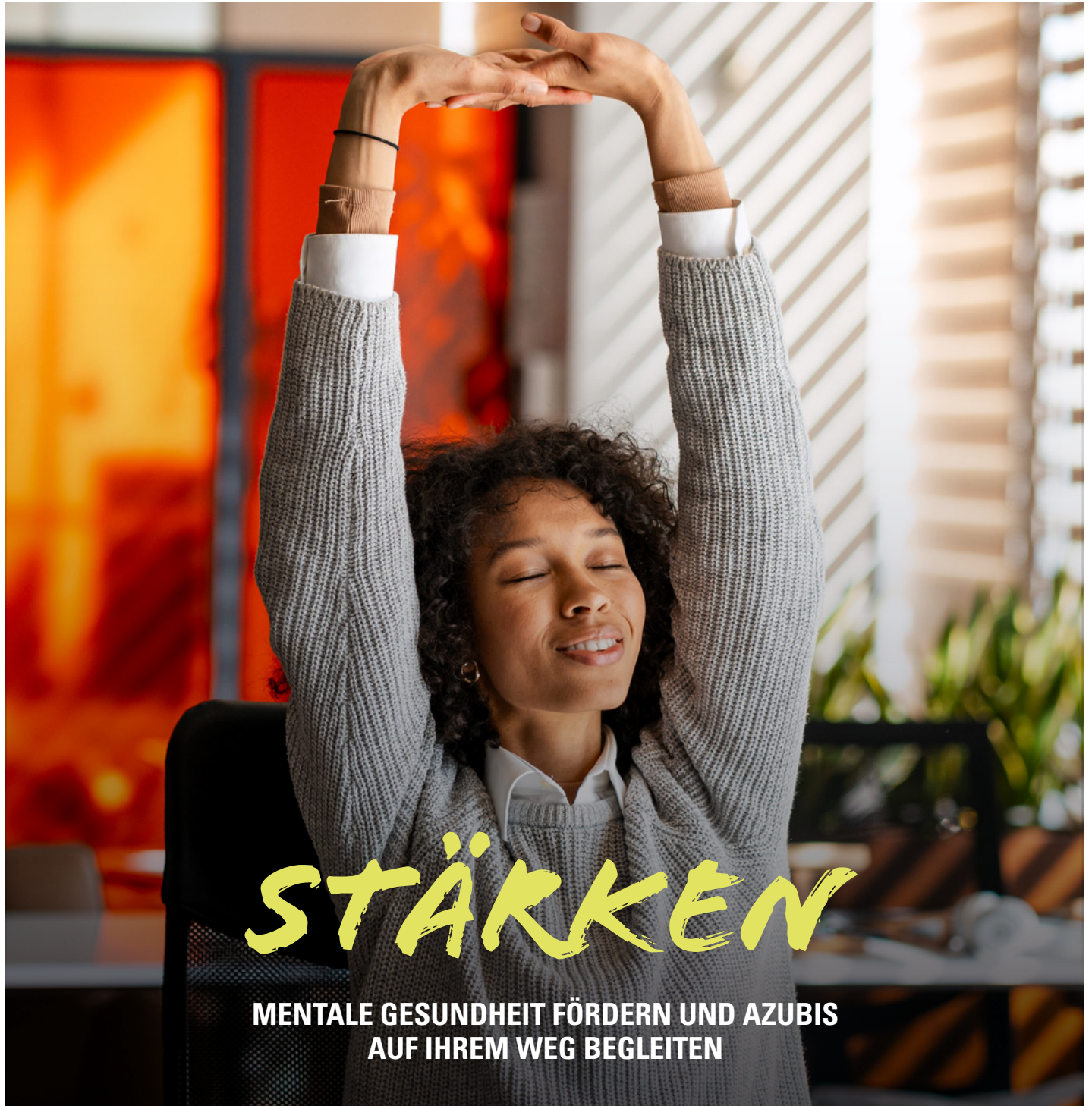


BILDUNGSPRAXIS

didacta Magazin für berufliche Bildung



STÄRKEN

**MENTALE GESUNDHEIT FÖRDERN UND AZUBIS
AUF IHREM WEG BEGLEITEN**

TOOLS UND TECHNIK

MINT-Berufsorientierung
in Nigeria

BERATUNG UND BEGLEITUNG

Berufswahl ohne
Geschlechterstereotype

IDEEN UND KONZEPTE

Prüfungsformate
überdenken

NEU



Neue Lerntafeln für Installationstechnik Wohnraum und Treppenhaus

Unsere zwei neuen Lerntafeln ermöglichen Ihren Auszubildenden alle gängigen Installationsschaltungen aufzubauen, zu prüfen und zu verstehen – sicher, übersichtlich und praxisorientiert. Das begleitende digitale Lehrmaterial ist präzise auf die Hardware abgestimmt. Die Lerntafeln eignen sich für Berufsschulen, Ausbildungswerkstätten und überbetriebliche Bildungszentren im ersten Lehrjahr oder zur Prüfungsvorbereitung.

Folgende Installationsschaltungen können aufgebaut, geprüft und erweitert werden:

Wohnraum

- Ausschaltung
- Ausschaltung mit Steckdose
- Wechselschaltung
- Wechselschaltung mit Steckdose
- Sparwechselschaltung mit Steckdose
- Serienschaltung
- Kreuzschaltung
- Dimmerschaltung

Mit integrierter Fehlersimulationsfunktion

Treppenhaus

- Stromstoßschalter mit einem Taster
- Stromstoßschalter mit zwei Tastern
- Treppenhaus-Zeitschaltung
- Außenbeleuchtung mit Bewegungsmelder
- Außenbeleuchtung mit Bewegungsmelder und Taster

 Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/107829 und 107830

Folgen Sie uns:



Berufliche Bildung neu denken

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,



berufliche Bildung steht vor einem grundlegenden Wandel: Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, neue Berufsbilder und gesellschaftliche Veränderungen verlangen mehr als die Anpassung einzelner

Ausbildungsinhalte und Prüfungsmethoden.

Dieses Heft zeigt, dass Zukunftsfähigkeit dort beginnt, wo wir Ausbildung konsequent vom jungen Menschen und seiner beruflichen Handlungsfähigkeit her denken. Dazu gehört zunächst, die psychische Gesundheit der Auszubildenden aus ihrer bisherigen Randstellung herauszuführen. Berufliche Ausbildung stellt eine Lebensphase dar, in der viele psychische Auffälligkeiten erstmals auftreten. Auszubildende und Lehrkräfte müssen aufmerksame Begleiter sein, die Veränderungen wahrnehmen, Gespräche ermöglichen und professionelle Unterstützung vermitteln können. Psychische Gesundheitskompetenz sollte deshalb künftig ebenso selbstverständlich zur Ausbildung gehören wie fachliche Kompetenz.

Gleichzeitig zwingt uns die KI zu einer zweiten, nicht minder grundsätzlichen Frage: Was wollen wir eigentlich prüfen? Prüfungen müssen die Prüflinge sowohl bei der Entwicklung von Prüfungsmethoden als auch bei der Bewertung von Prüfungsergebnissen stärker einbeziehen. Und sie sollten sich darauf konzentrieren, ob Auszubildende Wissen anwenden, Probleme lösen, Entscheidungen begründen,

Ergebnisse kritisch beurteilen und KI verantwortungsvoll einsetzen können. Im Heft wird für authentische Prüfungen plädiert, die berufliche Handlungsfähigkeit möglichst realitätsnah abbilden und sich gemeinsam mit der Arbeitswelt weiterentwickeln. Die KI hilft dabei, eine überkommene Philosophie des Prüfens grundsätzlich zu hinterfragen. Nicht die Frage „Was weiß ein Auszubildender ohne Hilfsmittel?“, sondern die Frage „Was kann er oder sie mit Wissen, Erfahrung, digitalen Werkzeugen und KI verantwortungsvoll leisten?“ sollte leitend sein. Damit verbindet sich ein Perspektivwechsel: von der punktuellen Wissenskontrolle zur validen, fairen und entwicklungsorientierten Feststellung beruflicher Handlungsfähigkeit.

Auch die weiteren Beiträge dieses Heftes verdeutlichen, wie umfassend dieser Wandel verstanden werden muss. Eine zukunftsfähige berufliche Bildung muss daher technologische Innovation, Kompetenzentwicklung und psychische Gesundheit zusammendenken. Denn der Erfolg wird sich letztlich daran messen lassen, ob junge Menschen die Arbeitswelt der Zukunft nicht nur fachlich kompetent, sondern selbstbewusst, psychisch gestärkt und verantwortlich mitgestalten können.

Herzlichst, Ihr

Prof. Dr. Wassilios E. Fthenakis
Chefredakteur Bildungspraxis

Inhalt

BUCH „NARZISSMUS“ GEWINNEN,

Seite 21



Vertrauen in der Ausbildung hilft Azubis, über psychische Belastung und Unterstützung zu sprechen. Seite 4.



KI verändert die Arbeitswelt – deshalb müssen sich auch Prüfungsformate weiterentwickeln. Seite 22.

IM FOKUS

Mentale Gesundheit und Resilienz

4 Kein Randthema mehr

Vertrauen als Schlüssel im Umgang mit psychischen Belastungen

8 Die Seele im Blick

Mentale Gesundheitskompetenz in Pflege- und Sozialberufen fördern

TOOLS UND TECHNIK

12 Unlock the potential

Praxisnahe Berufsorientierung für Jugendliche in Nigeria

16 Die KI denkt nicht

Passgenaue Lernmaterialien durch besser vorbereitete KI

BERATUNG UND BEGLEITUNG

18 Mehr Geschlecht als recht

Berufsorientierung jenseits von Stereotypen

20 Beratung und Begleitung News

IDEEN UND KONZEPTE

22 Auf dem Prüfstand

Neue Anforderungen an Prüfungen in einer digitalen Arbeitswelt

26 Mehr als ein Bescheid

Anerkennung als Ausgangspunkt für Qualifizierung, Personalentwicklung und Integration

28 Wenn Weiterbildung Wellen schlägt

Rückblick Educate 2026

30 BDBA Sonderseiten

32 Veranstaltungen 2026

DIE NÄCHSTE BILDUNGSPRAXIS ERSCHEINT IM NOVEMBER.

Was Sie in dieser Ausgabe erwartet

„Nur wer das Gefühl hat, dass andere ihn ernst nehmen und offen sprechen zu dürfen, vertraut sich anderen an.“

Miriam Schöpp, ab Seite 4

„Prüfungsausschüsse und Prüfungsaufgabenersteller müssen Veränderungen erkennen und daraus Prüfungsaufgaben entwickeln, die den beruflichen Alltag realistisch abbilden und zugleich organisatorisch umsetzbar bleiben.“

Christian Hollmann, ab Seite 22

„Eine brüchige und dynamische Arbeitswelt verlangt von Auszubildenden Flexibilität: Ausbildungsprozesse müssen angepasst und Veränderungen verständlich gemacht werden.“

Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt, ab Seite 30

„Psychische Gesundheit sollte genauso selbstverständlich vermittelt werden wie fachliche Kompetenz. Dafür braucht es politischen Willen und verlässliche Finanzierungsstrukturen.“

Leonie Müller, ab Seite 8

„Gerade in der Digitalwirtschaft können junge Menschen im eigenen Land bleiben, Aufträge aber international bearbeiten. So wird aus Qualifizierung auch Bindung an den lokalen Wirtschaftsraum.“

Rebecca Ottmann, ab Seite 12



Kein Randthema mehr

Vertrauen ist der wichtigste Schutzfaktor für eine gesunde Ausbildung. Eine Expertin erklärt, warum Auszubildende keine Therapeutinnen und Therapeuten sein müssen – aber oft die Ersten sind, die Veränderungen wahrnehmen.

Interview Viktoria Udjbinac



Miriam Schöpp ist Referentin für berufliche Bildung beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA und verantwortet dort die Themen Ausbildung, Weiterbildung und Gesundheit. Zuvor war sie als Ausbilderin und Ausbildungskordinatorin in der Chemieindustrie sowie als Ausbildungsvermittlerin bei der IHK tätig.

Bildungspraxis: Psychische Erkrankungen verursachen so viele Fehltag wie nie zuvor. Ist das für die berufliche Ausbildung ein Alarmsignal – oder wird psychische Gesundheit heute einfach sichtbarer als früher?

Miriam Schöpp: Beides. Die Zahlen zeigen eindeutig, dass wir das Thema ernst nehmen müssen – nicht nur in der Ausbildung, sondern gesellschaftlich. Psychische Belastungen nehmen in vielen Berufsgruppen zu, besonders dort, wo die Anforderungen hoch sind. Gleichzeitig sprechen wir heute offener darüber als noch vor zehn oder zwanzig Jahren. Diese

Offenheit ist ein Fortschritt, trotzdem müssen wir psychische Gesundheit noch selbstverständlicher thematisieren. Zudem ist die Lebenswelt der jungen Generation komplexer geworden. Viele haben das Gefühl, ständig sichtbar zu sein und sich permanent vergleichen zu müssen. Das verstärkt psychische Belastungen. Für Betriebe bedeutet das: Psychische Gesundheit ist kein Randthema mehr, sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Wenn psychische Gesundheit so entscheidend ist: Welche Rolle kommt dem Ausbildungs-personal dabei zu?

