenn Menschen mit unterschiedlichen Wurzeln zusammenarbeiten. Zur sozialen Kompetenz, die für Bildungspersonal schon immer wichtig war, kommt nun also auch Kompetenz im Umgang mit kultureller Diversität. Das ist nicht immer leicht zu meistern, aber es gibt durchaus Angebote, die diese Kompetenz schulen. Grundsätzlich profitiert das Aus- und Weiterbildungspersonal davon, sich zu vernetzen. Das haben wir zum Beispiel während Corona gesehen. Deswegen bauen wir beim BIBB unsere Angebote dafür aus, etwa durch das neue Ausbilderportal Leando.



Da Auszubildende immer heterogener werden, sind beim Ausbildungspersonal mehr soziale Kompetenzen gefragt, als früher.

Wie wandelt sich derzeit das berufliche Lernen selbst?

Ich sehe da zwei große Entwicklungen. Zum einen ist heute eine breitere Wissensgrundlage notwendig als früher, um im Beruf kompetent zu sein. Experte in einem Spezialbereich zu sein, wird immer weniger ausreichen, stattdessen wird Überblickswissen wichtiger. Zum anderen werden nicht nur die Wissensbestände größer, sondern auch die Möglichkeiten, sich diese zu erschließen. Es wird immer seltener, dass es für bestimmte Tätigkeiten oder Lerninhalte ein bestimmtes Standardlernwerk gibt, an dem man sich orientiert. Lernkompetenz, also die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess effektiv zu steuern, gewinnt damit an Bedeutung. Das ist schon lange bekannt, aber didaktisch nicht immer ganz einfach umzusetzen.

Ist das deutsche Berufsbildungssystem flexibel genug, um all diese Herausforderungen zu meistern?

Ja, das zeigt die Vergangenheit. Dass sich in Deutschland seit den 1920er Jahren das duale System der Ausbildung herausgebildet hat, ist international bis auf wenige Ausnahmen ein Sonderfall. Anpassungen wie neue Ausbildungsinhalte oder Berufe kommen bei uns immer von den Sozialpartnern gemeinsam, also von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Diese Anpassungsleistung haben schulische Berufsbildungssysteme nicht. Das ist ein sehr großer Vorteil, auch wenn es dabei etwas länger dauern kann, den nötigen Konsens zu erreichen.

Welche Aufgabe des Berufsbildungssystems sollte einen größeren Stellenwert bekommen?

Der Beitrag der Berufsbildung zur Demokratie. Wir geraten derzeit gesellschaftlich etwas aus den Fugen: Es herrscht Krieg in Europa, es gibt Spannungen durch Versorgungsknappheit und Preisschwankungen, es herrscht eine polarisierte Öffentlichkeit. Es mag etwas abgehoben klingen, aber eine wichtige Funktion der Berufsbildung war es immer schon, Menschen zu friedvollen und produktiven Mitgliedern der Gesellschaft zu machen. Dieser Aspekt der Demokratiebildung im beruflichen Bereich muss wieder stärker in den Fokus rücken.

ONLINE-PORTAL FÜR AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER

Mit dem neuen Online-Portal www.leando.de stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Prüfende praktische Werkzeuge mit anwendungsbezogenen Informationen und Fallbeispielen guter Ausbildungs- und Prüfungspraxis zur Verfügung. Zudem soll das Portal der Kooperation und Vernetzung des Ausbildungspersonals dienen.

» www.leando.de



NetMan for Schools

Die IT-Gesamtlösung für berufliche Schulen



Infrastruktur

- ✓ Professioneller IT-Betrieb im pädagogischen Schulnetz
- ✓ Einfaches Management für alle Geräte in der Schule
- ✓ Bereitstellung von Materialien, Schulsoftware und Fachanwendungen in der Schule und zu Hause
- ✓ Umfangreiche Benutzerverwaltung



Unterricht

- ✓ Virtueller Klassenraum zur Gestaltung des Unterrichts
- ✓ Einheitliche Arbeitsumgebung in Präsenz und Distanz
- ✓ Prüfungsmodus für digitale Klausuren (IHK-anerkannt)
- ✓ Unterrichtsspezifische Lerndesktops auch für zu Hause
- ✓ Flexible WLAN-Steuerung auch für private Endgeräte



Schulportal

- ✓ Datenschutzkonformer Schulmessenger
- ✓ Aufgabenmodul mit Start- und Abgabetermin
- ✓ Private Cloud für das kollaborative Arbeiten und das Bereitstellen von Unterrichtsmaterialien
- ✓ Zugriff per Browser oder NetMan-App (Android/iOS)

Lernen Sie uns als IT-Dienstleister für berufliche Schulen kennen:

didacta Köln | 20. - 24.02.2024 | Halle 6.1 Stand F28

Wir freuen uns auf Sie!

H+H Software GmbH

IT-Beratung für berufliche Schulen: 0551/52208-0

www.netmanforschools.de



Vom Röhrenradio zur Cloud-Telefonie

Am Beruf des Informationselektronikers lässt sich nachvollziehen, wie Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft berufliche Tätigkeiten verändern. Denn in den Vorläuferberufen kümmerten sich die Fachkräfte um Schreibmaschinen und Röhrenradios.

Text Vincent Hochhausen

Die Wurzeln des Informationselektronikers liegen im Jahr 1864. Damals wanderte der deutsche Mechaniker und Erfinder Franz Xaver Wagner in die USA aus. Er begann dort, an Schreibmaschinen zu tüfteln, bei denen der Anschlag noch auf der Unterseite des Blattes erfolgte. 1890 erfand er ein Schreibmaschinenge triebe, das es erlaubte, das, was man schrieb, gleichzeitig schon zu lesen, das sogenannte Wagnergetriebe. Die neue Typenhebel-schreibmaschine setzte neue Standards und war bis Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts stark verbreitet. Für das neue Gerät gab es zunächst keine ausgebildeten Spezialisten, bis sich Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts der Beruf des Büromaschinenmechanikers

herausbildete. Er kümmerte sich um Wartung und Reparatur dieser und anderer Geräte. Was das mit dem Beruf des Informations-elektronikers zu tun hat, der sich heute um alles vom Büronetzwerk bis zur Cloud-Telefonie kümmert, kann Paul Seifert erklären, Leiter des Ressorts Technik und Digitalisierung im Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke ZVEH. „Der Büromaschinenme- chaniker, der die mechanischen Schreibma- schinen reparierte, ist einer der Vorläufer- berufe des Informationselektronikers“, erklärt er. Ab den 1980er-Jahren kamen die ersten elektronischen Schreibmaschinen auf, bei denen der Tastendruck nicht mehr mecha- nisch zum Anschlag übertragen wurde.



Abb.: Bra82 / shutterstock.com

Bis Mitte des letzten Jahrhunderts waren die klobigen Röhrenradios Standard, danach wurden sie vom Transistorradio abgelöst.

STECKBRIEF: INFORMATIONSELEKTRONIKER/-IN

- › Schwerpunkte IT- und Bürosystemtechnik, Sende-, Empfangs- und Breitbandtechnik, Brandschutz- und Gefahrenmeldeanlagen sowie Telekommunikationstechnik.
- › 2023 gab es in dem Beruf 912 neue Aus- bildungsverträge, die Männerquote lag dabei bei rund 96 Prozent

Ausführliche Informationen zum Beruf gibt es auf
» www.bibb.de

1988 wurde unter anderem deswegen der Beruf des Büroinformationselektronikers eingeführt. Dieser wurde 1998 zusammen mit dem Beruf des Radio- und Fernsehtechnikers erstmals zum Beruf des Informationselektronikers zusammengelegt. Die Tätigkeit des Radio- und Fernsehtechnikers verzeichnete im Laufe des zwanzigsten Jahrhunderts eine ähnliche Entwicklung. Seifert erzählt: „Durch technische Fortschritte wie die Entwicklung einer elektronischen Tastatur waren mechanische Aspekte des Berufe in den Hintergrund getreten, Elektronik wurde dominierend.“ Dennoch blieb der Kern der Berufe gleich. „Es geht immer um die Übertragung von Informationen, nur dass diese früher eben mechanisch erfolgte“, sagt Seifert. Der Informationselektroniker sei ein funktionsgetriebener Beruf, die Inhalte ändern sich, die Funktion bleibe gleich.

„Heute geht es partnerschaftlicher zu“

Nach der Zusammenlegung wurden die Elektroberufe 2021 wieder neu geordnet. Dem Informationselektroniker wurden dabei seine heutigen vier Einsatzgebiete zugeordnet: IT- und Bürosystemtechnik, Sende-, Empfangs- und Breitbandtechnik, Brandschutz- und Gefahrenmeldeanlagen sowie Telekommunikationstechnik. Diese enorme inhaltliche Fülle des Berufes führte laut Seifert zu einer weiteren Verschiebung: „Früher war die Beziehung zwischen Lehrherrn und Auszubildenden durchaus hierarchisch. Das ist heute nicht mehr so, auch weil ein Informationstechnikmeister aufgrund der enormen Bandbreite gar nicht mehr alles perfekt wissen und beherrschen kann“, so Seifert. Auch deswegen gehe es heute im Beruf partnerschaftlicher zu als früher. Was die Aussichten für künftige Informationselektroniker angeht, ist Seifert optimistisch – sowohl der Bedarf an Azubis als auch die Auszubildendenzahlen werden seiner Ansicht nach steigen. Die Branche arbeite daran, den Fachkräftebedarf auch durch digitale Assistenzsysteme und Digitalisierung – sie ermöglichen einen effizienteren Fachkräfteeinsatz – zu decken. Zudem sei nicht abzusehen, dass sich der IT-Bedarf in Zukunft reduziere: „Auch in 15 Jahren werden noch Nullen und Einsen durch das Internet geschickt, aber die konkreten Dienste werden sich ändern.“ Wie schon in der Vergangenheit.

31. Internationale Fachmesse und Kongress

Europe's #1
in digital learning

LEARNTec

4. – 6. Juni 2024
Messe Karlsruhe

→ Dein kostenfreies Messticket
mit dem Code **LT24free**

learntec.de

messe
— karlsruhe

Nicht mehr wie Gutenberg

Vom Setzkasten an den Laptop – Digitalisierung und Automatisierung haben das Berufsbild der Mediengestalter Digital und Print in den letzten Jahrzehnten transformiert.