Ausbilderinnen und Ausbilder sind keine Therapeutinnen oder Therapeuten. Das müssen sie auch nicht sein. Sie sind aber häufig die ersten Erwachsenen außerhalb von Elternhaus und Schule, die bemerken, wenn sich ein junger Mensch verändert. Wichtig ist dabei eine klare Abgrenzung. Niemand muss alle Probleme lösen oder die Verantwortung für die

psychische Gesundheit eines Auszubildenden übernehmen. Entscheidend ist vielmehr, Veränderungen anzusprechen: „Mir fällt auf, dass du erschöpft wirkst“ oder „Du bist in letzter Zeit ungewöhnlich unkonzentriert. Ist alles in Ordnung?“ So entsteht ein Gespräch, in dem gemeinsam überlegt werden kann, ob Unterstützung nötig ist.

Was kann noch helfen?

Wichtig ist es, die vorhandenen Hilfsangebote zu kennen und Auszubildenden den Weg dorthin zu zeigen. Manchmal hilft schon der Hinweis auf eine Beratungsstelle oder ein erstes Gespräch außerhalb des Betriebs. Oft merken die Betroffenen selbst nicht, dass sie sich in einer belastenden Entwicklung befinden. Dann kann ein wertschätzender Hinweis von außen sehr viel bewirken.

Woran können Auszubildende solche Veränderungen frühzeitig erkennen?

Viele Belastungen beginnen schleichend. Häufig verändert sich zunächst das Verhalten: Jemand zieht sich zurück, wirkt ungewöhnlich still, erschöpft oder verliert seine Fröhlichkeit. Gerade bei Auszubildenden können auch Prüfungsängste oder Unsicherheiten eine große Rolle spielen. Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen solche Veränderungen allerdings nur wahr, wenn sie eine enge Beziehung zu ihren Auszubildenden pflegen. Sonst interpretieren Auszubildende das Verhalten schnell als mangelnde Motivation oder fehlendes Interesse. Dabei lohnt es sich, zunächst neugierig zu bleiben und nachzufragen, statt vorschnell zu urteilen. Vertrauen ist der entscheidende Schlüssel. Nur wer das Gefühl hat, dass andere ihn ernst nehmen und offen sprechen zu dürfen, vertraut sich anderen an.

Vertrauen entsteht nicht erst in einer Krise, sondern durch eine kontinuierliche Beziehung.

Junge Menschen hören häufig, sie seien weniger belastbar als frühere Generationen.

Teilen Sie diese Einschätzung?

Nein. Dieser Vorwurf begleitet vermutlich jede Generation. Schon früher hieß es, die Jugend sei weniger motiviert oder weniger belastbar. Tatsächlich haben sich vor allem die Rahmenbedingungen verändert. Die Anforderungen sind heute komplexer. Soziale Medien wirken als permanenter Verstärker von Druck und Vergleich. Gleichzeitig machen sich viele junge Menschen große Sorgen um ihre Zukunft. Das zeigt auch die aktuelle Trendstudie „Jugend in Deutschland“. Themen wie Krieg, Inflation oder bezahlbarer Wohnraum belasten Jugendliche und junge Erwachsene erheblich. Besonders alarmierend finde ich die Entwicklung bei psychischen Erkrankungen. Ein Viertel der Befragten gibt an, zeitweise unter Depressionen zu leiden. Gleichzeitig glauben fast 30 Prozent, therapeutische Unterstützung zu benötigen. Hinzu kommen lange Wartezeiten auf Therapieplätze. Gerade Menschen, denen es psychisch schlecht geht, fehlt oft die Kraft, sich durch lange Listen von Praxen zu telefonieren. Deshalb brauchen sie Menschen in ihrem Umfeld, die ihnen Orientierung geben und sie beim ersten Schritt unterstützen.

Was bedeutet das für die Ausbildungspraxis, gerade in Zeiten von Zeit- und Personaldruck in den Betrieben?

Natürlich ist Zeit ein entscheidender Faktor – vor allem für Ausbilderinnen und Ausbilder, die diese Aufgabe zusätzlich zu ihrer eigentlichen Aufgabe —→

Success starts with Milestones

Englischunterricht für technische Berufe mit Milestones: fundiert, flexibel und perfekt auf die Praxis zugeschnitten.

Jetzt Milestones kennenlernen
unter code.klett.de/n4e6im



Jetzt kennenlernen!



übernehmen. Personalmangel und hohe Arbeitsbelastung verschärfen die Situation oft noch. Trotzdem dürfen Betriebe die Gesundheit von Auszubildenden nicht hintenanstellen. Ausbildungsabbrüche, lange Fehlzeiten oder der Verlust junger Fachkräfte kosten Unternehmen wesentlich mehr Zeit, Geld und Energie als ein frühzeitiges Gespräch. Dabei braucht es oft keine großen Programme. Häufig reichen ein offenes Ohr und das ehrliche Interesse daran, wie es dem Auszubildenden geht.

Was, wenn die Kapazitäten dafür im Alltag aber fehlen?

Diese Zeit müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder sich nehmen. Fünf oder zehn Minuten zu Beginn oder Ende der Woche können bereits einen großen Unterschied machen. Entscheidend ist nicht die Dauer, sondern die Regelmäßigkeit und die Ernsthaftigkeit der Gespräche. Ein ehrliches „Wie geht es dir?“ schafft die Möglichkeit, Belastungen frühzeitig wahrzunehmen. Ausbilderinnen und Ausbilder können Schwierigkeiten oft bereits entschärfen, bevor sie größer werden. Darüber hinaus gibt es zahlreiche externe Angebote. Krankenkassen bieten beispielsweise Workshops zu Resilienz oder Stressmanagement an. Solche Formate vermitteln jungen Menschen wichtige Strategien im Umgang mit Belastungen und entlasten gleichzeitig die Betriebe.

Sind Ausbildungsverantwortliche mit dem Thema noch überfordert?

Ja. Wer bisher kaum Berührungspunkte mit psychischen Erkrankungen hatte, scheut häufig das Gespräch – aus Sorge, etwas falsch zu machen oder eine Situation nicht bewältigen zu können. Dabei geht es gar nicht darum, Lösungen vorzugeben. Wichtiger ist es, zuzuhören, Fragen zu stellen und gemeinsam zu überlegen, welche Unterstützung hilfreich sein könnte. Ausbilderinnen und Ausbilder sind Wegbegleiter und Vermittler. Gerade bei Themen wie Prüfungsangst hilft es oft, den Blick auf vorhandene Stärken zu lenken: Was hat der junge Mensch bereits geschafft? Welche Erfahrungen zeigen, dass er Herausforderungen bewältigen kann? Solche Ressourcen stärken das Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit.

Was müsste sich in der Ausbildungskultur noch ändern?

Ausbilderinnen und Ausbilder sollten sich ihrer Rolle noch stärker bewusst werden. Natürlich vermitteln sie Fachwissen und Kompetenzen. Gleichzeitig sind sie aber auch Beziehungsgestalter, Mentorinnen und Mentoren sowie wichtige Vertrauenspersonen. An eine gute Ausbildung erinnern sich Menschen oft nicht in erster Linie wegen der fachlichen Inhalte, sondern wegen der Menschen, die sie begleitet haben. Fast jeder kann sich

an Lehrkräfte oder Ausbilder erinnern, bei denen sie wussten: Zu dieser Person kann ich gehen, wenn etwas ist. Genau dieses Gefühl brauchen junge Menschen auch heute. Unsere Welt ist komplexer geworden. Deshalb müssen wir achtsamer miteinander umgehen – auch im Betrieb.

TIPPS FÜR ...

... Ausbildende:

- **Früh reagieren:** Veränderungen im Verhalten wertschätzend ansprechen – ohne Diagnosen oder Vermutungen. Offene Fragen und regelmäßige Check-ins schaffen Vertrauen und helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen.
- **Struktur geben:** Klare Prioritäten, überschaubare Aufgaben, realistische Ziele und feste Ansprechpersonen reduzieren Stress. Oft reichen kleine Anpassungen, damit Auszubildende den Überblick behalten.
- **Grenzen kennen:** Ausbildende müssen keine therapeutische Unterstützung leisten. Halten Belastungen an oder verschärfen sie sich, sollten externe Beratungs- oder Hilfsangebote frühzeitig einbezogen werden.

... Azubis:

- **Belastungen früh ansprechen:** Bei Auszubildenden, Vertrauenspersonen oder Lehrkräften.
- **Unterstützung annehmen:** Beratungsstellen, Krankenkassen oder psychologische Angebote können helfen.
- **Bei Überforderung:** Kleine, erreichbare Schritte vereinbaren, statt alles allein bewältigen zu wollen.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA stellt Unternehmen praxisnahe Leitfäden und Handlungshilfen zur Verfügung – etwa zur psychologischen Sicherheit in der Ausbildung sowie zur sensiblen Gesprächsführung bei psychischen Belastungen.

Mehr Infos:



Zum Leitfaden:





ZP EUROPE 2026
15.-17. SEPTEMBER
KÖLN

Europas führende
Plattform für People
& Organisational
Performance

TEAM HUMAN × AI

Smarter mit Menschen,
menschlicher mit KI.
Das neue Wir.

JETZT DEIN
KOSTENFREIES
TICKET SICHERN



Ticketcode: MLP

Ausbildung neu denken: Skills für die KI-Arbeitswelt

KI verändert Berufsbilder, Kompetenzen und Lernwege. Die Zukunft Personal Europe zeigt vom 15. bis 17. September 2026 in Köln, wie Ausbilder:innen und Bildungsverantwortliche Lernen, Talententwicklung und AI Literacy praxisnah gestalten können.

Die betriebliche Bildung steht vor einer doppelten Herausforderung: Berufsbilder und Kompetenzprofile verändern sich durch KI schneller, zugleich müssen Unternehmen Nachwuchs gewinnen, Wissen sichern und Lernen stärker in den Arbeitsalltag integrieren. Genau hier setzt die Zukunft Personal Europe 2026 mit ihrem Leitmotiv „**Team Human × AI**“ an.

Ausbildung wird zur Gestaltungsaufgabe

Für Ausbilder:innen und Bildungsverantwortliche geht es längst nicht mehr nur darum, Wissen zu vermitteln. Gefragt sind Lernarchitekturen, die Selbstlernkompetenz fördern, digitale Werkzeuge sinnvoll einbinden und Menschen befähigen, neue Technologien kritisch und souverän zu nutzen. KI kann Lernbedarfe erkennen, Inhalte personalisieren und bei der Erstellung von Lernmaterial unterstützen. Ob daraus echter Lernerfolg entsteht, entscheidet jedoch die didaktische Gestaltung.

Auf den Learning & Development Stages, in Workshops und im Austausch mit Lösungsanbietern zeigt die ZP Europe, wie Unternehmen Lernkultur, Talententwicklung und Qualifizierung weiterentwickeln können.

Besonders relevant für die Bildungspraxis:

- **Ausbildung 2030: Brauchen wir noch Ausbilder:innen?** Wie verändert sich die Rolle betrieblicher Ausbildung, wenn Lernende jederzeit auf KI und digitale Lernangebote zugreifen können?

- **KI-Kompetenz statt Tool-Schulung:** KI-Expertin und Autorin **Kenza Ait Si Abbou** zeigt, wie vorhandenes KI-Wissen sichtbar gemacht und mit einem AI-Literacy-Framework systematisch entwickelt werden kann.

- **Nachwuchs erreichen und binden:** „Mut, Impact, Machen: Employer Branding der Next Generation“ beleuchtet die Erwartungen jüngerer Zielgruppen.

- **Zukunftsdenken als lernbare Fähigkeit:** **Frederik G. Pferdt**, ehemaliger Chief Innovation Evangelist von Google zeigt, wie Menschen eine aktive Zukunftshaltung entwickeln können – relevant für Ausbildung und Personalentwicklung.

Vom Lernangebot zum Lerntransfer

Für Bildungsverantwortliche entscheidet sich die Qualität von Lerninhalten und Weiterbildung nicht an der Zahl der Trainings, sondern an ihrer Wirkung im Arbeitsalltag. Live-Trainings, interaktive Sessions und das ZP Impact Lab machen Methoden unmittelbar erfahrbar und unterstützen den Transfer in die eigene Organisation.

Auch auf der Expo wird Lernen konkret: Anbieter präsentieren digitale Lernplattformen, KI-gestützte Weiterbildung, Talent- und Skill-Management sowie Lösungen für personalisierte Lernpfade. So lassen sich unterschiedliche Ansätze direkt vergleichen und auf ihre Eignung für das eigene Ausbildungskonzept prüfen.

Die zentrale Frage lautet daher nicht, ob KI Ausbilder:innen ersetzt, sondern wie sich ihre Rolle weiterentwickelt: vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter, Kurator, Qualitätsprüfer und Gestalter von Lernprozessen.

Die Zukunft Personal Europe bietet an drei Tagen ein umfangreiches Programm mit 650+ Vortrags-session auf 22 Bühnen. 550+ Aussteller, Partner und Sponsoren präsentieren Ihre Produkte und Dienstleistungen für die Needs von HR und die Welt der Arbeit.

Wer Lernen und Kompetenzentwicklung im Zusammenspiel von Menschen und KI aktiv gestalten will, findet auf der ZP Europe reichlich frische Impulse, Praxisbeispiele und passende Lösungen.

Kostenfreies Tagesticket für Ihren Messebesuch

Der Veranstalter stellt ein limitiertes Ticketkontingent zur Verfügung. Einfach QR-Code in der Grafik scannen und das Ticket im Webshop einlösen.

Zukunft Personal Europe

15.–16. September 2026 | 09:00–17:30 Uhr
17. September 2026 | 09:00–17:00 Uhr
Hallen 4 und 5, Koelnmesse



Die Seele im Blick

Psychische Belastungen gehören für Auszubildende in Pflege- und Sozialberufen zum Alltag. Das Projekt „MegA – Mental gesund durch die Ausbildung“ setzt dort an: Es stärkt mentale Gesundheitskompetenz und macht Berufsfachschulen zu Orten, die psychische Gesundheit mitdenken.

Text Viktoria Udjbinac

Die meisten psychischen Erkrankungen beginnen bereits im Kindes-, Jugend- oder jungen Erwachsenenalter. Das bestätigt die internationale Forschung 2024 im Expertenbericht „Lancet Psychiatry Commission on Youth Mental Health“. Ausbildungsorte gewinnen deshalb zunehmend an Bedeutung als Orte, an denen Fachkräfte und Auszubildende psychische Gesundheit frühzeitig stärken können. „Drei Viertel aller psychischen Erkrankungen entstehen vor dem 25. Lebensjahr“,

sagt Leonie Müller, Psychologin, Gründerin und Geschäftsführerin von Kopfsachen e. V. Deshalb müsse Prävention genau in dieser Lebensphase ansetzen. So wie MegA: Kopfsachen entwickelt das Projekt und die Deutsche Bahn Stiftung finanziert dieses. Kopfsachen ist für die Konzeption und Koordination des Programms verantwortlich und setzt die Workshops mit eigens dafür qualifizierten psychologischen Workshopleitungen um. Die Deutsche Bahn Stiftung ist seit 2024 neuer Partner von Kopfsachen und fördert MegA.

Das Programm richtet sich speziell an Berufsfachschülerinnen und -schüler in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen sowie an deren Lehrkräfte. Nach einer Pilotphase an sieben Berufsfachschulen in vier Bundesländern in 2024 und 2025 rollt MegA seit 2026 an weiteren Standorten aus und wird 2027 auf die schulische Ausbildung von Pflegefachkräften ausgeweitet. Aktuell findet das Projekt an den Standorten Berlin, Hamburg, Köln, Leipzig, Halle und Frankfurt am Main statt. Mit MegA wollen Kopfsachen und die Deutsche Bahn Stiftung dazu beitragen, psychische Gesundheitsförderung dauerhaft in der Ausbildung zu verankern.

Die Idee zu Kopfsachen entwickelte Müller während ihres Psychologiestudiums. Gemeinsam mit zwei Kommilitonen entwickelte sie das Konzept, wissenschaftlich fundierte Präventionsangebote für Schulen aufzubauen. Aus den ersten Programmen für Schülerinnen und Schüler entwickelte sich schnell der Blick auf die Phase des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf. „Auszubildende laufen häufig unter dem

Radar. Denn während es für viele Studierende an Hochschulen und für dual Auszubildende in Betrieben Angebote des Gesundheitsmanagements gibt, fehlt Berufsfachschülerinnen und -schülern dieser Zugang häufig“, erklärt Müller. Sie absolvieren ihre Ausbildung überwiegend schulisch und sind nicht dauerhaft an einen Ausbildungsbetrieb angebunden. Genau darin sah Kopfsachen gemeinsam mit der Deutschen Bahn Stiftung eine Versorgungslücke.

Auf die Zielgruppe zugeschnitten

Das Projekt MegA entwickelte das Kopfsachen-Team 2023 und richtet sich bewusst nicht an alle Auszubildenden, sondern an Berufsfachschülerinnen und -schüler in Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufen. Der Umgang mit kranken oder hilfebedürftigen Menschen, Personalmangel, hohe Arbeitsdichte und steigende Ausbildungsabbrüche prägen vielerorts den Alltag. Gleichzeitig sieht Kopfsachen in dieser Zielgruppe Potenzial, betont Müller: „Wir sehen hier einen großen Multiplikationseffekt. Das Gelernte stärkt die —→



PNEUMAX

PNEUMAX Didaktik Systeme ZUR PRAXISNAHEN AUSBILDUNG

Systemtische und Modulkomponenten für:

- ▶ Basispneumatik
- ▶ Elektropneumatik
- ▶ Elektronisch gesteuerte Pneumatik

▶ DIDAKTIK-TISCHE ANFORDERN:
<https://tinyurl.com/wua65j7n>



▶ IHR ANSPRECHPARTNER
BEI PNEUMAX: MARK ZIEBIS



PNEUMAX GmbH | Tantalstraße 4 | 63571 Gelnhausen
FON.: +49 (0) 60 51 – 97 77 – 0 | WEB: [pneumax.de](https://www.pneumax.de)

Auszubildenden nicht nur selbst, sondern sie können es später auch in ihrem Berufsalltag an Patientinnen, Patienten sowie Klientinnen und Klienten weitergeben.“

Für Müller ist der Fokus des Projekts MegA auf eine klar definierte Zielgruppe einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren. „Diese Zielgruppe hat ganz besondere Bedürfnisse und deshalb sind die Angebote gemeinsam mit den Auszubildenden entwickelt worden.“ Kopfsachen setzt dabei auf einen partizipativen Entwicklungsprozess mit Projektwochen und Fokusgruppen. Die Erfahrungen der Teilnehmenden fließen direkt in die Gestaltung der Workshops ein, sodass Inhalte und Methoden an ihrer Lebensrealität ausgerichtet sind. Ebenso wichtig ist der wissenschaftliche Anspruch. Qualifizierte Fachkräfte vermitteln alle Inhalte basierend auf psychologischen Erkenntnissen. Kopfsachen bildet die Psychologinnen und Psychologen zu Workshopleitungen fachlich für ihre Aufgabe aus.

Drei Touchpoints für die Ausbildung

MegA begleitet die Auszubildenden über ihre gesamte Ausbildungszeit hinweg. Das Programm umfasst drei Workshoptage, sogenannte Touchpoints, die zu unterschiedlichen Phasen der Ausbildung stattfinden. „Die Themen verändern sich im Verlauf der Ausbildung. Deshalb sind die drei Workshoptage jeweils an die aktuelle Situation der Auszubildenden angepasst“, erklärt Müller. Im Mittelpunkt stehen Themen wie Selbstfürsorge, Emotionsregulation, Selbstwirksamkeit und Resilienz. Dabei gehe es nicht darum, psychologische Fachbegriffe zu vermitteln, sondern konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Dazu gehört beispielsweise Unterstützung zu suchen, die eigenen Ressourcen zu stärken, Achtsamkeit und Bewegung als Formen der Selbstfürsorge einzusetzen, sich selbst zu reflektieren sowie eigene Bedürfnisse und Ziele zu erkennen. Auch Gesprächsführung und der Umgang mit belastenden Situationen zählen zu den Handlungsmöglichkeiten. Deshalb arbeiten die Teilnehmenden im Projekt MegA mit Übungen, Fallbeispielen und Reflexionsformaten. Die abstrakten psychologischen Konzepte sollen dadurch für sie persönlich erlebbar werden: Sie sollen nicht nur wissen, was etwa Selbstwirksamkeit oder Selbstfürsorge bedeuten, sondern ausprobieren, wie sie diese Kompetenzen im eigenen Alltag einsetzen können. Eine digitale

„Psychische Gesundheit sollte genauso selbstverständlich vermittelt werden wie fachliche Kompetenz. Dafür braucht es politischen Willen und verlässliche Finanzierungsstrukturen.“

Lernplattform ergänzt die Workshops. „Die Lernvideos erinnern die Teilnehmenden auch nach dem Workshop immer wieder an die Inhalte“, erklärt Müller.

Lehrkräfte als Multiplikatoren

Auch die Fortbildung von Lehrkräften ist für das Projekt wichtig, so Müller: „Nicht allein die Auszubildenden tragen die Verantwortung für ihre psychische Gesundheit. Die Sensibilisierung und entsprechende Qualifizierung der Lehrkräfte ist ebenfalls wichtig.“ Viele Lehrkräfte seien im Umgang mit psychischen Belastungen unsicher. Sie hätten häufig Sorge, Warnsignale falsch einzuordnen oder in schwierigen Situationen nicht angemessen zu reagieren. Die Fortbildungen vermitteln deshalb nicht nur Wissen über psychische Gesundheit, sondern auch klare Handlungsabläufe für typische Situationen im Schulalltag. „Lehrkräfte fungieren als wichtige Multiplikatoren: Sie können psychische Belastungen früh erkennen, Gespräche anstoßen und den Zugang zu professionellen Unterstützungsangeboten erleichtern“, sagt die Psychologin. Genau in dieser Rolle stärke MegA die Lehrkräfte.

Perspektiven für eine langfristige Verankerung

Das Projekt soll auch 2027 und eventuell sogar darüber hinaus weiterlaufen, Gespräche dazu mit der Deutschen Bahn Stiftung gebe es bereits. Langfristig verfolgt Kopfsachen laut Müller ein größeres Ziel: „Psychische Gesundheit sollte genauso selbstverständlich vermittelt werden wie fachliche Kompetenz. Dafür braucht es politischen Willen und verlässliche Finanzierungsstrukturen.“ Nach ihrer Einschätzung wächst das Bewusstsein für das Thema derzeit deutlich. Fachkräftemangel, hohe Ausbildungsabbrüche und steigende psychisch bedingte Fehlzeiten würden die mentale Gesundheit junger Menschen zunehmend in den Fokus rücken: „Gerade jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um mit

Best-Practice-Projekten zu zeigen, dass es funktionierende Lösungen gibt.“ Für eine dauerhafte Verankerung psychischer Gesundheitsförderung in der Berufsausbildung seien aber nicht nur die Länder, sondern auch die Ausbildungseinrichtungen und Betriebe wichtige Akteure.

Um die langfristige Verankerung des Programms zu unterstützen, legt Kopfsachen großen Wert auf Evaluationen. Der Verein wertet deshalb Workshops sowohl mit standardisierten Fragebögen als auch anhand persönlicher Rückmeldungen der Teilnehmenden aus. „Wir sehen eine Verbesserung der mentalen Gesundheitskompetenz nach den Workshops“, betont Müller. Dafür erfasst Kopfsachen, wie sich die mentale Gesundheitskompetenz der Teilnehmenden vor und nach dem Workshop verändert. Neben den messbaren Ergebnissen zeigen auch persönliche Rückmeldungen die Wirkung des Projekts. „Manche schreiben uns, dass sie sich einer Freundin anvertraut oder entschieden haben, eine Therapie zu beginnen“, so Müller. MegA setzt also tatsächlich etwas in Bewegung.

KENNZAHLEN DER TEILNEHMENDEN

80 Prozent wünschen sich, dass auch andere Klassen Zugang zu den MegA Workshops bekommen.

70 Prozent wollen danach an weiteren Workshops zu mentaler Gesundheit teilnehmen.

Das schätzen die Teilnehmenden an MegA

„Hilfe suchen ist in Ordnung und hat nichts mit Schwäche zu tun.“

„Professionalität.“

„Spielerische Gestaltung.“

„Abwechslung, nicht nur Theorie.“

Mehr Informationen zum Projekt, Standort und zur Teilnahme:



JOURIST Reader

DER VORLESESTIFT
BEI LEGASTHENIE

FÜR DEN EINSATZ IN SCHULEN

Keine Datenspeicherung

Zum Lernen und für
Prüfungen



Der Offline-Vorleseestift, der Schülerinnen und Schülern mit Legasthenie oder Leseschwäche mehr Teilhabe ermöglicht!

Funktioniert komplett ohne Internet

Sprachausgabe in Deutsch, Englisch,
Französisch, Spanisch, Italienisch und
Niederländisch

Eingebauter Lautsprecher, Kopfhörer
inklusive

Scannen von Papier, Bildschirm oder
Tablet

Inkl. Leselineal für sichere Zeilenführung



**Fordern Sie gerne
ein Testgerät
zur kostenlosen
30-Tage-Probe an.**



Preis EUR 320,- inkl. MwSt.

Klassensets verfügbar.

Mengenrabatt für Schulen auf Anfrage.

www.jouristreader.de

Jourist Verlags GmbH

Tel.: 040 21098290 · info@jouristreader.de



Unlock the potential

Berufsorientierung beginnt nicht bei Selbsttests und Wunschberufen, sondern bei realen Chancen vor Ort. Das Projekt BeMINT bietet jungen Menschen aus einkommensschwachen Familien in Nigeria konkrete Perspektiven für Ausbildung, Arbeit und Unternehmertum.

Text Viktoria Udjbinac

Berufsorientierung beginnt für viele junge Menschen mit der Frage, was sie gut können und was sie später einmal werden wollen. In Nigeria setzt das Projekt BeMINT der Siemens Stiftung einen anderen Akzent, wie Projektleitung Rebecca Ottmann erläutert: „Berufliche Orientierung wird oft als Prozess der Selbstfindung verstanden. Das greift jedoch zu kurz. Junge Menschen brauchen nicht nur die Antwort auf die Frage: ‚Wer bin ich?‘, sondern vor allem auf die Frage: ‚Welche Möglichkeiten gibt es in meinem konkreten Umfeld?‘“

BeMINT ist 2022 in Lagos in Nigeria gestartet und richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene aus einkommensschwachen Haushalten. Das Projekt verbindet IT-Training, Makerspace, Praktika und die Fortbildung von Lehrkräften. In der ersten Projektphase BeMINT 1.0 nahmen 304 Jugendliche teil. Darunter waren 230 Schulabsolventinnen und -absolventen sowie 74 Schülerinnen und Schüler. 56 Lehrkräfte aus 30 Schulen wurden im Rahmen einer Weiterbildung fortgebildet. 150 Schulabsolventinnen und -absolventen qualifizierten sich für ein Praktikum, 142 traten ein vierwöchiges Praktikum in einem MINT-orientierten Unternehmen an, 117 schlossen es erfolgreich ab.