Text Roman Eisner

Wenn wir am Bahnsteig stehen mit dem Smartphone in der Hand und noch schnell online die neuesten Nachrichten lesen, bevor wir in den Zug steigen. Wenn wir zuhause auf der Couch liegen, das Tablet auf dem Schoß und uns über eine App neue Kleidung bestellen. Wenn wir am Flughafen am Gate warten und im Reiseführer die besten Sightseeing-Tipps durchblättern. All diese digitalen und gedruckten Produkte – Nachrichtenwebseiten, Shopping-Apps, Reiseführer – haben Mediengestalter erstellt. Der Beruf hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr verändert und wandelt sich auch heute noch. Das liegt

vor allem an der Digitalisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen, aber auch an den veränderten Konsum- und Lesegehnheiten der Menschen.

Der Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in Digital und Print ist aus vielen verschiedenen Berufen hervorgegangen, die alle aus der klassischen Druck- und Verlagsbranche stammen: Schriftsetzer, Druckvorlagenhersteller, Druckformhersteller. Diese Berufe haben ihren Ursprung noch im klassischen Bleisatz, der auf Johannes Gutenbergs Erfindung des modernen Buchdrucks im Jahr 1450 zurückgeht. Bewegliche Einzelbuchstaben



aus Metall, Blei oder Zinn wurden zu einer vollständigen Seite zusammengesetzt – das war noch ein handwerklicher Beruf, der viel Fingerspitzengefühl und Kenntnisse im Umgang mit Maschinen erforderte. Erst in den 1970er Jahren veränderte der Fotosatz das Herstellungsverfahren. Mehr technisches Know-how hielt Einzug in der Branche. Durch Belichtung der Schriftzeichen wurden die Zeichen auf einen Trägerfilm übertragen, der auf eine Folie montiert und auf eine Druckplatte umkopiert werden musste. „Das waren sehr aufwändige Verfahren mit sehr teuren Softwarelösungen,“ so Frank Fischer, Referent für Bildungspolitik beim Bundesverband Druck und Medien bvd. „Anfang der 1990er Jahre kam dann der große Umbruch“, erläutert Fischer weiter. „Desktop Publishing hat ermöglicht, dass auf wesentlich günstigeren Systemen die Druckdaten erstellt werden konnten. Gleichzeitig hat die digitale Druckplattenbelichtung viele Arbeitsschritte überflüssig gemacht.“

Arbeiten am Laptop

Als Desktop-Publishing, kurz DTP, bezeichnet man die Erstellung und Gestaltung von druckreifen Vorlagen am Computer – eine Technik, die sich durch neue Funktionen und Softwares etwa zur Bildbearbeitung ständig verbessert und bis heute im Einsatz ist. Seit dem Durchbruch von DTP werden die Druckvorlagen nicht mehr auf Film belichtet und am Leuchttisch montiert, sondern direkt auf die Druckplatte belichtet. Und der Mediengestalter Digital und Print bereitet die Daten gestalterisch und den technischen Anforderungen entsprechend auch für digitale Ausgabegeräte auf. Aus diesem Grund wurde 1998 der Beruf Mediengestalter/-in Digital und Print geschaffen, als Zusammenfassung der nun mehr veralteten Berufe der Druckvorstufe. In den letzten Jahren werden die Abläufe beim DTP durch so genannte Redaktionssysteme weiter optimiert. Diese Softwaresysteme ermöglichen es, alle zu produzierenden Inhalte in einer Plattform zu verwalten, Arbeitsabläufe zwischen Redaktion, Grafik und Produktion zu automatisieren, und Medien in verschiedenen Formaten zu publizieren, sei es für eine Homepage, eine App oder ein gedrucktes Buch. Durch die Digitalisierung und Automatisierung der Produktions- und Druckprozesse sind Mediengestalter/-innen heutzutage auch mehr in der Kommunikation, Planung und Organisation von Projekten tätig.

Die technischen Möglichkeiten mit Internet und mobilen Endgeräten haben den Beruf grundlegend verändert, macht Fischer klar: „Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die Gestaltung und Funktionalitäten der Informationsvermittlung.“ Virtual und Augmented Reality, audiovisuelle und interaktive Medien finden mittlerweile in allen Bereichen des Lebens Verwendung: im Museum, im Supermarkt, in Onlineshops. Die Mediengestalter/-innen müssen dabei verschiedene Gestaltungsrichtlinien beachten, so Frank Fischer: „Es macht einen Unterschied, ob ich einen Inhalt in einem Buch, auf dem Smartphone oder einer Anzeigentafel in der U-Bahn lese: Was ich auf Papier gut lesen kann, ist nicht unbedingt für einen Bildschirm geeignet.“ Mediengestalter/-innen werden damit auch zu Programmierern und Webentwicklern, die Inhalte unter Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen und Endgeräte, auch unter dem Aspekt der Barrierefreiheit produzieren.

Große Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Aufgrund der technischen und digitalen Entwicklungen sind Mediengestalter/-innen Digital und Print nicht mehr nur in der Druckindustrie tätig, sondern auch bei Agenturen und Medienunternehmen, in Verlagen, im Handwerk oder in Marketing- und Kommunikationsabteilungen von Unternehmen und öffentlichen Institutionen. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden, ist im August 2023 die neue Ausbildungsordnung für den Beruf Mediengestalter/-in Digital und Print in Kraft getreten – mit insgesamt vier neuen Fachrichtungen, auf die sich die Azubis im dritten Ausbildungsjahr spezialisieren können: Designkonzeption, Digitalmedien, Printmedien, Projektmanagement. Frank Fischer hat die neue Ausbildungsverordnung mitverfasst. „Mediengestalter bleibt primär ein Produktionsberuf. Aber es sind auch Kreativität und vermehrt Fähigkeiten im Projektmanagement gefordert. Das haben wir in der neuen Ausbildungsverordnung abgebildet.“ Um die Zukunft des Berufs macht sich Fischer keine Sorgen: „Der Beruf ist vielseitig und die Medienbranche hat auf jungen Menschen eine hohe Anziehungskraft.“ Neue Zahlen des Bundesinstitutes für Berufsbildung BIBB von 2023 geben Fischer recht: Jährlich beginnen rund 2500 junge Menschen die Ausbildung Mediengestalter/-in Digital und Print.

Neue Kompetenzen

Homeoffice, Cybersicherheit, Künstliche Intelligenz: Die rasanten Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit haben den Stellenwert der Digitalisierung der Arbeitswelt erneut unterstrichen. Das hat deutliche Folgen für die Aus- und Weiterbildung.

Text Sascha Schüler

Die breite Diskussion und Nutzung KI-basierter Anwendungen wie dem omnipräsenten Chat-Bot ChatGPT in diesem Jahr waren eine Zäsur. Das gilt für Forschung und Alltag, aber in besonderem Maße für die Arbeitswelt, die noch digitalisierter und schneller wird. Neben neuen Inhalten entstehen zudem gänzlich neue Berufsfelder, die nach modernen Fachkräften verlangen. Lebenslanges Lernen wird einmal mehr zur Notwendigkeit. Doch ist das eine Aufgabe, die jede und jeder Einzelne angehen muss? Und sind die Voraussetzungen überhaupt gegeben? Deutschland landet in internationalen Umfragen und Rankings zur Digitalisierung meist im Mittelfeld, beispielsweise auf Platz 13 des EU-internen DESI-Index. Ähnlich sieht offenbar die Arbeitswelt in deutschen Unternehmen aus. Der Report „Digitale Transformation der Arbeitswelt“ des DGB aus dem Jahr 2022 zeigt zwar, dass mehr als 80 Prozent

der befragten Arbeitnehmenden digitale Arbeitsmittel nutzen. Deren Potenzial werde jedoch viel zu selten ausgeschöpft und die zusätzlichen Hilfsmittel oft sogar negativ wahrgenommen: Rund 40 Prozent der Befragten gaben an, dass sie sich bei der Arbeit durch die Digitalisierung stärker belastet fühlen als zuvor. Der Tenor: steigender Arbeitsaufwand statt spürbarer Erleichterung sowie zusätzlich ein Gefühl der Fremdbestimmung. Laut einer aktuellen Studie des Branchenverbandes Bitkom befürchtet ein Großteil der deutschen Unternehmen, den Anschluss an bereits besser aufgestellte Wettbewerber zu verlieren. „Die Unternehmen haben die Bedeutung der Digitalisierung für die eigene Zukunft erkannt. Sie wissen aber offenbar nicht, wie sie die Digitalisierung angehen sollen“, so der neue Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst. Dafür braucht es neben institutionellen Neuerungen auch kompetentes Fachpersonal.

Ausbildung muss digitaler werden

Bereits in der Ausbildung werden immer wieder Versäumnisse beim Umgang mit Technologie deutlich – gerade in der beruflichen Bildung, die mit den veränderten Ansprüchen der Arbeitswelt häufig nicht Schritt hält: Laut aktuellem Ausbildungsreport der DGB-Jugend sind vier von zehn Auszubildenden mit der digitalen Ausstattung ihrer Berufsschulen unzufrieden. DGB-Bundesjugendsekretär Kristof Becker mahnte entsprechend: „Politik und Arbeitgeber müssen deutlich mehr tun, damit die Duale Ausbildung auch im Digitalzeitalter funktioniert. Wer Fachkräfte gewinnen will, muss sie zeitgemäß und mit modernen Lernmethoden ausbilden.“ Das ist auch deshalb wichtig, weil klassische Berufsbilder durch den digitalen Wandel laut Expertinnen und Experten eher in den Hintergrund rücken. So berichtet beispielsweise die BWL-Professorin und mehrfache Aufsichtsrätin Yasmin Weiß im didacta-Bildungspodcast: „Wir werden in Zukunft Stellenbeschreibungen sehen, die gar keine konkrete Tätigkeit mehr beschreiben. Letztendlich suchen wir alle Menschen, die anpassungsfähig sind, die Problemlöser sind.“ Auf dem Arbeitsmarkt 4.0 sind laut Weiß, die über Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt forscht, sieben Meta-Kompetenzen relevant, die sie auch in ihrem Buch „Weltbeste Bildung“ beschreibt: Lernkompetenz, kritisches Denken, Problemlösungskompetenz, Kreativität, Resilienz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz. „Unser Ausbildungssystem muss Menschen auf diese Art und Weise, wie wir in Zukunft arbeiten werden, viel besser vorbereiten“, sagt sie und liefert in ihrem Buch Vorschläge. „Besonders die Wirtschaft muss stärker in die Erst- und die weiterführende berufsbegleitende Ausbildung integriert werden.“ Eines wird bei ihren Ausführungen deutlich: Um mit den Entwicklungen und Herausforderungen rund um Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie Schritt zu halten, müssen das Individuum, aber auch Wirtschaft, Politik und Gesellschaft an einem Strang ziehen.