Mit BeMINT 2.0 wurde das Angebot auf 400 Teilnehmende ausgeweitet. Es sollte berufliche Orientierung dort ermöglichen, wo sie tatsächlich ansetzen kann: bei den Bedarfen des lokalen Arbeitsmarkts.

Ottmann beschreibt Nigeria als Land, in dem die Jugend mit enormem Druck auf den Arbeitsmarkt drängt. Das Durchschnittsalter im Land liegt bei 18 Jahren. Gleichzeitig sei Nigeria ein wichtiger digitaler Knotenpunkt auf dem Kontinent. Genau dort setze BeMINT an: „Uns war es wichtig, dass wir den jungen Menschen eine berufliche Orientierung geben“, erklärt sie, „besonders jungen Menschen aus Low-Income-Families, die nicht die riesigen Perspektiven haben, weil sie einfach keine Vorbilder haben.“

Praxis statt Theorie

Der Kern des Projekts lautet deshalb: Hands-on. BeMINT setzt auf handlungsorientiertes Lernen im Makerspace, auf Projektarbeit und auf Praktika in Unternehmen. Für Ottmann ist das kein pädagogisches Detail, sondern ein Grundprinzip: „In den meisten afrikanischen Ländern, wie auch in Deutschland, passiert alles in der Theorie. Das reicht nicht aus. Deswegen war es für uns wichtig, diese Hands-on-Komponente mit reinzubringen.“

Dass Jugendliche Berufe nicht nur erklärt bekommen, sondern erleben, sei laut Ottmann zentral: „Wenn man selber machen und ein Projekt umsetzen darf, dann ist nochmal eine ganz andere Verankerung bei den Lernenden, als wenn sie das nur in der Theorie haben.“ Das Trainingszentrum in Lagos wurde im Rahmen von BeMINT mit 30 Desktop-Computern, einem Internetrouter, einer unterbrechungsfreien Stromversorgung und vier Laptops ausgestattet. Der Makerspace im Trainingszentrum des Projekts sei dabei ein geschützter Ort, an dem Fehler erlaubt sind. „Die Jugendlichen sollen sogar Fehler machen“, so Ottmann. Gerade in einer Lernkultur, in der Autorität und Auswendiglernen oft dominieren, wie es in Nigeria der Fall ist, sei das ein entscheidender Perspektivwechsel.

Die Praxisphase wurde in der zweiten Projektphase BeMINT 2.0 sogar länger: aus einem anfangs drei- oder vierwöchigen Praktikum wurden zwölf Wochen. Das hatte Folgen für beide Seiten. Jugendliche lernen länger und konkreter, wie der Arbeitsalltag funktioniert. Und die Betriebe können die jungen Menschen besser kennenlernen. „Das hat natürlich auch den Vorteil, dass die Jugendlichen und jungen Erwach-

senen eine Idee bekommen, wie ein Arbeitsablauf in einem Unternehmen aussieht und was gefordert und gefragt ist“, erklärt die Projektleiterin.

Neue Zugänge schaffen

BeMINT richtet sich bewusst an junge Menschen, die ohne zusätzliche Unterstützung kaum Zugang zu solchen Lern- und Arbeitsräumen hätten. Transportkosten, Verpflegung oder Laptops sind im Projekt deshalb keine Nebensache, sondern Voraussetzung. Viele Teilnehmende tragen zum Familieneinkommen bei und können nicht zwölf Wochen abwesend sein. „Wenn jetzt ein junger Mann, eine junge Frau einfach eine Woche, zwei, drei oder zwölf Wochen nicht zur Verfügung steht, um das Familieneinkommen ein bisschen anzuheben, muss das kompensiert werden“, erklärt Ottmann. Deshalb übernimmt das Projekt Transportkosten, sorgt für Verpflegung und stellt bei Bedarf Laptops zur Verfügung – damit die Teilnahme nicht an Fahrgeld oder Hardware scheitert.

Ein Alumni-Netzwerk aus Teilnehmenden der ersten Projektphase unterstützt Neueinsteigende, berichtet von eigenen Erfahrungen und nimmt Ängste. —>

provadis
Hochschule

Nicht jedes Unternehmen braucht den gleichen Studiengang. Sondern den richtigen.

Standardstudiengänge passen nicht immer zu den Anforderungen eines Unternehmens. Deshalb entwickelt die Provadis Hochschule gemeinsam mit Ihnen individuelle Bachelor- und Masterstudiengänge.

Mit unserer langjährigen Erfahrung entstehen passgenaue Studienkonzepte, flexibel, bedarfsgerecht und auf Wunsch direkt an Ihrem Standort. Zu den Unternehmen, für die wir bereits individuelle Studiengänge entwickelt haben, zählen u. a. die Deutsche Telekom und Engelbert Strauss.

Lassen Sie uns gemeinsam die passgenaue Lösung für Ihr Unternehmen gestalten.

STUDENTS BY PROVADIS
**THINKING |
INDUSTRY NEW**

www.provadis-hochschule.de



Das Netzwerk ergänzt damit die digitalen und praktischen Trainings um einen direkten Austausch zwischen ehemaligen und neuen Teilnehmenden. Das Projekt arbeitet zudem eng mit lokalen Partnern zusammen. Wichtig ist der Projektleitung, Ideen gemeinsam mit lokalen Organisationen zu entwickeln und an den jeweiligen Kontext anzupassen, statt Konzepte aus Deutschland einfach zu übertragen. Deshalb setzen lokale Organisationen die Maßnahmen vor Ort um, während die Siemens Stiftung, die Delegation der deutschen Wirtschaft in Nigeria AHK und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung BMZ den finanziellen und strukturellen Rahmen mittragen.

Der afrikanische Arbeitsmarkt ist für Ottmann nicht nur ein Problemraum, sondern auch ein Raum von Möglichkeiten. „Gerade in der Digitalwirtschaft können junge Menschen im eigenen Land bleiben, Aufträge aber international bearbeiten. So wird aus Qualifizierung auch Bindung an den lokalen Wirtschaftsraum. Also: Unlock the potential.“ Das Ziel sei demnach nicht Abwanderung, sondern Entwicklung vor Ort.

Zukunft der Frauen

Besonders wichtig ist für BeMINT die Beteiligung junger Frauen. In BeMINT 1.0 lag der Frauenanteil bei 48,7 Prozent. „Für junge Frauen braucht es einfach immer einen Bezug zur eigenen Lebenswelt“, sagt Ottmann. So werden technische Berufe für sie auch attraktiv. Genau deshalb sind praxisnahe Zugänge wirksam: Wenn ein Beruf konkrete Probleme löst, steigt die Chance, dass er überhaupt in Betracht gezogen wird. Als Beispiel nennt Ottmann ein Partnerprojekt aus Kenia: Nachdem sie sich im Training intensiv mit Wasserversorgung und Umweltthemen beschäftigt hatten, entschieden sich rund die Hälfte der teilnehmenden jungen Frauen dafür, Klempnerin zu werden. „Für Frauen ist es unglaublich wichtig, Wasser zu haben“, erzählt Ottmann. Sie sind meist verantwortlich für die Versorgung der Haushalte, für Wäsche und Körperhygiene und benötigen insbesondere während der Menstruation verlässlich sauberes Wasser. Wenn technische Berufe dazu beitragen, diese Versorgung zu sichern, werden sie für junge Frauen unmittelbar relevant: Ein Beruf, mit dem sie beispielsweise Wasserleitungen in Haushalten verlegen können, verändert ihren eigenen Alltag und den ihrer Familien spürbar.

Dieser Gedanke zieht sich durch das ganze Projekt. Ob Solartechnik, digitale Kompetenzen oder Projektarbeit: Entscheidend sei, dass die Jugendlichen erleben, wofür sie lernen. Nicht nur, was ein Beruf ist, sondern was er im Alltag verändert.

Was Deutschland lernen kann

Ottmann nennt vor allem drei Dinge, die die deutsche Berufsbildung vom BeMINT-Ansatz übernehmen könnte: mehr Projektlernen, mehr Praxisbezug und mehr Mut, junge Menschen früh in reale Kontexte zu bringen. Der Makerspace sei dafür ein ideales Lernumfeld, weil dort Projektentwicklung, Fehlerkultur und Teamarbeit zusammenkommen.

Der deutsche Markt könne sich außerdem ansehen, wie eng BeMINT Berufsorientierung mit lokalem Bedarf verbindet. Nicht der allgemeine Wunsch, „irgendetwas mit Technik“ zu machen, steht am Anfang, sondern die Frage: Was braucht die Region? Welche Berufe sind dort sinnvoll? Und welche Wege führen wirklich in Arbeit? Genau darin liegt die Stärke des Projekts: Es denkt Berufsorientierung nicht als Selbstsuche im luftleeren Raum, sondern als Zukunftsgestaltung im konkreten Kontext.

BeMINT IN KÜRZE

- › **Start:** 2022, Ort: Lagos, Nigeria
- › **Zielgruppe:** Jugendliche und junge Erwachsene aus einkommensschwachen Haushalten, vor allem Schulabsolventinnen und -absolventen
- › **Umfang:** BeMINT 2.0 richtet sich an 400 Teilnehmende – die erste Phase erreichte 300 junge Menschen
- › **Partner:** Siemens Stiftung, Delegation der Deutschen Wirtschaft in Nigeria AHK, Empowering Africans Through Education Initiative EAE, Lagos State Universal Basic Education Board, gefördert durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung BMZ
- › **Bausteine:** IT-Training, Makerspace, Praktika, Lehrkräftefortbildung, Alumni-Netzwerk, Bewerbungstraining und digitale Kompetenzen
- › **Ziel:** Berufliche Orientierung mit Praxisbezug, bessere Beschäftigungschancen und Stärkung lokaler Perspektiven

Mehr zum Projekt:

www.siemens-stiftung.org/projekte/bemint/

Video-Einblicke in das Projekt:

New makerspace enhances career prospects for Nigerian youth	Vorstellung des neuen Maker-Space im Rahmen von BeMINT 2.0 in Lagos.	
Embrace Equity: On Women's Day, female students share how IT training will benefit them	Teilnehmerinnen berichten über ihre Erwartungen und Chancen durch das BeMINT-Programm. Das Video beschreibt explizit das BeMINT_Nigeria-Projekt und die Partnerschaft mit Siemens Stiftung, EAE und AHK.	
BeMINT_Nigeria Handover Ceremony in Lagos	Film zur Übergabe und zum Projektabschluss von BeMINT 1.0. Erwähnt die Ausbildung von Schulabgänger/-innen in Lagos.	



Jahreskongress
Berufliche Bildung
jakobb

jakobb Stuttgart

26.–27. November 2026 | IHK Region Stuttgart



Jetzt informieren
und Ticket sichern!



► www.jakobb.de/stuttgart

Vielfalt stärken – Zukunft gestalten

Der **jakobb** ist das Praxis-Event für Lehr- und Führungskräfte berufsbildender Schulen sowie Ausbilder:innen in Betrieben.

Komm am **26. & 27.11.** nach Stuttgart und freu dich auf:

- **Impulse** führender Expert:innen zu Fachkräftesicherung und Zukunftsgestaltung
- **Panels** und **Best Practices** zu Herausforderungen im Ausbildungsalltag
- ein **inspirierendes Gespräch** mit **Fabian Hambüchen** über Motivation und mentale Stärke
- eine **Fachmesse** und **Exkursionen** zu renommierten Ausbildungsunternehmen
- **Networking** und persönliche Begegnungen beim Abendevent

Veranstalter



In enger Kooperation mit



Region Stuttgart



Partner



Baden-Württemberg
Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport



Die KI denkt nicht

KI braucht Kontext, um Lernmaterial passend zu gestalten.
Große Sammeldokumente verschwenden jedoch
Verarbeitungskapazität und erschweren Aktualisierungen.
Das Open Knowledge Format verbindet Wissensmodule
und ermöglicht deren gezielte Auswahl.

**SERIE „GUT
GEPROMPTET“**
KI-Prompts für
die Ausbildung

Gastbeitrag Ulrich Ivens

Ein kleiner Betrieb bildet drei junge Menschen aus. Zwei erlernen den Beruf Kaufmann beziehungsweise Kauffrau für Büromanagement. Eine weitere Auszubildende lernt Kauffrau für Dialogmarketing. Alle arbeiten zeitweise gemeinsam an Projekten und sind in unterschiedlichen Ausbildungsjahren. Also unterscheiden sich Vorwissen, Stärken und Lernziele deutlich. Eine KI kennt diese Unterschiede zunächst nicht. Ohne belastbaren Kontext produziert sie allgemeines Lernmaterial. Vielleicht ergänzt sie sogar ungesicherte Annahmen. Ein großes Dossier als Wissensbasis löst das Problem nur teilweise. Es enthält schnell veraltete oder gerade unnötige Informationen.