Lebenslanges Lernen wird unumgänglich

Nur durch kontinuierliche Weiterbildung und ein entsprechend umfassendes Lernangebot bleiben Fachkräfte auch in fortgeschrittenen Lebensphasen up to date. Wie das gelingen kann, erläutert Wirtschaftsinformatik-Professor Oliver Thomas im didacta Themendienst:

„Die Kunst ist es, die Inhalte attraktiv zu machen und sie auf Mitarbeitende jeden Alters und auch in Abhängigkeit ihrer Kompetenzen auszurichten und passgenau zu machen.“ Beim Angebot besteht jedoch noch Handlungsbedarf: So fordert eine aktuelle Studie des Netzwerkbüros Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland, dass technologisch fortschrittliche Unternehmen stärker eingebunden und mehr Kooperationen zwischen Weiterbildungsanbietern initiiert werden müssten, um der Vielfalt an neuen Weiterbildungsbedarfen gerecht werden zu können. Aber auch Unternehmen sind gefragt: Einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI der Hans-Böckler-Stiftung zufolge betreiben derzeit nur 43 Prozent der Unternehmen eine langfristige Planung der Zusatzqualifizierung, um ihre Beschäftigten für zukünftige Anforderungen fit zu machen. Bei all den Herausforderungen eröffnet der rasante Wandel aber auch neue Möglichkeiten. So entstehen aktuell neue Berufsbilder, die nach lernbereiten Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern verlangen. Beispiel Künstliche Intelligenz: Sogenannte Prompt Engineers füttern KI-Anwendungen mit konkreten Anweisungen, um ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen. Natural Language Processing-Expert/innen wiederum entwickeln Algorithmen und Modelle, mit denen menschliche Sprache verarbeitbar wird. Gesucht werden beispielsweise Sprachwissenschaftler/-innen, die bereit sind, ihre Expertise in eine neue Richtung zu lenken und auszubauen. Für das jeweils notwendige Basiswissen sorgen vor allem zielgerichtete Weiterbildungen.

Dieser Beitrag erschien zuerst im didacta Themendienst.

MEHR ERFAHREN

- › Den aktuellen Ausbildungsreport der DGB-Jugend gibt es auf:
» jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport
- › Die Ergebnisse des Digitalisierungsindex DESI der EU gibt es auf:
» digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi
- › Den didacta Bildungspodcast gibt es unter anderem hier:
» www.podcast.de/podcast/2946903/didacta-der-bildungspodcast

NEUES ONLINEPORTAL FÜR BERUFSSCHULLEHRKRÄFTE



Das neue Portal HubbS, Hub für berufliche Schulen, soll länderübergreifende Vernetzung und Kooperation von Berufsschullehrkräften ermöglichen. Dort gibt es unter anderem eine Mediathek mit qualitätsgeprüften freien Bildungsmaterialien, aktuelle Infos zum Beispiel zu Rahmenlehrplänen sowie Veranstaltungshinweise. In einem geschlossenen Bereich sollen Lehrkräfte die Möglichkeit haben, sich auszutauschen und zu gemeinsamen Projekten zusammenzufinden. HubbS wird im Rahmen des Digitalpaktes Schule vom FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht realisiert.

» <https://hubbs.schule>

Leitfaden zu Schule und KI

Die Deutsche Telekom Stiftung hat Ende 2023 den Leitfaden „Schule und KI“ veröffentlicht. Der Leitfaden stellt sieben wichtige KI-Systeme vor und liefert Anwendungsbeispiele für den Unterricht sowie Steckbriefe zu den einzelnen Systemen. Erarbeitet haben den Leitfaden das mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung und das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus Schule und Wissenschaft. Die Telekom-Stiftung hat Handlungsempfehlungen formuliert, die sich an Schulpraxis, Bildungspolitik, Verwaltung und KI-Unternehmen richten.



JUGENDLICHE LÄNGER ONLINE

2023 waren Jugendliche im Durchschnitt 224 Minuten täglich online. Das sind zwanzig Minuten mehr als 2022. Damit ist die Onlinezeit von Jugendlichen höher als je zuvor – mit Ausnahme der Coronajahre 2020 und 2021. Das ist ein Ergebnis der JIM Studie 2023, für die der Medienpädagogische Forschungsverbund Südwest zusammen mit dem SWR 1200 Jugendliche zwischen 12 und 19 Jahren befragt hat. 94 Prozent der Jugendlichen nutzen mehrmals pro Woche Whatsapp, 62 Prozent Instagram und 59 Prozent Tiktok.

» www.mpfs.de/studien/jim-studie/2023





DOKUMENTENKAMERAS ZU GEWINNEN

Bildungspraxis verlost zwei Dokumentenkameras von Jourist inklusive Hartschalen tasche. Die Kameras sind effektive Tools für die digitale Wissensvermittlung im Präsenz- und Onlineunterricht. Mit acht MP Ultra-HD-Auflösung und flexiblen Gelenkarmen bieten sie eine detailreiche Darstellung von Vorlagen und Objekten.

Einfach bis zum 15. März 2024 auf www.bildungspraxis.de mit dem Stichwort „Kamera24“ teilnehmen und gewinnen!

Die Gewinner werden von uns benachrichtigt. Der Gewinn wird nicht bar ausgezahlt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter der AVR und Gewinn-Services sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Die Gewinner werden von uns benachrichtigt. Der Gewinn wird nicht bar ausgezahlt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter der AVR und Gewinn-Services sind von der Teilnahme ausgeschlossen.



didacta

die Bildungsmesse

Köln, 20.-24. Februar 2024

Jetzt Tickets sichern für die Messe unter
didacta-koeln.de/tickets



Ideeller Träger

didacta
Verband der Bildungswirtschaft

Schirmherrschaft

Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



 koelnmesse

Koelnmesse GmbH, Telefon +49 1806 002 400*

*(0,20 EUR/Anruf aus dem dt. Festnetz; max. 0,60 EUR/Anruf aus dem Mobilfunknetz)

Kompetenzfeststellung mit Flaschenöffnern

Schulen sind überlastet und können den Jugendlichen häufig keine angemessene Berufsorientierung bieten. Ein Berufsorientierungszentrum im Raum Osnabrück will Schulen künftig dabei unterstützen, die Kompetenzen ihrer Schülerinnen und Schüler festzustellen.

Gastbeitrag Beate Göke



Abb.: Brian A Jackson / Shutterstock.com

Kompetenzfassung und gleichzeitig Reinschnuppern in den beruflichen Alltag soll Schülerinnen und Schülern im Landkreis Osnabrück ab dem Frühjahr 2024 eine neue Qualität in der Berufsorientierung bieten. Anstoß zur Entwicklung des „BOZ TalentCheck“ – BOZ steht dabei für Berufsorientierungszentrum – ist der Wunsch der Schulen in der Region nach Entlastung bei der Organisation und der Durchführung der Kompetenzanalyse „Profil AC“, die sie als niedersächsische Schulen durchführen sollen. Mit dieser Kompetenzanalyse sollen Lehrkräfte die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ihrer Schülerinnen und Schüler sowie ihre beruflichen Interessen feststellen. Das ist allerdings keine leichte Aufgabe. Aus diesem Grund wird das Berufsorientierungszentrum Melle zusammen mit seinen Partnerunternehmen die Schulen künftig dabei unterstützen.

Die Durchführung des BOZ Talent Checks wird dabei folgendermaßen aussehen:

- › Eintägig im BOZ Melle zur Entlastung der schulinternen Abläufe
- › Zwei Parallelklassen in Kleingruppen, da viele Oberschulen der Region zweizügig sind
- › Vier Praxismodule zu je 60 Minuten sowie eine Online-Selbsteinschätzung
- › Unterstützung bei der Beobachtung der Praxismodule durch unterwiesene Mitarbeitende des BOZ
- › Anleitung der Schüler/-innen bei den selbständig durchzuführenden Praxismodulen

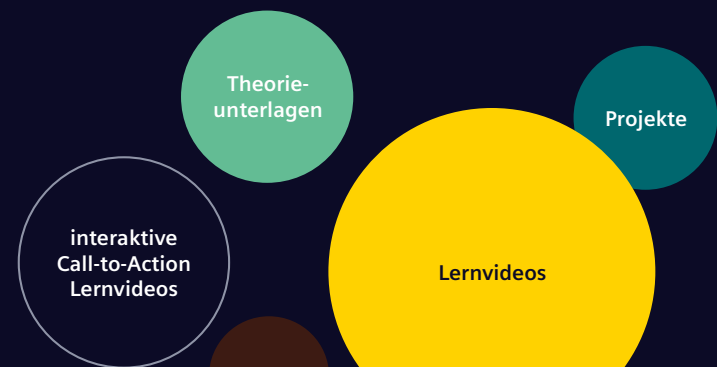
Die operative Umsetzung sieht nach diesen Vorgaben wie folgt aus: In den Praxismodulen P1 und P2 führen Schüler/-innen selbständig typische Tätigkeiten aus →

SIEMENS

SCE LERNMODULE

Lehren und Lernen leicht gemacht

Nutzen Sie die Lernmodule zur effizienten Vermittlung von Lerninhalten der Automatisierungstechnik oder zum Selbststudium. Kostenlos downloaden: [siemens.de/sce](https://www.siemens.de/sce)



Global
Industry
Partner



den Arbeitsfeldern der beteiligten Unternehmen durch. Sie werden zu Beginn von den Unternehmensvertretern angeleitet und nur bei Bedarf unterstützt. Die Praxismodule sind in der Regel Einzelaufgaben, eine gegenseitige Unterstützung ist jedoch auch im Hinblick auf die Kompetenz Sozialverhalten wünschenswert. Die Schülerinnen und Schüler können dabei zum Beispiel Metallkästchen, Flaschenöffner, Kartonverpackung, Grillzange, Türgarderobe, Tablet-Ständer oder eine Solar-LED-Lampe herstellen. Die Praxisaufgaben berücksichtigen die Kompetenzanalysepunkte und enthalten Zeitvorgaben.

Klassenfahrt planen und

Erste-Hilfe-Module

Den kaufmännischen Bereich können die Schülerinnen und Schüler zum Beispiel erproben, indem sie selbstständig eine Klassenfahrt oder einen Wandertag in der Gruppe planen. Idealerweise wählen sie hier eine tatsächlich anstehende Exkursion aus dem Schulalltag, um einen Bezug zu ihrem realen Leben zu schaffen. Den Bereich Gesundheit und Soziales können die Jugendlichen zum Beispiel als Erste-Hilfe-Modul erleben, indem sie das Verhalten bei Notfällen einüben, Verbände anlegen und die stabile Seitenlage kennenlernen. Ebenfalls können sie typische Tätigkeiten aus der Pflege wie das Umlagern im Bett durchführen. Im Sozialbereich sind spielerische Gruppenaufgaben denkbar. In diesem Modul werden wie in den Praxismodulen P1 und P2 Vertreter von kooperierenden Unternehmen die Jugendlichen anleiten.

Während der Praxismodule evaluieren die Lehrkräfte und die Mitarbeitenden des Berufsorientierungszentrums unter Beachtung der Datenschutzvorgaben die Schülerinnen und Schüler. Eine eigens erstellte Software erfasst die Beobachtungen und wertet sie aus. Im Rahmen des „BOZ TalentCheck“ können die Schülerinnen und Schüler zusätzlich ihre Selbstbeobachtung einbringen, so dass später auch Rückschlüsse auf ihr Eigen- und Fremdbild möglich sind. Die Beobachtungen des BOZ-Teams ergänzen die der Lehrenden. Ein kurzes Feedback der Schüler/-innen zum Tagesabschluss soll Rückschlüsse auf die individuelle Einschätzung der Teilnehmenden geben. Zusammen mit dem Selbsteinschätzungsbogen lässt sich so ein umfangreiches ganzheitliches Kompetenzprofil erstellen. Alle Ergebnisse des „BOZ TalentCheck“

*Insgesamt erfolgen
16 Evaluationen, für die die
fünf Komponenten des
„kasss-Prinzipes“ zur
Anwendung kommen: kurze,
anonyme, schriftliche,
strukturierte und
standardisierte Erhebungen.*

besprechen die Lehrkräfte anschließend mit den Lernenden sowie den Erziehungsberechtigten. Die Ergebnisse können mit Zustimmung der Erziehenden der Jugendarbeitsagentur für spätere Entwicklungsgespräche und Beratungen zur Verfügung gestellt werden. Mit zwei ausgewählten Oberschulen im Einzugsgebiet des BOZ Melle soll das Online-Evaluations-Tool im März/April 2024 unter Einbeziehung der Lehrkräfte getestet und ab Herbst 2024 den Schulen angeboten werden.

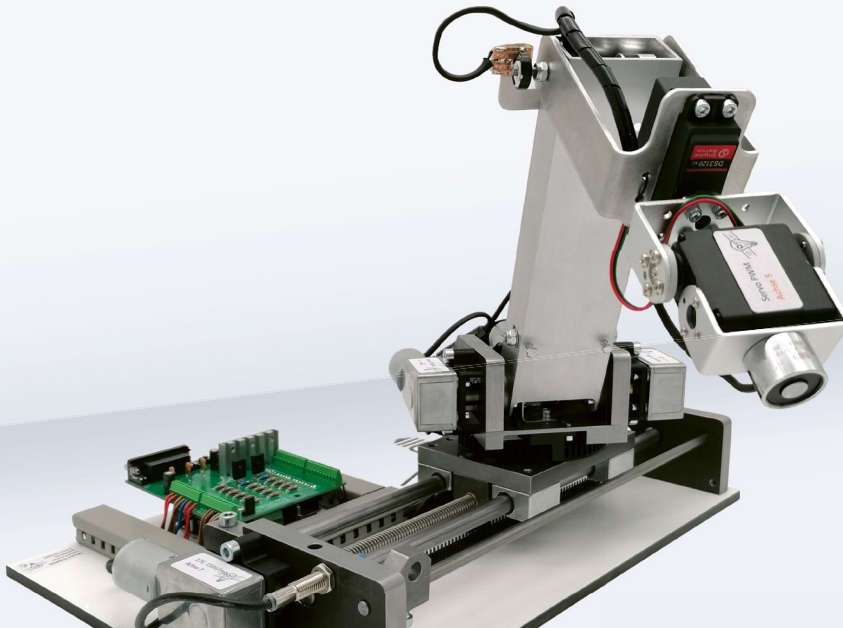
Vorteile des Talent-Checks für Schulen und Schüler/-innen

- › berufsbezogene Module:
 - kaufmännisch, sozial, technisch
- › spielerisch und altersgerecht
- › lebens- und wirtschaftsnah
- › Erarbeiten eigener Produkte und Präsentation zu Hause
- › direkte Unternehmensbeteiligung für persönliche Erstkontakte in die Wirtschaft
- › Beurteilung nach Punktesystem durch Nutzung eines speziell entwickelten Softwaretools
- › Entlastung bei der Durchführung (Organisation, Personal)
- › Außerschulischer Standort zur Förderung der freien Entfaltung der Schüler/-innen



BEATE GÖKE

ist Beraterin für Projektentwicklung sowie den Bereich Übergang Schule-Beruf im Berufsorientierungs- und Ausbildungszentrum BANG Starter Center im nordrhein-westfälischen Delbrück bei Paderborn. Abb.: privat



Robotik und Automatisierungstechnik am Beispiel eines Roboterarms

Vermitteln Sie im Rahmen eines spannenden und innovativen Projektes berufsrelevante Grundlagen der Metall- und Elektroindustrie, gepaart mit neuen Technologien der Automatisierungstechnik.

Die Kinematik des 7-achsigen Roboterarms gleicht der eines Industrieroboters. Durch den Bau dieses Roboterarms erlernen Ihre Auszubildenden alle notwendigen Grundlagen der Metallbearbeitung und Elektrotechnik.





Bildung mit Zukunft

Auf der didacta Bildungsmesse 2024 in Köln trifft sich die Bildungswelt, um über aktuelle Herausforderungen zu diskutieren und Lösungen zu präsentieren. Bildungspraxis stellt die Programmhilights für die Aus- und Weiterbildung vor.

Vom 20. bis zum 24. Februar 2024 findet in Köln die didacta, Europas führende Bildungsmesse statt. Die Messe gilt als Branchentreff und fördert den Austausch im gesamten Bildungsbereich – auch in der Aus- und Weiterbildung. Unter dem Motto „Bildung mit Zukunft – Jetzt gestalten!“ eröffnet Nordrhein-Westfalens Ministerpräsident Hendrik Wüst die fünftägige Bildungsveranstaltung am 20. Februar. Neben der Ausstellung von neuen und innovativen Produkten und Dienstleistungen bietet die didacta ein hochkarätiges Event- und Rahmenprogramm, das fünf Foren in drei Hallen und über tausend Seminare, Diskussionsrunden und Vorträge beinhaltet. Wir werfen einen Blick auf die Highlights des Programms.

MEET AND GREET

Treffen Sie die Redaktion
des Bildungspraxis Magazins
im Boulevard vor Halle 8

Das vollständige Programm für die berufliche Bildung ist auch hier einsehbar:



DIENSTAG, 20. FEBRUAR 2024

Beschleunigte Integration von ausländischen Fachkräften durch KI-Unterstützung

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt steht das Gastgewerbe in einem extremen Wettbewerb mit anderen Branchen um Arbeitskräfte im Dienstleistungssegment. Darüber hinaus akquirieren sogar dienstleistungsferne Branchen gezielt im Gastgewerbe, um kundenorientierte Mitarbeiter zu gewinnen. Ausländische Fachkräfte sind begehrt denn je. Durch den Einsatz von KI soll ein qualitativer, kostengünstiger und schneller Prozess im Markt implementiert werden.

20. Februar 2024, 14 bis 14.45 Uhr, Forum Berufliche Bildung, Halle 6

MITTWOCH, 21. FEBRUAR 2024

Unternehmen auf ihrem Weg zu einer Corporate Didactics

Schon lange ist klar: In einer Welt, die sich konstant wandelt, ist Weiterbildung nicht mehr nur eine Option, sondern eine Notwendigkeit. Sie ist entscheidend für unseren individuellen Erfolg, aber ebenso für den Erfolg von Organisationen. Was können Unternehmen tun, um Bildung zu einem tragenden Element ihrer Unternehmensstrategie zu machen? Inwiefern können motivierende und innovative Lernmethoden diesen Wandel fördern? Und welchen Einfluss hat Künstliche Intelligenz dabei?

21. Februar 2024, 12.45 bis 13.30 Uhr, Forum Berufliche Bildung, Halle 6

DONNERSTAG, 22. FEBRUAR 2024

Generation alpha: Wie lernt sie und wie können Lehrende KI und digitale Medien sinnvoll nutzen?

Die Generationen Z und alpha leben in der digitalen und realen Welt gleichermaßen. Diese Generationen nutzen KI bereits im Alltag, selbst wenn es für Auszubildende und Lehrende noch Neuland ist. Sie haben andere Lernpräferenzen als die Generation vor ihnen, was sich unter anderem im Multitasking, der Erstellung von digitalem Content und an einer Orientierung am Entertainment zeigt. Gleichzeitig benötigt diese Generation Orientierung, um ihre Stärken aus dem privaten Bereich auch in zukünftigen beruflichen Handlungsfeldern umzusetzen. Hierfür bedarf es einer generationssensiblen Didaktik, die KI und digitale Medien im Sinne der zukünftigen Handlungsanforderungen einsetzt.

22. Februar 2024, 10.30 bis 11 Uhr, Forum Berufliche Bildung, Halle 6

Einwanderung in die Ausbildung: Chancen und Bedarfe

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft weitere Möglichkeiten, um für eine Berufsausbildung nach Deutschland zu kommen, um hier als Fachkraft zu arbeiten oder um mit neuen Kompetenzen in das Herkunftsland zurückzukehren. Gesetze brauchen praktische Umsetzung: Ausländische Auszubildende benötigen Unterstützung im Herkunftsland und während der Ausbildung in Deutschland. Die Diskussion beleuchtet Erfahrungswerte und Stellschrauben der erfolgreichen Einwanderung in die Ausbildung.