OKF macht Wissen austauschbar

Das Open Knowledge Format OKF organisiert dieses Wissen im Format Markdown. Jede Wissensdatei beschreibt ein abgegrenztes Feld. Das kann ein Ausbilderprofil, eine Lernumgebung oder ein Azubi-Dossier sein. OKF befindet sich noch im Entwurfsstadium und bleibt bewusst schlank. Jede einzelne Konzeptdatei besitzt einen Kopfbereich mit Metadaten.

Eine mögliche Wissensbasis sieht so aus:

```
ausbildung-wissensbasis/
├── index.md
├── ausbilderprofil.md
├── lernumgebung.md
├── azubis/
│   ├── azubi-bueromanagement-01.md
│   ├── azubi-bueromanagement-02.md
│   └── azubi-dialogmarketing-01.md
└── log.md
```

Die Datei index.md bildet die Metaebene. Als reservierte Indexdatei verlinkt sie Module und beschreibt deren Inhalte kurz.

Ausbildungswissen

- [Ausbilderprofil](ausbilderprofil.md) – Haltung, Kompetenzen und Entwicklungsfelder
- [Lernumgebung](lernumgebung.md) – Methoden, Teamabsprachen und Technik
- [Azubi Büromanagement 01](azubis/azubi-bueromanagement-01.md) – aktueller Lernstand

Ein kompatibles System liest zunächst diesen Wegweiser. Danach öffnet es nur passende Wissensdateien. Dieses Prinzip heißt „progressive disclosure“, also schrittweise Bereitstellung relevanter Informationen. Manche Chatbot-Systeme unterstützen keinen Unterordner in der Wissensbasis, dann wird hier im Beispiel der Ordner „azubis“ weggelassen und die Personen-Dossiers liegen im Wurzelverzeichnis.

Damit landet nicht automatisch das gesamte Wissen im Verarbeitungsfenster des Sprachmodells. Das spart Token und reduziert ablenkenden Kontext. OKF schafft dafür die Struktur, erzwingt aber keine bestimmte Technik.

DER AUTOR



Ulrich Ivens ist langjähriger Ausbildungsleiter und derzeit stellvertretender Bereichsleiter Bildung bei der IHK Aachen. Er ist ausgebildeter Erwachsenenbildner und konzipiert Trainings für Ausbildungs- und Weiterbildungspersonal.

Vier Bausteine mit klaren Aufgaben

Unser Beispiel ist so umsetzbar:

1. Das **Ausbilderprofil** enthält die verschriftlichte Selbstreflexion. Dazu gehören pädagogische Präferenzen, berufliche Kompetenzen, Stärken und Entwicklungsfelder. Die KI kann dadurch Material passend zur eigenen Ausbildungspraxis entwerfen.
2. Die **Lernumgebung** beschreibt verfügbare Methoden und Werkzeuge. Dazu zählen Lernplattform, Präsentationstechnik, betriebliche Software und geeignete Lernorte. Auch Absprachen des Ausbilderteams gehören hinein.
3. Jedes **Azubi-Dossier** dokumentiert beobachtbares Lernen. Sinnvoll sind Ausbildungsstand, vorhandene Kompetenzen, Lernziele und bisherige Rückmeldungen. Starre Zuschreibungen wie „visueller Lerntyp“ helfen dagegen eher wenig. Konkrete Beobachtungen liefern bessere Anhaltspunkte.

Die Indexdatei verbindet alle Module. Ein Eintrag könnte lauten: „Azubi Büromanagement Peter Muster – sicher in Tabellenkalkulation, übt Kundengespräche.“ So erkennt das System die Relevanz, bevor es das vollständige Dossier öffnet.

Ändert sich etwas, bleibt der Austausch einfach. Ein bestandener Azubi verlässt das aktive Bundle. Eine neue Auszubildende erhält ein eigenes Modul. Neue Lerntechnik verändert nur die Datei zur Lernumgebung. Die übrigen Inhalte bleiben unberührt. Erweiterungen auf die Dateibasis zum Beispiel auf fachliche Wissensinhalte, spezifisches Unternehmenswissen, sind schnell gemacht.

Projektarbeit passend verteilen

Jetzt zur Anwendung. Die drei Azubis sollen eine Kundenveranstaltung organisieren. Der Ausbilder möchte gezielt Entwicklungsfelder stärken. Die KI benötigt dafür nur Ausbilderprofil, Lernumgebung und drei ausgewählte Dossiers.

Situation/Ziel: Eine Projektarbeit soll individuelle Entwicklungsziele mit gemeinsamer Verantwortung verbinden.

Möglicher Prompt mit der Wissensbasis:

„Nutze das Ausbilderprofil, die Lernumgebung und die drei verlinkten Azubi-Dossiers. Plane eine Projektarbeit zur Organisation einer Kundenveranstaltung. Weise jeder Person eine verantwortliche Teilaufgabe zu. Begründe jede Zuordnung mit dokumentierten Kompetenzen und Entwicklungsfeldern.

Nenne pro Aufgabe ein beobachtbares Erfolgskriterium. Kennzeichne fehlende Informationen ausdrücklich. Ergänze keine Annahmen.“

Dieselbe Wissensbasis erlaubt weitere Varianten, wie die vorrangige Nutzung der Stärken der Azubis. So kann der Ausbilder zwischen Förderung und Ergebnissicherung wählen. Das Prinzip funktioniert auch in beruflichen Schulen. Lehrkräfte ersetzen Azubi-Dossiers durch Lernstandprofile ihrer Schülerinnen und Schüler. Klassen-, Methoden- und Technikmodule beschreiben den gemeinsamen Unterrichtskontext. Personenbezogene Daten gehören ausschließlich in DSGVO-konforme Systeme mit geeigneter interner Verarbeitung oder Auftragsverarbeitung.

Die Struktur zu erstellen ist eine Fleißaufgabe. Damit die ersten Versuche gut von der Hand gehen, steht DIKA 2.0 bereit. DIKA 2.0 unterstützt beim Aufbau solcher OKF-Dateien. Prompt und Mark-down-Wissen stehen unter dem QR-Code zur Nutzung bereit. Wer sich für die Technik hinter der OKF-Spezifikation interessiert, findet sie im GitHub-Projekt von Google Cloud.



Lizenzhinweis: Dieser Text steht unter der Lizenz CC BY SA 4.0.

PRAKTISCHE TIPPS FÜR DEN ALLTAG

- › Mit DIKA 2.0 beginnen und eine Grundstruktur erstellen.
- › Beobachtungen dokumentieren und mit festen Persönlichkeitstypen sparsam sein.
- › Stabile Stammdaten von häufig wechselnden Lernständen trennen.
- › Änderungen mit Datum oder optional in log.md vermerken.
- › Nicht mehr benötigte Personendossiers entfernen.
- › Funktioniert am besten als CustomGPT/ Gem/Spezialanwendung.
- › Wissensbasis regelmäßig, zum Beispiel einmal pro Quartal, aktualisieren.

Mehr Geschlecht als recht

Männer in technischen Berufen, Frauen in sozialen Tätigkeiten:
Die Arbeitswelt ist noch immer stark nach Geschlecht sortiert.
Girls' Day und Boys' Day setzen hier an und eröffnen neue Einblicke.

Text Franziska Schubert

GIRLS' DAY UND BOYS' DAY

Die Aktionstage finden jährlich statt: Den Girls' Day gibt es seit 2001, den Boys' Day seit 2011. Sie ermöglichen Jugendlichen Einblicke in Berufe, in denen ihr Geschlecht bislang unterrepräsentiert ist. Betriebe, Einrichtungen und Organisationen bieten dabei Schnupperpraktika, Workshops und weitere Angebote an. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. koordiniert beide Aktionstage bundesweit. Gefördert werden sie vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Der Girls' Day wird zusätzlich vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt gefördert.

Mehr Infos:

» girls-day.de und boys-day.de

Ein Mädchen programmiert eine App. Ein Junge probiert sich in der Pflege aus. Jugendliche lernen Berufe kennen, in denen das eigene Geschlecht bislang deutlich unterrepräsentiert ist. Das ist die Idee der Aktionstage Girls' Day und Boys' Day: Einmal jährlich öffnen Unternehmen, Hochschulen und weitere Einrichtungen ihre Türen für Schülerinnen und Schüler ab Klasse 5. Mädchen erhalten dabei vor allem Einblicke in technische, naturwissenschaftliche und handwerkliche Berufe, Jungen in soziale, erzieherische und pflegerische Tätigkeiten.

Das Konzept scheint zu funktionieren: Die externe Evaluation der Aktionstage durch die Prognos AG 2025 zeigt, dass 69 Prozent der Mädchen und 67 Prozent der Jungen angaben, durch ihre Teilnahme neue Berufe kennengelernt zu haben. 95 Prozent der Teilnehmerinnen und 89 Prozent der Teilnehmer würden den Aktionstag weiterempfehlen. Auch die befragten Lehrkräfte sehen einen Effekt: Mehr als drei Viertel berichten von neuen Impulsen für die Praktikumswahl und einer Erweiterung des Berufswahlspektrums.

Das ist ein Erfolg. Und trotzdem bleibt die Berufswelt erstaunlich sortiert. Die OECD-Auswertung der PISA-2022-Daten zeigt: Mädchen interessieren sich deutlich seltener für männerdominierte MINT-Berufe, während Jungen umgekehrt seltener soziale oder Pflegeberufe anstreben. Dabei ist jedoch zwischen den Berufswünschen der Jugendlichen und der tatsächlichen Verteilung in den Berufen zu unterscheiden. Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit deuten darauf hin, dass sich die traditionellen geschlechtstypischen Berufsmuster langsam auflockern: So ist zum Beispiel der Frauenanteil in Ingenieurberufen von rund 15 Prozent im Jahr 2012 auf über 20 Prozent in 2024 gestiegen.

Männer als Ingenieure, Frauen als Erzieherinnen

Junge Menschen entscheiden sich dabei keineswegs zufällig für ihren späteren Beruf. Schon Kinder entwickeln Vorstellungen darüber, welche Tätigkeiten und Berufe zu Frauen und Männern passen. Die internationale Meta-Analyse „The Development of Children's Gender Stereotypes About STEM and Verbal Abilities“ von 2024 mit mehr als 145 000

Kindern und Jugendlichen kam zu dem Ergebnis, dass geschlechtsbezogene Kompetenzstereotype bereits früh entstehen: Schon mit etwa sechs Jahren werden Fähigkeiten in Bereichen wie Informatik, Ingenieurwesen und Physik eher Jungen zugeschrieben. Wie sich solche Vorstellungen in konkreten Berufswünschen zeigen, verdeutlicht auch eine aktuelle schwedische Studie mit 1832 Kindern im Alter von 5 bis 13 Jahren. Mädchen nennen häufiger Berufe mit Menschen- oder Tierbezug, Jungen eher Tätigkeiten, die mit Dingen zu tun haben wie Fußballer oder Pilot.

Solche Bilder entstehen nicht im luftleeren Raum: Familie, Schule, Medien und das soziale Umfeld vermitteln Kindern fortlaufend Vorstellungen darüber, was als typisch für das jeweilige Geschlecht gilt. Wer immer wieder Männer als Ingenieure und Frauen als Erzieherinnen sieht, bekommt so eine Vorstellung davon, was „normal“ ist. Die Initiative Klischeefrei des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB beschreibt Geschlechterklischees deshalb als tief verankerte Vorstellungen, die häufig unbewusst wirken. Jugendliche können dadurch ihre tatsächlichen Interessen und Kompetenzen bei der Berufswahl weniger stark berücksichtigen und orientieren sich stattdessen an der erwarteten sozialen Anerkennung.

Auch die Forschung zur beruflichen Orientierung zeigt, dass Jugendliche bei der Berufswahl unterschiedliche Faktoren abwägen. Laut der aktuellen BIBB-TU-Darmstadt-Berufsorientierungsstudie geht es dabei nicht nur darum, ob eine Tätigkeit Spaß macht oder den eigenen Interessen entspricht. Auch Arbeitszeiten, Gehalt und Aufstiegschancen sowie die erwartete Wertschätzung und soziale Anerkennung spielen eine Rolle. Jugendliche berücksichtigen zudem, wie Familie und Freunde über einen Beruf denken – und schließen Berufe aus, wenn sie negative Reaktionen ihres Umfelds erwarten. Das hat auch Konsequenzen für die Berufsorientierung: Unternehmen sollten Jugendlichen nicht nur Tätigkeiten vorstellen, sondern auch zeigen, welche Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven sie erwarten.

Was Berufe attraktiv macht

Die Aktionstage Girls' Day und Boys' Day können dabei einen wichtigen ersten Schritt leisten: Sie bringen Jugendliche mit Tätigkeiten in Kontakt, die ihnen bislang fremd waren. Sie zeigen Vorbilder und ermöglichen praktische Erfahrungen. Genau das bewerten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer laut Evaluation positiv. Dabei ist es nicht nur sinnvoll, wenn Jugendliche Unternehmen besuchen – auch Unternehmen können in die Schulen kommen und ihre Ausbildungsberufe vorstellen, zeigt die aktu-



elle BIBB-TU-Darmstadt-Studie „Can vocational role models change the gendered perception of STEM VET occupations?“. Nach Schulbesuchen von Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern wussten Schülerinnen mehr über die vorgestellten MINT-Ausbildungsberufe und konnten sich eher vorstellen, selbst in diesen Berufen zu arbeiten.