22. Februar 2024, 12.30 bis 13.15 Uhr, Forum Berufliche Bildung, Halle 6

FREITAG, 23. FEBRUAR 2024

Dem Fachkräftemangel in der Pflege mit Auszubildenden aus dem Ausland begegnen

Die Ausbildung zur Pflegefachkraft ist kognitiv und emotional anspruchsvoll. Komplizierte anatomische, physiologische Zusammenhänge zu verstehen und in konkreten Fällen kompetent zu handeln ist eine Herausforderung. Noch schwieriger wird es für alle Beteiligten, wenn Auszubildende Sprach- und Verständnisprobleme haben. Wie können wir der Tatsache begegnen, dass in vielen Pflegekursen vermehrt Mitarbeitende aus aller Welt zu finden sind, bei denen ein hoher Bedarf in der Sprachförderung besteht? Diese Frage diskutieren wir aus verschiedenen Perspektiven.

23. Februar 2024, 10.30 bis 11.15 Uhr, Berufliche Bildung, Halle 6

ARBEITNEHMER FORDERN MEHR KOOPERATION



Fast die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen bemängelt, dass Personalabteilung und Führungskräfte in ihrem Unternehmen in Bezug auf Weiterbildung nicht gut genug zusammenarbeiten. 53 Prozent geben sogar an, dass ihre Personalabteilung zu weit von ihrer alltäglichen Praxis entfernt ist. Das ist eines der Ergebnisse der repräsentativen Studie „Zukunft Weiterbildung“, für die der Bildungsanbieter Staufen rund 1000 Erwerbstätige befragen ließ. Die Studienergebnisse gibt es auf:

» www.staufen.ag

Betriebe mit dem Ausbildungs-Ass ausgezeichnet

Als die besten Ausbildungsbetriebe Deutschlands sind Lerch Genusswelten aus Biberach, die Baierl und Demmelhuber Innenausbau GmbH aus Töging am Inn und der Ostfriesisch-Papenburger-Ausbildungsverbund ausgezeichnet worden. Der Preis, den das Unternehmer Netzwerk Wirtschaftsjuvenen Deutschland jährlich vergibt, ist mit insgesamt 15.000 Euro dotiert. Er zeichnet Unternehmen aus, die ihre Azubis überdurchschnittlich fördern, innovative Wege bei der Ausbildung gehen oder Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf ausbilden.

» www.ausbildungsass.de

NEUE SCHULUNGEN ZUR FACHKRÄFTEANERKENNUNG

Das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB bietet nach der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes neue Schulungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an. Die Schulungen finden kostenfrei als Präsenz- und Onlineveranstaltungen statt und richten sich an Multiplikatoren, die anerkennungsinteressierte Fachkräfte bei der Antragstellung unterstützen.

» www.anererkennung-in-deutschland.de



Abb.: Viewfoto studio/Shutterstock.com

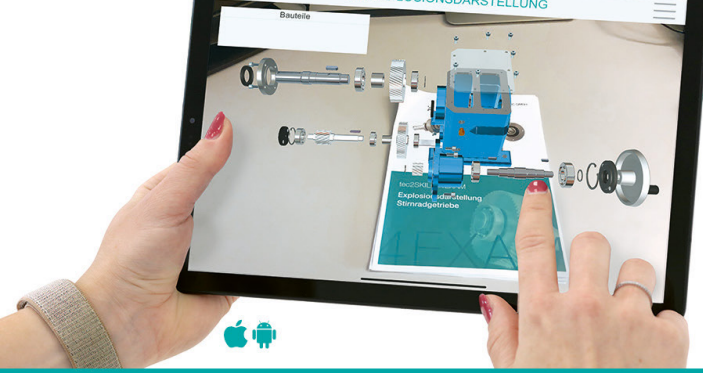
Neue Umsetzungshilfen für Ausbildungsberufe

Für die folgenden sieben Ausbildungsberufe hat das Bundesinstitut für Berufsbildung 2023 neue Umsetzungshilfen veröffentlicht:

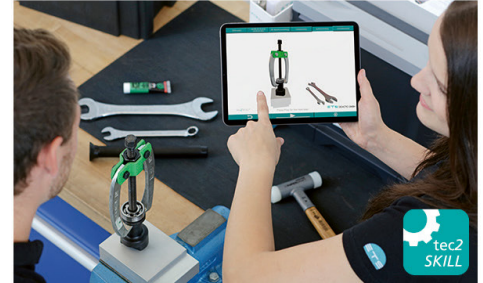
- › Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport
- › Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung
- › Gestalter/-in für immersive Medien
- › Glasapparatebauer/-in
- › Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
- › Kunststoff- und Kautschuktechnologe/-in
- › Steuerfachangestellte/r

Die Umsetzungshilfen sollen die Ausbildung in kürzlich neu geordneten Berufen unterstützen und Hinweise für eine gute Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen geben. Sie stehen kostenfrei zum Download auf:

» www.bibb.de/de/169654.php



tec2 SKILL **4EXAM**



Anzeige

Handlungskompetenzen erweitern – zukunftsorientiert ausbilden

Mit tec2SKILL®, dem digitalen Lernassistenten schafft ETS DIDACTIC einen innovativen Lernansatz für die Kompetenzentfaltung in der technischen Ausbildung. Die 360° Ansichten und Perspektiven am Trainingssystem in der erweiterten Realität zu erleben und zu erkunden, bringt jungen Facharbeiterinnen und Facharbeitern einen großen Informationsvorsprung, da Theorie und Praxis miteinander in Einklang gebracht werden.

tec2SKILL®

tec2SKILL® ist eine Augmented Reality Lern-App zur didaktischen Unterstützung in der metall- und elektrotechnischen Ausbildung für mobile Endgeräte wie Smartphone, Tablet oder AR-Brille.

Lernziele

- Intuitives Verständnis für die Reihenfolge und den Ablauf von Vorgängen
- Unterstütztes Lernen von benötigten Normen, Werkstoffen oder Bauteilen
- Schnelleres Verständnis der Geometrie durch 3-dimensionale Animationen
- Besseres Behalten der erlebten bzw. erfahrenen Technologien und Zusammenhänge

Reale Inbetriebnahme von virtuellen Prozessen mit tec2SKILL®connect

Über das Hybrid-Interface tec2SKILL®connect können Sie mit realen SPS-/oder Kleinststeuerungen, auch bidirektional, virtuelle Prozesse ansteuern. Sie können aus einer Vielzahl an Industriesteuerungen, wie der S7-1200/1500, LOGO! oder EASY wählen. Durch die tec2SKILL®connect App können die Lernenden am Tablet oder Smartphone, mithilfe von erweiterter Realität (AR), den Prozess der Steuerung simulieren und aus allen Perspektiven in 360° erleben.

tec2SKILL®4EXAM – hardwareunabhängig digital lernen

Themenübergreifende Lernsituationen für Getriebe-, Wälzlagertechnik und Additive Fertigung (3D-Druck). Setzen Sie die moderne AR-unterstützte Technologie hardwareunabhängig ein, um Theorie und Praxis interessant miteinander zu verbinden, kognitive Fähigkeiten zu fördern und spielerisch in Handlungskompetenz zu überführen.

Lernstruktur

- Virtuelle AR-gestützte Montage und Demontage von Baugruppen
- Interaktive Aufgaben
- 3-dimensionale Zuordnung von Bauteilen in technischen Zeichnungen
- Fehlersuche

Ideal auch in Kombination mit den Getriebebausätzen oder den Wälzlagerübungen von ETS DIDACTIC, sowie dem Lernassistenten tec2SKILL®.

Mit dem Artificial Intelligence Trainingssystem zu einem echten Experten für KI in der Produktion werden!

Entdecken Sie die Zukunftstechnologie mit dem didaktischen Trainingssystem „explore AI“. Die kompakte Größe im handlichen Koffer ermöglicht Ihnen

maximale Flexibilität. Beginnen Sie out-of-the-box und steigen Sie praxisorientiert ein, mit KI in der Produktionstechnik. Lernen Sie die grundlegenden Konzepte kennen, erforschen Sie verschiedene Anwendungsbereiche und erleben hautnah, wie KI in der Praxis eingesetzt wird. Das System umfasst interaktive Übungen, praktische Anleitungen und didaktische Materialien, um komplexe Konzepte leicht zu verstehen, sowie die tec2SKILL explore AI® App.

connectedFACTORY mit tec2SKILL® smartMAINTENANCE

In der modularen, digitalen Lernfabrik 4.0 werden durch den Einsatz neuester Industrietechnologien alle Aspekte einer modernen, zukunftsorientierten Produktion abgebildet. Die tec2SKILL® smartMAINTENANCE App erweitert die connectedFACTORY im Detail. Lassen Sie Ihre Lernenden im virtuellen Erlebnis die CPS-Stationen neu entdecken und die Zusammenhänge der Komponenten und Technologien untereinander verstehen.

Anwendungsbeispiele von tec2SKILL® ansehen.

Kontakt:
ETS DIDACTIC GmbH
www.ets-didactic.de



„Schwer zu simulieren“

Auslandsaufenthalte schaffen neue Kompetenzen und wertvolle Erfahrungen – nicht nur für Azubis, sondern auch für das Ausbildungspersonal. Bildungspraxis stellt Möglichkeiten und Erfahrungsberichte vor.

Interview Franziska Schuberl



STEFAN METZDORF

leitet das Bundesförderprogramm „Ausbildung Weltweit“ in der nationalen Agentur der Europäischen Kommission beim Bundesinstitut für Berufsbildung.
Abb.: NA beim BIBB

vorsieht. Wenn Unternehmen beteiligt sind, ermöglichen sie oft sechs Wochen oder sogar zwei Monate. Eine längere Dauer fördert eine tiefere Integration und fachliche Weiterentwicklung. Wichtig ist, dass der Auslandsaufenthalt gut in den Ausbildungsverlauf integriert werden kann.

Bildungspraxis: Was sind die wichtigsten Vorteile von Auslandsaufenthalten für Azubis?

Stefan Metzdorf: Auslandsaufenthalte stellen eine herausragende Bildungschance dar. Sie ermöglichen nicht nur persönliches Wachstum, sondern erweitern auch den beruflichen Horizont und die Sprachkenntnisse. Die Teilnehmenden gewinnen dabei fachliche Kenntnisse in ihrer Branche und lernen, in einer anderen Kultur zu agieren.

Sind diese Kompetenzen nur im Ausland erwerbbar?

Nein, aber ein Auslandsaufenthalt bietet eine andere Intensität. Das Eintauchen in eine andere Kultur, das Leben bei einer Gastfamilie und die Anpassung an eine andere Geschäftsumgebung sind Erfahrungen, die schwer zu simulieren sind. Der Lernfortschritt, der in vier bis sechs Wochen im Ausland erreicht werden kann, wäre zu Hause im Klassenraum oder im Ausbildungsbetrieb nicht möglich.

Welche Auslandsaufenthaltsdauer ist sinnvoll?

Bei „Erasmus Plus“ beträgt die Minstdauer zehn Tage, während „Ausbildung weltweit“, vor allem bei Zielen auf anderen Kontinenten, mindestens drei Wochen



Der angehende Industriemechaniker Cezanne Krisko, links, hatte bei seinem Aufenthalt in den USA die Möglichkeit, Tätigkeiten beim Kunden durchzuführen, zu denen er in Deutschland keine Gelegenheit bekommt.

Laserschneider, Lasergravierer & Zubehör für Bildungsbetriebe

- **Zugeschnittene Lösungen für den Bildungssektor**
- **Innovative Produkte bei geringen Kosten**
- **Große Vielfalt an Laserklasse 1 Geräten**
- **Kostenlose Software ohne Folgekosten & Abo**
- **Service, Beratung & Lieferung aus DE**

www.laserlink.de

Didacta:
Halle 6.1
Gang E
Nr. 089

Wie profitieren Unternehmen von Auslandsaufenthalten ihrer Azubis?

Für die Unternehmen ist es gut, dass Auszubildende sich weiterentwickeln und soziale Kompetenzen stärken. Selbst nach kurzen Aufenthalten steigt das Selbstvertrauen der Auszubildenden, sie werden selbstständiger und können geschickter mit Problemen umgehen. Auch die Fähigkeit der Auszubildenden, sich in kulturell gemischten Teams zu engagieren und offen auf ausländische Kundschaft zuzugehen, hilft den Unternehmen weiter. Und nicht zuletzt nutzen Unternehmen solche Angebote auch im Ausbildungsmarketing.

Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es für Unternehmen?

Programme wie „Erasmus Plus“ und „Ausbildung „Weltweit“ unterstützen mit Zuschüssen für Fahrtkosten, Tagegelder und Pauschalen für die Vor- und Nachbereitung. Die Ausbildungsvergütung wird während des Aufenthalts weitergezahlt. Die Finanzierungshürde ist im europäischen Raum besonders niedrig und auch im weltweiten Bereich wird ein Großteil der Kosten durch die Förderung von „Ausbildung Weltweit“ abgefangen. Die Programme gewährleisten zudem eine Qualitätssteuerung und schaffen eine Community für Erfahrungsaustausch und Sicherheit.

Wer muss den Förderantrag stellen?

Unternehmen, berufliche Schulen, Kammern und Auszubildende stellen in der Regel die Anträge für Projekte. Bei „Erasmus Plus“ haben auch Jugendliche die Möglichkeit, direkt Zugang zu Praktikumsplätzen und Stipendien zu erhalten. Die Einrichtungen können einen Stipendienpool beantragen und Auszubildende können sich an diese Pools wenden, um unkompliziert zu ihrem europäischen Praktikumsplatz zu gelangen.

Haben Sie spezielle Tipps für Unternehmen, Auszubildende und Ausbildungspersonal?

Alle Beteiligten im Ausbildungsprozess, einschließlich der Geschäftsführung und der Belegschaft müssen sich gut abstimmen. Es ist entscheidend, dass das Thema fest im Unternehmen verankert ist. Interne Kommunikation spielt eine zentrale Rolle, sei es durch Schulungen, Veranstaltungen oder das Einbeziehen aller Auszubildenden. Erfahrungsberichte sowie Live-Schaltungen mit →



BOCK AUF GRATIS AUSGABEN?



So funktioniert's:

Für das E-Mag: www.didacta-magazin.de aufrufen | für den Newsletter anmelden und die nächste Ausgabe landet direkt in Ihrem Postfach

Für die kostenfreie Print-Ausgabe: www.didacta-magazin.de/abonnement aufrufen | „Kostenloses Probe-Abo“ wählen | Formular ausfüllen und Gutscheincode DMA23 eingeben

Für das Abo mit Prämie: www.didacta-magazin.de/abonnement aufrufen | „Jahres-Abo mit Wunschprämie“ wählen | Formular ausfüllen und Prämie aussuchen



Personen im Ausland können dabei helfen, das Bewusstsein für das Thema zu vertiefen.

Sind solche Angebote für jedes Unternehmen geeignet?

Ja, allerdings könnte ein Kleinunternehmen ohne eigene Ausbildungsabteilung möglicherweise überfordert sein, einen Antrag zu stellen, ein Projekt abzurechnen und es zu verwalten. Solche Unternehmen können auf die genannten Stipendienpools zurückgreifen und ihre Auszubildenden unterstützen, sich um einen Platz im Pool zu bewerben. Das Unternehmen stellt dann lediglich den Auszubildenden für die Dauer des Auslandsaufenthalts frei, während die gesamte Abwicklung von einem Bildungsträger oder einer beruflichen Schule übernommen wird. Kleinere Unternehmen können auch direkt von Projekten profitieren, die von Berufsschulen oder der zuständigen Kammer durchgeführt werden.

FÖRDERUNG VON AUSLANDSAUFENTHALTEN:

- „Erasmus Plus Berufsbildung“ fördert Auslandsaufenthalte in Europa für Auszubildende, Ausbildungspersonal und Lehrkräfte. Im Jahr 2023 wurden darüber 25 000 Stipendien bewilligt.
- „Ausbildung weltweit“ ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur finanziellen Unterstützung von Auslandsaufenthalten außerhalb Europas während der Berufsausbildung. 2023 wurden darüber knapp 600 Auslandsaufenthalte bewilligt. Im Jahr 2024 werden wieder drei Förderrunden mit Fristen am 15. Februar, 6. Juni und 10. Oktober angeboten.

Hier geht es zu einem Online-Beratungsservice für Auslandsaufenthalte in der Ausbildung:

www.auslandsberatung-ausbildung.de

DANIELA RATHGEB, STRATEGIE BMW GROUP BERUFSAUSBILDUNG



Abb.: BMW Group

„Wir bieten seit 2022 das globale Austauschprogramm „MOVE“ für unsere Auszubildenden und dual Studierenden an. Sie können dabei einen vier bis acht Wochen langen Praxiseinsatz an einem internationalen BMW Group Standort absolvieren. Wir bereiten unsere zukünftigen Fachkräfte damit auf das Arbeiten im internationalen Produktionsnetzwerk vor und stärken ihre Flexibilität für mögliche spätere Einsätze. Die Teilnehmer/-innen erweitern ihr fachliches Knowhow und stärken während eines solchen Aufenthaltes ihr Verantwortungsgefühl und ihre Selbstständigkeit. Unser „MOVE“-Programm soll zur Attraktivität der Ausbildung beitragen und ein Vorteil im Recruiting sein. Die Teilnehmer erhalten nach ihrem Einsatz ein Feedback vom Ausbilder oder Koordinator vor Ort. Umgekehrt werden sie aufgefordert, einen Erlebnisbericht zu schreiben und uns Feedback zum Programm zu geben. Sie sind außerdem Botschafter für das Programm und berichten etwa in ihren Teams von ihren Erfahrungen.“

ANNA PRAUTZSCH, AUSZUBILDENDE KAUF-FRAU FÜR DIGITALISIERUNGSMANAGEMENT DER BMW GROUP, AUSLANDSAUFENTHALT IM ZWEITEN LEHRJAHR



Abb.: privat

„Ich habe mich für einen Auslandsaufenthalt entschieden, um neue Kontakte zu knüpfen und mich persönlich sowie beruflich weiterzuentwickeln. Ich konnte mein Englisch sehr verbessern, außerdem habe ich gelernt, welche Herangehensweisen ein anderer Standort – in meinem Fall Oxford, England – an ähnliche Prozesse hat und wie wir daraus lernen können. Ich bin auch selbstständiger und selbstbewusster geworden. Ich habe gelernt, dass es mehr Wege gibt, an ein Ziel zu kommen, und dass neue oder ungewohnte Methoden nicht zwangsläufig schlecht sind. Direkt nach meinem Auslandsaufenthalt wurde ich in einer Abteilung eingesetzt, die viel Kontakt mit Lieferanten und Kollegen aus anderen Ländern hat. Durch mein verbessertes Englisch war der Einstieg in das Arbeiten auf Englisch nicht mehr schwer und hat mir richtig Spaß gemacht. Insgesamt kann ich allen Azubis raten: Wenn es eure Umstände zulassen, dann probiert es aus! Bereitet euch gut vor und macht euch mit den Personen vor Ort im Voraus bekannt, dann ist es kein Sprung ins Unbekannte.“

MARTIN KAESS, AUSBILDUNGSLEITER GEWERBLICH-TECHNISCHE AUSBILDUNG BEIM MASCHINENBAUUNTERNEHMEN LINDAUER DORNIER



Abb.: Lindauer DORNIER GmbH

„Unser Unternehmen bietet Entsendungen in die USA, Korea, Norwegen und künftig auch nach China an. Auszubildende haben beispielsweise die Möglichkeit, drei Wochen lang in Norwegen in kleinen und mittelständischen Unternehmen der Metallbranche zu arbeiten. Kaufmännische Auszubildende können in einem Reisebüro Fremdsprachenkenntnisse und organisatorische Erfahrungen sammeln. In den USA arbeiten die Azubis entweder in unserer Nieder-

lassung vor Ort oder besuchen Kunden, um gemeinsam mit erfahrenen Monteuren bei Service und Wartung zu unterstützen. Für China ist geplant, dass Azubis bei der Installation von Neuanlagen dabei sein werden. Unser Unternehmen setzt sich für diese Auslandsaufenthalte ein, weil wir beobachten, dass die Auszubildenden dadurch selbstständiger werden. Außerdem schätzen es unsere internationalen Kunden, wenn Fachkräfte die jeweiligen Fremdsprachen beherrschen und die Gepflogenheiten des Landes kennen. Um sicherzustellen, dass unsere Auszubildenden für ihre Auslandsaufenthalte gut gerüstet sind, bieten wir einen Englischkurs an, der auf den Bedürfnissen basiert, die Mitarbeiter im Ausland haben, und auf mögliche Herausforderungen vorbereitet. Bei Besuchen aus den entsprechenden Ländern nutzen wir die Auszubildenden nach Ihrer Rückkehr zur Betreuung, sodass unsere noch in Ausbildung befindlichen oder gerade ausgebildeten Fachkräfte bereits erste Kontakte zu Kunden knüpfen können.“

CEZANNE KRISKO, AUSZUBILDENDER INDUSTRIEMECHANIKER BEI LINDAUER DORNIER, AUSLANDSAUFENTHALT IM DRITTEN LEHRJAHR



Abb.: Lindauer DORNIER GmbH

„Ich habe mich für einen Auslandsaufenthalt in den USA entschieden, da mich neue Dinge, Kulturen und Arbeitsweisen interessieren. Während meines Aufenthalts hatte ich die Möglichkeit, Kunden bei Montage und Reparatur zu besuchen, was in Deutschland aufgrund vieler internationaler Kunden nur schwer umsetzbar ist. Besonders konnte ich mich in Getriebereparaturen und die Instandsetzung von einzelnen Komponenten vertiefen. Die gesammelten

Erfahrungen im Bereich der Getriebeüberholung und die Fähigkeit, mögliche Fehlerursachen einzugrenzen, sind für mich auch in Deutschland von Vorteil. In Deutschland werden Getriebe nur selten überholt und ich hätte gar nicht die Möglichkeit dazu, es mir anzusehen. Was mir besonders positiv aufgefallen ist: Mit der Zeit wurde ich sicherer in der englischen Sprache. Durch die Auslandserfahrung fällt es mir nun leichter, selbstbewusst auf neue Leute zuzugehen. Auch englischsprachige Präsentationen und Vorträgen sind jetzt kein Problem mehr.“

BILDUNGS PRAXIS

Wagen Sie den
Perspektivenwechsel.
Lesen Sie online
unsere Ausgaben
gratis!