Die berufsspezifische Selbstwirksamkeit – also das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, die Anforderungen eines bestimmten Berufs bewältigen zu können – veränderte sich durch diese Schulbesuche dagegen nicht. Das BIBB beschäftigt sich deshalb in mehreren Forschungsprojekten mit der Frage, wie Berufsorientierung das Berufswahlspektrum tatsächlich erweitern kann. Ein Ansatz setzt bei sogenannten Logiken der Berufswahl an: Jugendliche sollen nicht nur Berufe kennenlernen, sondern reflektieren, warum sie bestimmte Berufe attraktiv und andere unpassend finden.

Die Aktionstage selbst stehen inzwischen zur Diskussion. 2026 kritisierte der Bayerische Jugendring, dass die traditionelle Einteilung in Girls' Day und Boys' Day einen Widerspruch enthalten könne: Jugendliche würden zunächst nach Geschlecht sortiert, um anschließend Geschlechterklischees abzubauen. Der Verband plädiert dafür, Interessen und Neugier stärker in den Mittelpunkt zu stellen. Das muss nicht bedeuten, Girls' Day und Boys' Day abzuschaffen – die Evaluation zeigt schließlich, dass Teilnehmende die Aktionstage positiv bewerten. Vielmehr ginge es um die nächste Entwicklungsstufe: Nicht Mädchen für Männerberufe und Jungen für Frauenberufe zu gewinnen, sondern Jugendlichen Berufsfelder zu eröffnen, die zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen. Dafür braucht es Begegnungen mit der Arbeitswelt, aber auch Zeit zur Reflexion und klischeefreie Berufsorientierung.

UNTERSTÜTZUNG BEIM AUSBILDUNGSSTART

Das digitale Portal „zynd“ des Bundesinstituts für Berufsbildung unterstützt Jugendliche kostenlos bei der Berufsorientierung. Mit interaktiven Lernangeboten, sogenannten Playlets, können junge Menschen ihre Stärken entdecken, Berufsfelder erkunden und sich auf Bewerbungen vorbereiten.

Das Angebot richtet sich auch an pädagogische Fachkräfte: Sie erhalten ergänzende Materialien und können Jugendliche bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven begleiten.

» www.zynd.de/play/wert-voll

Fachhochschulreife online parallel zur Ausbildung

Das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung SHIBB bietet ab dem Schuljahr 2026/27 erstmals einen ausbildungsbegleitenden Online-Zusatzunterricht zum Erwerb der Fachhochschulreife an. Auszubildende können den Unterricht flexibel an zwei Abenden pro Woche oder samstags absolvieren. Das Angebot richtet sich an Personen mit einer drei- oder dreieinhalbjährigen dualen Berufsausbildung und mittlerem Schulabschluss. Anmeldungen sind bis zum 18. Dezember 2026 über die jeweilige Berufsschule möglich.



Neue Präsidentin für das BIBB berufen

Sandra Garbade hat zum 1. August die Präsidenschaft des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB übernommen. Die promovierte Wirtschaftspädagogin war zuvor neun Jahre Geschäftsführerin des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung und verantwortete dort die strategische Weiterentwicklung. Ihr Ziel: „Zusammen mit allen Partnern in der Branche wird das BIBB unter meiner



Leitung die Modernisierung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland aktiv gestalten und weiterhin zur Fachkräftesicherung sowie zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands beitragen.“ Garbade löst damit Friedrich Hubert Esser ab, der in den Ruhestand geht.

DIDACTA BILDUNGSMESSE 2027 STELLT MOTTO VOR

Die nächste didacta Bildungsmesse findet vom 23. bis 27. Februar 2027 in Hannover statt und steht unter dem Motto „Bildung am Limit? Vielfalt. Qualität. Innovation.“ Europas größte Bildungsmesse rückt damit die Herausforderungen des Bildungssystems – etwa Fachkräftemangel, Digitalisierung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz – in den Mittelpunkt. Gleichzeitig will sie praxisnahe Lösungen aufzeigen und den Austausch zwischen Bildungseinrichtungen, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik fördern.

» www.didacta-hannover.de/de/

Azubis mit Ausbildung zufrieden

Neun von zehn Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung zufrieden und würden ihren Ausbildungsberuf erneut wählen. Das zeigt die Studie „Ausbildungsperspektiven 2026“ der Bertelsmann Stiftung. Befragt wurden mehr als 1700 junge Menschen zwischen 14 und 25 Jahren, darunter mehr als 1000 Auszubildende. Gleichzeitig zweifeln besonders Jugendliche mit



niedrigem Schulbildungsniveau an ihren Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Mehr als der Hälfte der Befragten fehlt zudem der Überblick über die Informationen zur beruflichen Orientierung.

Nachgefragt im Beirat

Der Beirat des Magazins Bildungspraxis vereint Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung. In jeder Ausgabe beantworten einige unserer Beiratsmitglieder eine spezifische Frage und geben Einblicke in ihre Perspektiven auf aktuelle Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

**In dieser Ausgabe beantworten Frank Draing und Julia Knopf die Frage:
Was leistet der Beirat des Magazins Bildungspraxis?**



Julia Knopf,
Vorständin im
Didacta Verband,
Leiterin des For-
schungsinstituts
Bildung Digital,
Gründungspart-
nerin der Didactic
Innovations GmbH
und der School to
go GmbH



Frank Draing, Verlagsleiter bei
Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

„Der Beirat sorgt dafür, dass relevante, aktuelle und praxisnahe Themen Einzug in das Heft erhalten, und ermöglicht gleichzeitig einen intensiven Austausch zu didaktischen Herausforderungen rund um die Berufsausbildung.“

„Der Beirat der Bildungspraxis bringt Perspektiven aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildungspraxis zusammen. Dadurch entstehen Inhalte, die aktuelle Entwicklungen nicht nur aufgreifen, sondern kritisch einordnen und konkrete Impulse für die berufliche Aus- und Weiterbildung geben. Der regelmäßige Austausch im Beirat hilft dabei, relevante Themen frühzeitig zu identifizieren und sicherzustellen, dass das Magazin nah an den Herausforderungen und Bedürfnissen der Praxis bleibt.“

Stellen Sie unseren Beiratsmitgliedern Ihre Frage. Wir veröffentlichen sie zusammen mit der Antwort eines Beiratsmitglieds in einer der nächsten Ausgaben von Bildungspraxis. Schreiben Sie uns an: bildungspraxis.magazin@avr-verlag.de



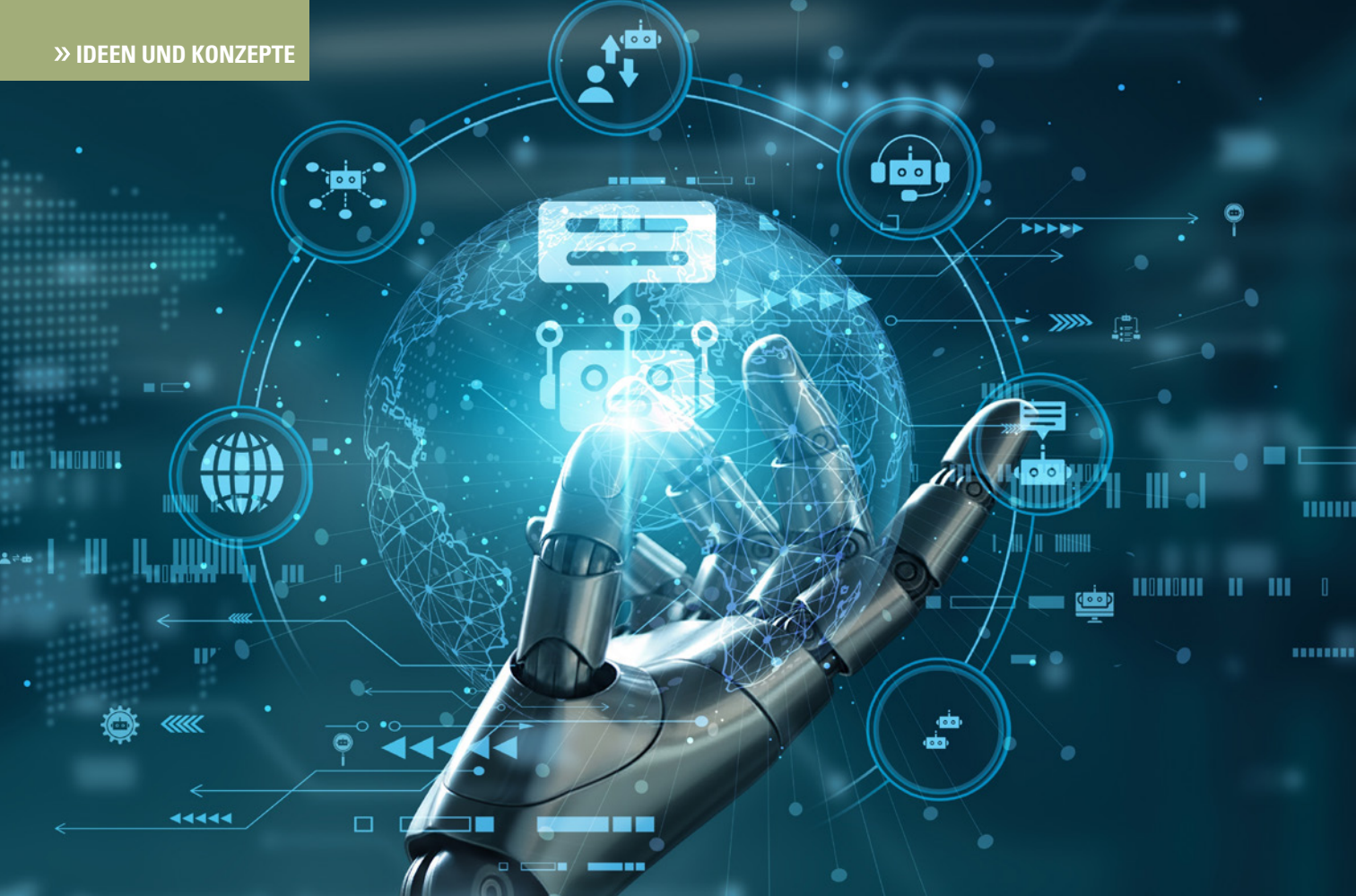
BUCH „NARZISSMUS“ GEWINNEN!

Bildungspraxis verlost sechs Exemplare des Buches „Narzissmus“ von Dr. Linda Dahm. In ihrem neuen Ratgeber aus dem GABAL Verlag zeigt die Expertin für Unternehmens- und Führungskultur, wie narzisstische Verhaltensmuster entstehen, warum sie oft lange unentdeckt bleiben und wie Betroffene souverän damit umgehen können. Einfach bis zum 30. Oktober auf www.bildungspraxis.de/gewinnspiele mit dem Stichwort „Narzissmus“ teilnehmen und mit etwas Glück gewinnen.

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



MITMACHEN
UND
GEWINNEN



Auf dem Prüfstand

Die digitale Transformation und der zunehmende Einsatz Künstlicher Intelligenz verändern Wirtschaft, Arbeitsprozesse und Qualifikationsanforderungen in nahezu allen Branchen. Das wirft die Frage auf, ob auch Prüfungen in der Beruflichen Bildung neu gedacht werden müssen und wie es gelingen kann, das System zukunftsfest auszurichten.

Gastbeitrag Christian Hollmann

Abschluss- und Gesellenprüfungen nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung haben einen klaren Auftrag: Sie sollen feststellen, ob Auszubildende für die Anforderungen ihres Berufs gerüstet sind. Im Mittelpunkt steht die berufliche Handlungsfähigkeit –

DER AUTOR



Christian Hollmann leitet am Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB den Arbeitsbereich „Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben“ und forscht zur Digitalisierung des Prüfungswesens. Der Wirtschaftspädagoge ist Mitautor des BIBB-Diskussionspapiers „Das Prüfungswesen in der digitalen Transformation“.

also die Fähigkeit, berufliche Aufgaben selbstständig, fachgerecht und verantwortungsvoll zu erfüllen. Prüfungen orientieren sich dabei vor allem an beruflichen Tätigkeiten und Anforderungen des Arbeitsmarktes. Dieser grundlegende Auftrag bleibt auch im Zuge der digitalen Transformation bestehen.

Der Auftrag bleibt – doch was verändert sich? Wenn wir über die digitale Transformation und Prüfungen sprechen, ist es hilfreich, zwei Ebenen zu unterscheiden: die Prüfungsinhalte und die Prüfungsformate. Die erste Ebene betrifft die Frage, welche Kompetenzen die Prüflinge nachweisen sollen, um ihre berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. In einer digital und KI-geprägten Arbeitswelt reicht technische Anwendungssicherheit allein nicht aus. Gefragt sind ebenso der reflektierte Umgang mit digitalen Informationen, die kritische Bewertung algorithmisch erzeugter Ergebnisse sowie der bedachte Einsatz digitaler und KI-gestützter Systeme, um nur einige Beispiele zu nennen. Solche Anforderungen fließen zunehmend in die Neuordnung bestehender und die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ein.

Ein aktuelles Beispiel ist der neue Ausbildungsberuf „Gestalter/-in für immersive Medien“, dessen berufliches Interaktionsfeld weitgehend im digitalen Raum liegt. Prüflinge müssen unter anderem nachweisen, dass sie solche immersiven Anwendungen nicht nur konzipieren und produzieren können. Zugleich geht es um einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen

Technologien etwa mit Blick auf Datenschutz, Datensicherheit und Persönlichkeitsrechte sowie um die kritische und reflektierte Nutzung informationstechnischer Systeme.

Prüfungsformate machen Handlungsfähigkeit sichtbar

Die zweite Ebene ist die der Prüfungsformate. Sie betrifft die Art und Weise, wie berufliche Handlungsfähigkeit festgestellt wird. Maßgeblich dafür sind die Prüfungsinstrumente und Prüfungsaufgaben. Prüfungsregelungen in Ausbildungsordnungen sehen verschiedene Prüfungsinstrumente vor: etwa Arbeitsproben oder praxisbezogene Arbeitsaufgaben, Fachgespräche und schriftliche Prüfungen. Diese Instrumente und deren Kombinationen ermöglichen es, mittels hochwertiger Prüfungsaufgaben, unterschiedliche Facetten beruflicher Kompetenz über gezeigte Prüfungsleistungen zu erfassen.

Welche Prüfungsanforderungen in der Ausbildungsordnung geregelt werden und wie die Prüfungsinstrumente kombiniert sind, obliegt Sachverständigen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die darüber in Neuordnungsverfahren entscheiden. Orientierung bietet ihnen die neue Empfehlung 186 des BIBB-Hauptausschusses. Sie hilft Sachverständigen, Prüfungsanforderungen und -instrumente in Ausbildungsordnungen systematisch zu gestalten. Die Empfehlung stellt dabei ausdrücklich klar: Die substantielle Eigenleistung der Prüflinge muss erkennbar und angemessen bewertbar bleiben, gerade im Zeitalter generativer KI. —>



NetMan for Schools **Schul-IT für berufliche Bildung**

NetMan for Schools sorgt für einen **zuverlässigen Betrieb der IT** an beruflichen Schulen.

Software, Prüfungen und Fachanwendungen laufen **zentral, sicher und stabil** – im gewerblichen wie im kaufmännischen Unterricht. Weniger Wartung, weniger Störungen, mehr Zeit für Ausbildung und Prüfung.

Stabil. Sicher. Wartungsarm.

Schul-IT für berufliche Schulen entdecken:
netmanforschools.de/berufliche-schulen.cfm



Schul-IT by H+H Software GmbH

Authentische Prüfungen als Leitprinzip

Ein zentraler Anspruch an Prüfungen ist ihre Praxisnähe. Sie sollen den beruflichen Alltag möglichst authentisch abbilden – und damit auch die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Folgen Prüfungen diesem Prinzip, müssen sie angesichts des Transformationsprozesses nicht vollständig neu gedacht werden. Sie müssen sich jedoch kontinuierlich mit der Arbeitswelt weiterentwickeln.

In vielen Berufen ist der Einsatz digitaler Technologien längst gelebte Prüfungspraxis. Dazu gehören CNC-Maschinen, hochtechnisierte Land- und Baumaschinen oder berufstypische Softwarelösungen. In einzelnen Berufen helfen digitale Simulationen, um komplexe oder sicherheitskritische Situationen realitätsnah zu prüfen. So können beispielsweise Binnenschiffahrtskapitäninnen und -kapitäne oder Eisenbahner/-innen in der Verkehrssteuerung zeigen, wie sie in anspruchsvollen Situationen handeln, ohne den laufenden Betrieb zu gefährden.

Welche Lösung trägt, hängt vom jeweiligen Beruf ab. Weil Ausbildungsordnungen und die darin enthaltenen Prüfungsanforderungen

meist technologieoffen formuliert sind, müssen diese nicht bei jeder technologischen Neuerung angepasst werden. In solchen Fällen kommt der Praxis eine hohe Verantwortung zu: Prüfungsausschüsse und Prüfungsaufgabenerstellende müssen Veränderungen erkennen und daraus Prüfungsaufgaben entwickeln, die den beruflichen Alltag realistisch abbilden und zugleich organisatorisch umsetzbar bleiben.

KI in Prüfungen: Eigenleistung sichtbar machen

Besonders deutlich wird diese Herausforderung beim Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme. Sind solche Anwendungen fester Bestandteil der betrieblichen Praxis und durch die Prüfungsanforderungen grundsätzlich legitimiert, spricht vieles dafür, ihren Einsatz auch in Prüfungen angemessen zu ermöglichen. Zugleich muss erkennbar bleiben, welchen eigenständigen Beitrag die geprüfte Person geleistet hat. Wenn es dabei um den Einsatz generativer KI geht, die eigenständig Inhalte erzeugen kann, ist diese Abgrenzung besonders anspruchsvoll: Welche Teile einer Lösung beruhen auf eigener beruflicher Kompetenz, welche wurden durch KI erzeugt oder maßgeblich beeinflusst?

Je komplexer, situationsabhängiger und weniger unmittelbar nachvollziehbar berufliche Leistungen entstehen, desto schwieriger ist es, Kompetenzen verlässlich und fair zu bewerten. Damit rückt auch die Frage nach geeigneten Prüfungsformaten in den Mittelpunkt: Prüfungsformate bestimmen, wie berufliche Handlungsfähigkeit in einer digitalisierten und zunehmend von KI geprägten Arbeitswelt sichtbar und bewertbar wird. Geeignete Prüfungsformate einzusetzen, die eine praxisnahe, transparente und rechtssichere Kompetenzfeststellung ermöglichen, ist daher eine zentrale Umsetzungsaufgabe. Ihre Weiterentwicklung sollte durch gezielte Forschungs- und Entwicklungsarbeiten begleitet werden.

Digitale Lösungen entlang des Prüfungsprozesses

Digitalisierung und KI wirken sich nicht nur auf Prüfungsinhalte und -formate aus. Sie haben das Potenzial, das Prüfungsehrenamt bei der Vorbereitung, Durchführung und



Auswertung zu entlasten, die Prüfungsqualität weiter zu steigern und Prüfungsprozesse effizienter zu gestalten. Bereits im Status quo unterstützen digitale Werkzeuge die gemeinsame Entwicklung kompetenzorientierter Aufgaben und den Austausch zwischen den beteiligten Institutionen. Die im Rahmen der Forschungs- und Transferinitiative „ASCOT+“ entwickelte Online-Plattform „AkA-ASPE-Workbench“ ist ein Beispiel dafür. KI-gestützte Ansätze werden ebenfalls erprobt: Das Projekt „TOPKI“ hat ein Werkzeug entwickelt, das Prüfungsaufgaben KI-gestützt in einfache Sprache überträgt und so sprachliche Barrieren verringern soll.

In der Prüfungsdurchführung reicht das Spektrum von computergestützten schriftlichen Aufgaben bis zu digitalen Prüfungsstationen und Simulationen. Systeme wie „UCAN“ von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk oder „IHK-eXam“ von der DIHK-Bildungs-gGmbH ermöglichen die digitale Durchführung schriftlicher Prüfungsteile. In der Nachbereitung werten sie geschlossene Aufgaben bereits automatisiert aus. Das Projekt „KI-Exam“ untersucht darüber hinaus, wie KI Prüfende bei der Bewertung offener Antworten unterstützen kann.

Die Beispiele zeigen, dass tragfähige Lösungen vorhanden sind oder erprobt werden. Häufig bleiben sie jedoch auf einzelne Berufe, Regionen oder Zuständigkeitsbereiche begrenzt. Ergänzend zur Entwicklung neuer Ansätze sollten Verantwortliche bewährte Praktiken systematisch identifizieren, prüfen und für weitere Anwendungsfelder nutzbar machen. Das BIBB-Portal „Leando“ bietet hierfür eine Infrastruktur zur Information, Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch des Ausbildungs- und Prüfungspersonals.

Perspektiven für ein digitales Prüfungswesen

Das berufliche Prüfungswesen steht auf einem bewährten Fundament. Sein zentraler Auftrag bleibt unverändert: berufliche Handlungsfähigkeit valide, fair und verlässlich festzustellen. Damit das auch unter den Bedingungen von Digitalisierung und KI gelingt, müssen Prüfungsinhalte berufsspezifisch angepasst und Prüfungsformate gezielt weiterentwickelt werden. Die Beispiele zeigen zugleich, welches Potenzial digitale Technologien und KI-Assistenzsysteme bieten: Sie können Prüfende entlasten, neue berufliche Situationen abbilden und die Prüfungsqualität verbessern. Damit aus einzelnen Ansätzen nach-

haltige Verbesserungen entstehen, braucht es einen systematischen, systemübergreifenden Austausch über erfolgreiche Lösungen, passgenaue Qualifizierungsangebote sowie eine leistungsfähige IT-Infrastruktur. Ebenso bedeutsam sind Forschung, Transparenz und die kontinuierliche Beobachtung technologischer und rechtlicher Entwicklungen.

Entscheidend ist zudem, erfolgversprechende Ansätze systematisch zu erproben, ihre Qualität zu prüfen und sie über einzelne Projekte und Zuständigkeiten hinaus nutzbar zu machen. So kann die digitale Transformation die bewährten Stärken des Prüfungssystems sinnvoll ergänzen und die Qualität sowie Zukunftsfähigkeit beruflicher Abschlüsse langfristig sichern.

DIGITAL GESTÜTZTE PRÜFUNGEN IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

- Forschungs- und Transferoffensive ASCOT+: www.ascot-vet.net
- Prüfungskorrekturen mit KI: www.ki-exam.de
- Austauschportal für Fallbeispiele guter Ausbildungs- und Prüfungspraxis: leando.de
- KI-Werkzeug zur Erstellung von Prüfungsfragen in gut verstehbarer Sprache: top-ki.info
- digitale Prüfungsplattform IHK-eXam: www.dihk-bildungs-gmbh.de/pruefungen/digitale-pruefungen
- Software für digital gestützte Prüfungen am Tablet: zwh.de/angebote/digitales-pruefen

Das BIBB-Diskussionspapier „Das Prüfungswesen in der digitalen Transformation: Status quo und Entwicklungsperspektiven“ von 2023 gibt einen Überblick über den Stand der Digitalisierung des Prüfungswesens, Beispiele guter Praxis und Empfehlungen für die Weiterentwicklung:



Mehr als ein Bescheid

Ein ausländischer Berufsabschluss ist für deutsche Betriebe nicht nur ein Papier, sondern ein Ausgangspunkt: Er zeigt, welche Kompetenzen jemand bereits mitbringt und wo Entwicklungsbedarf besteht. Förderprogramme und sogar KI können dabei helfen.

Text Viktoria Udjbinac

Der erste Arbeitstag ist geprägt von neuen Abläufen, unbekannten Gesichtern und vielen Eindrücken. Für eine Fachkraft, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben hat, kommt eine weitere Ebene hinzu: Sie muss ihre beruflichen Erfahrungen in ein neues Berufs- und Arbeitsumfeld übertragen. Die berufliche Anerkennung in Deutschland schafft dafür eine Grundlage. Seit dem Anerkennungsgesetz von 2012 besteht ein Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren für eine abgeschlossene und im Herkunftsstaat staatlich anerkannte Berufsqualifikation. Geprüft wird, wie diese Qualifikation zu einem deutschen Referenzberuf passt und ob diese gleichwertig ist. Die Überprüfung berücksichtigt auch Ausbildungsinhalte, Ausbildungsdauer, Berufserfahrung und weitere Qualifikationen.

Nadia Schmitz, stellvertretende Leiterin des Anerkennungsmonitorings im Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, betont: Die Anerkennung stelle „die Anschlussfähigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation zum deutschen Berufsbildungssystem“ her. Wie relevant das Thema inzwischen ist, zeigen auch die Zahlen des Statistischen Bundesamtes Destatis für 2025: Bundesweit wurden rund 76 200 Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gestellt. Sieben Prozent mehr als im Vorjahr – ein neuer Höchststand und eine Verdoppelung der Zahlen innerhalb von fünf Jahren. Das BIBB hat die Statistik des Bundesamtes ausgewertet und eingeordnet. Besonders viele Verfahren gab es bei Pflegefachpersonen und Ärzten. Anerkennung spielt aber auch bei dualen Ausbildungsberufen eine Rolle.

Was der Abschluss kann und was noch fehlt

Für Betriebe ergibt sich ein wichtiger Vorteil: Ein Anerkennungsbescheid kann sichtbar machen,

welche Kompetenzen eine Fachkraft mitbringt und wie diese im Verhältnis zum deutschen Referenzberuf einzuordnen sind. Schmitz nennt die Anerkennung deshalb ein „Transparenzinstrument“ für Arbeitgeber. Besonders interessant wird es, wenn eine Qualifikation nur teilweise gleichwertig ist. Bei dualen Ausbildungsberufen kann der Bescheid wesentliche Unterschiede zur deutschen Referenzqualifikation aufführen. Für den Betrieb muss das kein Hindernis sein, so Schmitz, im Gegenteil: „Der Bescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit ist ein Ausgangspunkt, um einen passenden Qualifizierungsplan zu entwickeln.“

Genau hier kommt die betriebliche Ausbildung ins Spiel: Je nachdem, ob theoretische oder praktische Kenntnisse fehlen, können Fachkräfte unterschiedliche Lernorte und Angebote nutzen. Möglich sind etwa Lehrgänge, Umschulungen, zertifizierte Kurse oder Angebote der Berufsschule. Geht es um praktische Unterschiede, können betriebliche Qualifizierungen oder Praktika eine Rolle spielen. Für Ausbilder/-innen bedeutet das: Nicht nur fragen, ob eine Qualifikation anerkannt ist, sondern auch, was aus dem Bescheid für die weitere Entwicklung der Person folgt. Welche Kenntnisse sind bereits vorhanden? Welche Inhalte fehlen? Was kann der Betrieb vermitteln? Und wo braucht es externe Unterstützung? Umfangreiche Informationen rund um die Anerkennung, den Bescheid und wie es danach weiter geht, erhalten Fachkräfte und Betriebe über das Portal „Anerkennung in Deutschland“, ein Angebot des BIBB. Über die Qualifizierungsberatung und -begleitungssuche finden Fachkräfte und Betriebe passende Beratungsangebote in ihrer Region. Dazu gehören insbesondere auch Kammern und das Netzwerk IQ – ein Förderprogramm für Integration durch

Qualifizierung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Europäischen Union, die bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen beraten. Anschließend können Fachkräfte einen Folgeantrag auf volle Gleichwertigkeit stellen.