So geht's:

www.bildungspraxis.de/archiv aufrufen
Cover anklicken und E-Mag lesen!

Für die Print-Ausgabe:

www.bildungspraxis.de/abonnement aufrufen
„Probeabo“ wählen | Formular ausfüllen
Gutscheincode BMA23 eingeben | abschicken



www.bildungspraxis.de

AUSBILDEN MIT BILDUNGSPRAXIS



Abb.: Stefan Johnen

Im Rahmen ihres Medientechnik-Unterrichts haben 40 Schülerinnen und Schüler der Berufsakademie für Grafikdesign in Freiburg mit Unterstützung von Bildungspraxis eine existierende Ausgabe von Bildungspraxis mit Adobe Indesign nachproduziert und auf diese Weise die Mediovorstufe von Printmedien kennengelernt. Das Foto zeigt einen Teil der angehenden Grafikdesigner/-innen, Foto- und medientechnischen Assistent/-innen und Produktdesigner/-innen mit ihrem Dozenten Marius König (mit Hut) nach der Realisation. An der digitalen Tafel zu erkennen: die Titelseite der Bildungspraxis-Ausgabe 2/2023, exakt identisch nachgebaut.

Ausbildungsvergütungen steigen

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland sind 2023 im Vergleich zum Vorjahr durchschnittlich um 3,7 Prozent gestiegen. Im Durchschnitt erhielten Azubis über alle Ausbildungsjahre 1066 Euro brutto im Monat. Das ergab eine Auswertung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Spitzenreiter bei der Vergütung ist der Beruf Milchtechnologe/-technologin mit 1307 Euro vor dem Beruf Zimmerer/Zimmerin mit 1264 Euro. Alle Ergebnisse gibt es auf:
» www.bibb.de/ausbildungsverguetung-2023

STUDIE ZU AUSBILDUNGS- VERBÜNDEN

In der aktuellen Fallstudie „Betriebliche Ausbildungspartnerschaften von KMU – Vier Fallanalysen zu Struktur und Praxis“ haben Berufsbildungsforscher verschiedene Ausbildungsverbünde analysiert. Dabei identifizierten sie als Erfolgsfaktoren unter anderem geteilte Werte zu Ausbildung und Unternehmensführung, Kooperation auch in anderen Bereichen als der Ausbildung sowie geringe personelle Fluktuation der Ausbildungsbeauftragten.

Die Publikation gibt es zum kostenlosen Download auf:



Abb.: Robert Kneschke / shutterstock.com

Kraftfahrzeugmechatroniker/-in beliebtester Ausbildungsberuf

23 517 Menschen haben 2023 eine Ausbildung als Kraftfahrzeugmechatroniker/-in begonnen. Damit ist dieser Beruf der am meisten nachgefragte duale Ausbildungsberuf, vor Industriekaufmann/-frau für Büromanagement mit 23 442 Vertragsabschlüssen und Verkäufer/-in mit 20 658 Vertragsabschlüssen. Eine Liste der Vertragsabschlüsse aller Ausbildungsberufe für 2023 gibt es hier:





ZP Sued **ZP Nord**

5 - 6 March 2024
Stuttgart

23 - 24 April 2024
Hamburg

**PEOPLE
CHANGE
THINGS**

#ZPSued #ZPNord

The Meetingplace for HR

WWW.ZUKUNFT-PERSONAL.COM

JETZT TICKET SICHERN!

Anzeige

Leben, Lernen, Verändern - Zukunft Personal 2024

Der Artikel beleuchtet die zentrale Rolle des lebenslangen Lernens im Berufsumfeld, dessen Auswirkungen auf individuelle Entwicklungen und die Innovationskraft von Unternehmen. Zukunft Personal präsentiert 2024 als Antwort auf diese Herausforderungen innovative Lösungen und Netzwerkformate nach dem Motto „People change things“.

Menschen durchlaufen seit ihrer Geburt kontinuierlich Lernprozesse - angefangen beim Atmen, Sprechen bis hin zu den ersten Schritten. Von Kindergarten über Schulbildung bis zum Einstieg in die Berufswelt setzen sich Lernprozesse fort. Dieser stetige Entwicklungsprozess begleitet uns durch kleine Erfolge und lebensverändernde Ereignisse, die unseren Alltag und Beruf beeinflussen. Das ganze Leben lang lernen wir, neue Fähigkeiten, Tools und Möglichkeiten zu erforschen, um unser persönliches Maximum zu erreichen - ein Konzept, das als „Lebenslanges Lernen“ bekannt ist.

Warum ist jedoch das Lernen im beruflichen Kontext so entscheidend? Durch kontinuierliches Lernen verbessern wir nicht nur unsere individuellen Fähigkeiten, sondern erweitern auch unsere beruflichen Perspektiven. Mehr Wissen bedeutet mehr berufliche Chancen und Möglichkeiten. Angesichts des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung spielen gut ausgebildete und geschulte Mitarbeiter/-innen eine Schlüsselrolle als Treiber von Innovation und Transformation. Dies wiederum steigert die Innovationsfähigkeit von Unternehmen und schafft eine Win-Win-Situation für beide Seiten.

Herausforderungen und Veränderungen im Berufsumfeld

Themen wie der Fachkräftemangel erfordern ständige Veränderungen, Bildung und Weiterentwicklung von Individuen und Unternehmen. Qualifizierte Arbeitskräfte sind eine entscheidende Ressource für Unternehmen, insbesondere vor dem Hintergrund von Künstlicher Intelligenz, Automatisierung und sich wandelnden Berufsbildern.

Die Herausforderungen der heutigen Geschäftswelt erfordern nicht nur effiziente Digitalisierungsprozesse, sondern betonen auch Aufgaben wie Recruiting, Employer Branding und Corporate Health als zentrale Bestandteile des Unternehmenserfolgs. Die neueste Herausforderung: Innovationsfähigkeit. Ohne Innovation gibt es keinen unternehmerischen Fortschritt, und ohne kreative Menschen auf allen Ebenen entsteht keine nachhaltige Wertschöpfung.

Die Welt steht vor unwälzenden Veränderungen, besonders in Zeiten von Künstlicher Intelligenz und Multi-Krisen. Die Verantwortung für die Gestaltung dieser Veränderungen liegt bei den Menschen. Unter dem Motto „People change things“ ruft die Zukunft Personal 2024 die HR-Community dazu auf, aktiv Veränderungen anzustoßen.

Zukunft Personal 2024 als Antwort auf neue Herausforderungen

Für die Anforderungen des Learning-Zeitalters bietet die Zukunft Personal Ansätze, Lösungen und Tools. Aussteller präsentieren innovative Lösungen, während Formate zum Mitmachen und aktiven Lernen einladen. Die Frühjahrsmessen, darunter die Zukunft Personal Süd (5.-6. März 2024, Messe Stuttgart) und Zukunft Personal Nord (23.-24. April 2024, Hamburg Messe und Congress), bieten Branchenprofis die Möglichkeit zum Austausch und Networking.

Die Frühjahrsmessen legen den Fokus auf kuratierte Netzwerkbegegnungen und echten Mehrwert durch aktives Lernen vor Ort. In verschiedenen Formaten, wie Workshops und Kamingsgesprächen, können Teilnehmer/-innen neuen Input gewinnen.

Die ZP & Friends Lounge fungiert als zentraler Meetingpoint für Interaktion, wo HR-Expertinnen und Experten unverstellt und unterhaltsam Themen diskutieren. Zusätzlich bietet das Learning Café eine Plattform für Personalentwickler/-innen, Recruiter/-innen und Personalleiter/-innen zum Networking und Erfahrungsaustausch.

Die Zukunft Personal schafft neue Angebote für Vernetzung und Community Building. Expertinnen und Experten aus dem ZP-Umfeld können individuell gebucht werden, um konkrete Fragestellungen aus dem HR-Alltag zu erörtern. Damit unterstreicht die Veranstaltung ihr Engagement für praktische Lösungen und bietet einen direkten Zugang zu Expertinnen und Experten der Branche.

Der Veranstalter schenkt Leserinnen und Lesern kostenfreie Mehrtagestickets für den Besuch der Expo Events per Scan der QR-Codes.



ZP Süd



ZP Nord

Kontakt: Zukunft Personal
CloserStill Media Germany GmbH
www.zukunft-personal.de



News

Neuigkeiten vom BDBA und den Landesverbänden

BAV BAYERN WIRD MITGLIED IM WERTEBÜNDNIS

BAV Bayern wird Mitglied im Wertebündnis Bayern. In diesem Bündnis sind über 200 bayernweit aktive Organisationen und Verbände zusammengeschlossen, die die Wertebildung bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen stärken möchten. Das Jahresmotto des BAV-Bayern (Süd) steht unter dem Thema Resilienz.

Save the date:

BDBA feiert Jubiläum

Dieses Jahr wird der BDBA als Dachverband der Berufsausbilder-Verbände mit 400 Mitgliedern 50 Jahre alt. Das feiert er am 22. Juni 2024 in Freising im Pallotti-Haus. Keynote-Speaker ist Thomas Sattelberger, Business Angel, MINT-Aktivist, Mitglied des Deutschen Bundestages 2017-2022 sowie Parlamentarischer Staatssekretär a.D. Er spricht über „Neue Geschäftsmodelle in der digitalen Ära – Konsequenzen für die Rolle des Ausbilders und die Berufsausbildung der Zukunft“. Ein Fachvortrag folgt von Dr. Jan Ullmann von Lernhandwerk.de zum „Thema KI – Coworking oder Ausgrenzung“. Im Anschluss folgt ein World-Café, bei dem sich alle Teilnehmer zu diesen Themen austauschen können.

Weitere Informationen in der nächsten Bildungspraxis-Ausgabe sowie zeitnah auf: www.bdба.de

50 Jahre BAV Bayern

Der Berufsausbilder-Verband Bayern wurde vergangenes Jahr 50 Jahre alt. Mit seinem großen Netzwerk zu Ausbildern und Unternehmen sowie zu politischen und kulturellen Institutionen ist der Verband ein Bindeglied der Interessen rund um die berufliche Bildung. Dank seiner nationalen und internationalen Ausrichtung haben sich im Verband über die Jahre Wissen und Erfahrungen in unterschiedlichen Themenfelder angesammelt. Mit dem Wissen und den Fähigkeiten seiner Mitglieder unterstützt der BAV Bayern etwa bei der Lösung des Fachkräftemangels. Dieses Engagement wurde bei der 50-Jahrfeier des BAV Bayern in Oberambach und in den Bezirken Bayern Nord, Mitte und Süd gewürdigt.



Bei einer Feier in Oberambach beging der BAV Bayern seinen 50. Geburtstag.



Abb.: privat

Andrea Mair vom BDBA (links neben der Tafel) und Thomas Speck vom Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg präsentieren Ergebnisse der Zukunft von KI für Berufsschulen und Lehrerqualifizierung.

Informationen
zur BDBA-Mit-
gliedschaft auf:
www.bdba.de

Berufsbildung braucht KI

Künstliche Intelligenz bringt Chancen für die berufliche Bildung –
wenn alle zusammenarbeiten.

Chat GPT, das europäische KI-Projekt Open GPT-x, Machine Learning – vielen Akteuren in der beruflichen Bildung bereiten diese Entwicklungen Unbehagen. Das muss nicht sein. Denn sie bieten zahlreiche Chancen. Dies zeigte sich beim Workshop „KI in der beruflichen Ausbildung“, den der Verband Deutscher Berufsausbilder BDBA auf Initiative von Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt, Vizepräsidentin des BDBA, gemeinsam mit dem Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg auf dem Jahreskongress berufliche Bildung Jakob am 4. Dezember 2023 in Stuttgart veranstaltete. 40 Teilnehmende aus beruflichen Schulen, Unternehmensvertreter sowie Kammervertreter beleuchteten Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz für Berufsschulen, ausbildende Unternehmen sowie Kammern. Auch das Prüfungswesen spielte in der Diskussion eine Rolle. Das Fazit: Es lohnt sich, sich den Herausforderungen von KI zu stellen, um berufliche Bildung adäquat für die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen zu transformieren. Alte Strukturen und Muster dürfen neuen Techniken und Verhaltensweisen weichen. Hierzu braucht es das richtige Mindset bei allen Beteiligten. Transformation geht nur gemeinsam: Ausbildende Unternehmen, Berufsschulen und Kammern müssen Hand in Hand arbeiten. Dadurch öffnen sich für die Zukunft der beruflichen Ausbildung vielversprechende, spannende Handlungsfelder in allen Aktionsbereichen – von denen alle lernen und profitieren können, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

EMPFEHLUNGEN DES BDBA

- › KI im Ausbildungsbetrieb sowie in der Ausbilderqualifizierung bietet Chancen durch Lernplattformen. Die Erfolgsdevise heißt: machen und Bedenken ignorieren. Dafür braucht es ein offenes Mindset bei den Ausbilder/-innen sowie Führungskräften in den Unternehmen.
- › KI in der Berufsschule und Lehrerausbildung kann helfen, dem Lehrkräftemangel zu begegnen und kann bei sinnvollem Einsatz eine Arbeitserleichterung sein.
- › KI im Prüfungswesen der Kammern und bei der Prüferqualifizierung bietet Chancen zur Veränderung des Prüfungswesens. Das Prüfungswesen muss neu gedacht werden, um sich an die Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen. Digitale Prüfungen können unterstützen. Strukturen und Prüferqualifizierung sollten neu gestaltet werden.

Veranstaltungen 2024

Messen, Kongresse und Tagungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Anzeige

ZUKUNFT PERSONAL SÜD

HR-Messe
Wann? 5. und 6. März
Wo? Stuttgart

Die „Zukunft Personal Süd“ ist der Branchentreff für HR-Management in Süddeutschland. Fokus der Veranstaltung sind die Trends der Arbeitswelt von heute und morgen. Für alle relevanten People-Themen zeigt die Fachmesse in Stuttgart Produktinnovationen, Entwicklungen und Trends auf. Als etablierte Plattform seit über 10 Jahren profitieren die Besucher von einem umfassenden Vortragsprogramm und Best Practices, die auf die Marktanforderungen des Mittelstands und der regionalen Wirtschaft zugeschnitten sind.

» www.zukunft-personal.com/de/expo-events/zp-sued

Anzeige

ZUKUNFT PERSONAL NORD

HR-Messe
Wann? 23. bis 24. April
Wo? Hamburg

Die „Zukunft Personal Nord“ ist das Networking-Event für die HR-Community im Norden Deutschlands. Im Mittelpunkt der Hamburger Veranstaltung stehen die Trends der gesamten Arbeitswelt von morgen. Entscheider, Führungskräfte und HR-Verantwortliche treffen sich auf der Fachmesse zum Austausch und Networking. Vielfältige Programminhalte und interaktive Formate bieten den Besuchern qualitativ hochwertigen Wissenstransfer und machen die „Zukunft Personal Nord“ zum Hot Spot für das People-Business im Norden Deutschlands.

» www.zukunft-personal.com/de/expo-events/zp-nord

MIKA-SEMINAR

**zur Förderung der
Medien- und IT-Kompetenz für
Ausbildungspersonal**
Wann? Ab 8. April 2024
Wo? Frankfurt am Main und online

An der Ausbilder-Akademie startet im April ein neues MIKA-Seminar zur Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal. Das Seminar findet abwechselnd in Präsenz und online statt. In den 60 Seminarstunden entwickeln die Teilnehmenden unter anderem Schritt für Schritt eine eigene Projektarbeit. Am Ende erlangen sie das MIKA-Zertifikat des Bundesinstitutes für Berufliche Bildung (BIBB).

» www.ausbilder-akademie.de

Impressum

Herausgeber: Didacta Ausstellungs- und Verlagsgesellschaft mbH
Rheinstraße 94
64295 Darmstadt

AVR Agentur für Werbung und Produktion GmbH
Arabellastraße 17
81925 München

Chefredaktion: Prof. Dr. mult. Wassilios E. Fthenakis (verantwortlich)
wassilios@fthenakis.de

Verlag und Redaktionsanschrift: AVR Agentur für Werbung und Produktion GmbH
Arabellastraße 17
81925 München

+49 89 419694-43
info@avr-werbeagentur.de
bildungspraxis.magazin@avr-verlag.de

www.avr-werbeagentur.de
www.bildungspraxis.de

Leser- und Aboservice: abo-bildungspraxis@easy-mail.de
+49 89 450662-13
Aboverwaltung
c/o Easy Mail GmbH
Otto-Hahn-Str. 14
85609 Aschheim

Geschäftsführung: Thomas Klocke
Katrin Geißler

Gesamtleitung Bildungsredaktion: Silvia Gallus

Projekt- und Redaktionsleitung: Vincent Hochhausen

Redaktion: Roman Eisner
Franziska Schubert
Teresa Sorg

Redaktionsassistent: Petra Wrischer

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Beate Göke
Sascha Schüler

Gesamtleitung Anzeigenverkauf: Kirstin Strecker
+49 89 419694-57
kstrecker@avr-verlag.de

Mediaberatung: Sebastian Buchmann
+49 89 419694-33
sbuchmann@avr-verlag.de

Satz & Layout: Richard Pflaum Verlag GmbH & Co. KG
Lazarettstraße 4
80636 München

Art Direction / Bildredaktion: Michaela Körner
Patricia Stahl

Stellvertretende Art Direction: Sabrina Gentner

Composing: Udo Karohl

Titelbild: Runrun2 / Shutterstock.com

Erscheinungsweise: 4 x jährlich

Druck: Bonifatius GmbH Druck
Karl-Schurz-Str. 26
33100 Paderborn

Heftpreise: Deutschland 6,80 € inkl. MwSt., Österreich 7,50 €, Schweiz 11 CHF

Abonnement: Jahresabonnement (4 Hefte) 24 €, zzgl. Versandkosten
Bestellung auf:
www.bildungspraxis.de

Hinweis: Beiträge freier Autorinnen und Autoren geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Verleger zugleich Anschrift aller Verantwortlichen

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist München. Nachdruck oder sonstige Vervielfältigung – auch auszugsweise – sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet. Für unaufgefordert eingesandtes Redaktionsmaterial übernimmt der Verlag keine Haftung.

Christiani

Wir bilden voraus

1 PREIS LERNPORTAL ZUGANG

C-LEARNING plus



Tabellen- und Fachbücher



E-Learnings



Betriebliche Lehrgänge



Projektarbeiten



Versuchs- anleitungen

Bereit für die moderne Ausbildung?

Jetzt mit C-LEARNING plus durchstarten

Zugriff auf alle digitalen Lerninhalte zur Aus- und Weiterbildung zu einem festen Preis

- ✓ Per Webzugriff Zugang von überall und zu jeder Zeit
- ✓ Planbare jährliche Kosten
- ✓ Alles enthalten, was Sie und Ihre Lernenden benötigen
- ✓ Immer die neusten Auflagen und Versionen
- ✓ Schnittstelle zu bereits vorhandenem Lernmanagementsystem möglich

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

Folgen Sie uns:



Wir beraten Sie auf
der didacta persönlich:
Stand A-010, Halle 6.01



didacta
die Bildungsmesse

Köln, 20.-24. Februar 2024



ln.eu/print/bp/24-1

Freikarte anfragen
und die neuesten
Bildungstrends
entdecken!

didacta
die Bildungsmesse



LN

LUCAS-NÜLLE