Vom Abschluss zur Weiterentwicklung

Doch bevor es überhaupt um Weiterentwicklung und Aufstieg geht, stehen für viele Fachkräfte zunächst grundlegende Fragen im Raum: Brauche ich eine Anerkennung? Welcher deutsche Beruf passt zu meinem Abschluss? Welche Unterlagen brauche ich? Wo muss ich den Antrag stellen? Welche Sprachkenntnisse sind erforderlich? Und was passiert, wenn meine Qualifikation nur teilweise anerkannt wird?

Am Ende dieses Weges kann die volle Gleichwertigkeit stehen: Bei voller Gleichwertigkeit ist der ausländische Abschluss dem deutschen Referenzberuf rechtlich gleichgestellt. Damit können sich weitere Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen, etwa die Aufstiegsfortbildung zum Meister im Handwerk, wie Schmitz erwähnt. Für einen Betrieb könne das auch mit Blick auf die langfristige Personalentwicklung interessant sein. Wenn eine Betriebsnachfolge ansteht, kann aus einer international qualifizierten Fachkraft so eine mögliche Führungskraft werden, die irgendwann den Betrieb übernehmen könnte.

Der erste Wegweiser

Der Anerkennungs-Finder des Onlineportals „Anerkennung in Deutschland“ führt Schritt für Schritt durch das Verfahren und stellt auf Basis der individuellen Angaben Informationen zum Referenzberuf, zur zuständigen Stelle, zu benötigten Dokumenten, Sprachkenntnissen, Kosten und Finanzierung bereit. Das Portal bietet Fachinformationen in elf Sprachen an. Der Anerkennungs-Finder selbst ist jedoch auf Deutsch und Englisch beschränkt. Seit Anfang 2025 hilft dabei zusätzlich der deutsch-englische KI-Chatbot Aidy. Er soll die digitale Erstorientierung vereinfachen und individuelle Fragen direkt beantworten. Statt sich durch umfangreiche Fachinformationen zu arbeiten, sollen Nutzerinnen und Nutzer eine auf ihre konkrete Frage zugeschnittene Antwort erhalten. Laut Nathalie Schnabel, Leiterin des Portals „Anerkennung in Deutschland“, hat Aidy seit seinem Start bereits mehr als 50 000 Chats geführt: „Aidy ist rund um die Uhr verfügbar, kostenfrei und kann Informationen aus dem umfangreichen Angebot des Portals individuell zusammenstellen.“

Für Fachkräfte, die sich noch in ihrem Heimatland befinden, kann das besonders relevant sein. Sie können sich zunächst orientieren und selbst her-

ausfinden, welche Schritte auf sie in Deutschland zukommen. Für Betriebe und Ausbilder/-innen liegt der Nutzen vor allem darin, dass die Fachkraft einen niedrigschwelligen Zugang zu den Informationen erhält, die sie für ihren Anerkennungs- und Qualifizierungsweg benötigt. Dabei soll Aidy die persönliche Beratung nicht ersetzen, betont Schnabel: „Gerade bei komplexen Fällen kann ein individuelles Gespräch notwendig sein. Das BIBB arbeitet deshalb daran, den Chatbot künftig noch gezielter in persönliche Beratungsangebote weiterleiten zu lassen.“

Teil der Willkommenskultur

Für Schnabel ist die Entwicklung solcher Angebote mehr als eine Frage der Bequemlichkeit: „Wenn wir wollen, dass Fachkräfte zu uns kommen, ist es essenziell, dass wir sie gut abholen, serviceorientiert informieren und ihnen gute und leicht zugängliche Informationen bieten.“ Gerade für Betriebe ist dieser Gedanke relevant: Die Anerkennung endet nicht mit dem Bescheid. Entscheidend ist, was danach passiert. Eine feste Ansprechperson im Betrieb, Unterstützung bei der Suche nach Qualifizierungsangeboten sowie Zeit für Sprach- und Fachsprachenerwerb können den Einstieg erleichtern. Für Schmitz gehört Anerkennung deshalb in einen größeren Zusammenhang: „Das Anerkennungsgesetz ist ein Beitrag einer gelebten Willkommenskultur.“

Dazu gehört auch der zeitliche Aspekt. Die Dauer von Anerkennungsverfahren sehen Betriebe dabei häufig kritisch. Schmitz plädiert für eine differenzierte Betrachtung: „Gerade wenn Anpassungsmaßnahmen notwendig sind, kann die Fachkraft die zusätzliche Zeit sinnvoll nutzen – etwa um Fachsprache zu erwerben, deutsche Arbeitsabläufe kennenzulernen und sich fachlich in den Arbeitsalltag zu integrieren.“ Fachkräfte müssten nicht nur fachlich ankommen, sondern auch neue Prozesse, Abläufe und Kommunikationswege kennenlernen. So wird Anerkennung zum Ausgangspunkt für einen gelungenen Einstieg und die weitere Entwicklung im Betrieb.

Alle Infos zur Anerkennung in Deutschland:



Den KI-Chatbot Aidy ausprobieren:
» chatbot.anererkennung-in-deutschland.de/



Im Outdoor-Bereich bot sich Raum für persönlichen Austausch und Vernetzung.



Diskussionsrunden brachten unterschiedliche Perspektiven auf den Wandel der beruflichen Bildung zusammen.

Wenn Weiterbildung Wellen schlägt

Die educate 2026 in Saarbrücken zeigte, wie Unternehmen ihre Aus- und Weiterbildung zukunftsfähig gestalten können. Zwischen Künstlicher Intelligenz, dem wachsenden Bedarf an neuen Kompetenzen und dem anhaltenden Fachkräftemangel müssen Betriebe ihre Lern- und Qualifizierungsstrategien neu ausrichten. Bildungspraxis war vor Ort.

Im sommerlichen Ambiente des Alexander Kunz Theatre am Saarbrücker Osthafen wurde am 21. Juli 2026 deutlich: Berufliche Bildung steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Künstliche Intelligenz, digitale Technologien und neue Arbeitsweisen verändern die Anforderungen an Beschäftigte ebenso wie an Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Gefragt sind Lernkonzepte, die Fachwissen vermitteln, zugleich aber auch die Fähigkeit stärken, sich kontinuierlich auf neue Entwicklungen einzustellen. Unter dem Motto „Waves of Innovation“ brachte die educate 2026 deshalb Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Bildung zusammen, um über die Zukunft der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu diskutieren. Veranstaltet wurde die educate vom Forschungsinstitut Bildung Digital FoBiD und der Didactic Innovations GmbH.

Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen stand die Frage, wie Unternehmen den technologischen Wandel für eine zukunftsfähige Aus- und Weiterbildung nutzen können. Ein wiederkehrender Tenor war, dass Künstliche Intelligenz Lernprozesse wirkungsvoll unterstützen und individualisieren kann, nachhaltige Weiterbildung jedoch nur gelingt, wenn Technologie einer durchdachten Didaktik folgt. Ebenso bestand Einigkeit darüber, dass Unternehmen Lernen künftig stärker als Bestandteil ihrer Unternehmenskultur verstehen müssen. Kontinuierlicher Kompetenzaufbau und lebenslanges Lernen wurden dabei als wesentliche Voraussetzungen genannt, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Auch die enge Zusammenarbeit von Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Bildungseinrichtungen wurde als entscheidender Erfolgsfaktor für die Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung hervorgehoben.



Zum Abschluss: Danksagungen und die Übergabe kleiner Präsente an die Mitwirkenden.

INITIATOREN

Julia Knopf ist Professorin für Didaktik und Digitalisierung und leitet das Forschungsinstitut Bildung Digital an der Universität des Saarlandes. Als Gründerin der Didactic Innovations GmbH und der School to go GmbH verbindet sie Wissenschaft und unternehmerische Praxis – mit dem Ziel, Bildungsprozesse entlang der gesamten Bildungskette zukunftsfähig zu gestalten. Darüber hinaus ist sie Vorstandsmitglied des Didacta Verbands e. V. und leitet die Taskforce Bildung und Fachkräfte sowie die Landesfachkommission Bildung und Arbeitsmarkt des Deutschen Wirtschaftsrats.

Oliver Thomas ist Professor für Wirtschaftsinformatik an der Universität Osnabrück. Er ist zudem Gründer der Strategion GmbH sowie Mitgründer der Didactic Innovations GmbH und der School to go GmbH.

Bildungspraxis: Die educate steht für innovative Didaktik und zukunftsorientiertes Lernen. Welche Botschaft möchten Sie als Initiatoren der Veranstaltung Ausbildungsverantwortlichen und Personalentwicklern mit auf den Weg geben?

Julia Knopf und Oliver Thomas: Wirksame Aus- und Weiterbildung beginnt nicht bei der Technologie, sondern beim Menschen. Entscheidend ist, Lernangebote so zu gestalten, dass sie relevant, motivierend und direkt im Arbeitsalltag anwendbar sind. KI eröffnet dafür völlig neue Möglichkeiten – sie entfaltet ihr Potenzial aber nur, wenn sie didaktisch sinnvoll eingesetzt wird. Unser Appell ist deshalb: Haben Sie den Mut, neue Wege auszuprobieren, Lernprozesse konsequent an den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeitenden auszurichten und Weiterbildung als kontinuierlichen Entwicklungsprozess zu verstehen. Denn die wichtigste Zukunftskompetenz ist die Fähigkeit, lebenslang zu lernen.



SPEAKER/-INNEN DER EDUCATE:

- › **Bettina Weckesser**, Siemens Professional Education
- › **Kathrin Flohr**, Coca-Cola Euro-pacific Partners Deutschland GmbH
- › **Pia Frey**, Globus Fachmärkte GmbH & Co. KG
- › **Carsten Simons**, LivEye GmbH
- › **Nadine Schön**, GovTech, Deutschland Expertenkommission Kinder- und Jugendschutz in der digitalen Welt
- › **Theresa Durand**, dm-drogerie markt GmbH & Co. KG
- › **Christian Hoffelder**, Siemens Professional Education
- › **Maria Seidel**, Die Autobahn GmbH des Bundes
- › **Jürgen Böhm**, Bildungsministerium Sachsen-Anhalt
- › **Pascal Koch**, Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V.

DIE WICHTIGSTEN IMPULSE DER EDUCATE 2026

- › KI verändert das Lernen, ersetzt aber keine gute Didaktik.
- › Unternehmen benötigen neue Kompetenzmodelle für die sich wandelnde Arbeitswelt.
- › Berufliche Bildung muss individueller, praxisnäher und digitaler werden.
- › Generationenwechsel und Fachkräftemangel verlangen neue Ausbildungsstrategien.
- › Erfolgreiche Weiterbildung entsteht dort, wo Technologie, Didaktik und Unternehmenskultur zusammenspielen.

Mehr Infos zur educate:
educate.de/

BDBA News

Neuigkeiten von BDBA und aus den Landesverbänden

Wir setzen uns für die Interessen der Ausbilder/-innen ein!

Unter Pressemitteilungen bdba.de/pressemitteilungen finden Sie neu unsere Statements zu aktuellen Entwicklungen rund um die berufliche Ausbildung.

Neuer Terminkalender des BDBA auf der Website

Damit Interessierte und Mitglieder des BDBA e. V. rund um das Thema Berufliche Bildung alle Termine im Blick haben, werden diese ab sofort unter dem Terminkalender bdba.de/veranstaltungskalender veröffentlicht.

Mehr Wirkung und Impulse

Unsere Vizepräsidentin Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt und unsere Leitung der Landesgruppe Berlin Alexander Steffen sind nun Mitglieder des neu gebildeten Programmbeirats des Deutschen Ausbildungsleitungskongresses DALK. Und unsere Impulse wurden gleich in die Tat umgesetzt. Ab sofort gibt es ein Fish-Bowl Format zum Thema Zukunft der KI, welches am 10. November 2026 von 11.45–12.45 Uhr wichtige Impulse, Fragen und Antworten für die Teilnehmenden liefert. Vom BDBA e. V. ist bei der Runde unsere Vizepräsidentin sowie unser Mitglied Ulrich Ivens mit dabei. BDBA-Mitglieder erhalten einen Rabatt von 10 Prozent auf den Tagungspreis.

» tickets.education-events.de/de/shop/dalk-duesseldorf-2026.

Werden Sie Mitglied im BDBA e. V. – es lohnt sich!

» www.bdba.de/mitgliedschaft



Holger Werner ist Gründer des Instituts für modernes Management und zeigt in seinem Buch „Führen mit KI. Klarheit und Haltung in Zeiten der Disruption. Orientierung im Wandel für Führungskräfte.“, wie Führungskräfte KI sinnvoll einsetzen, Entscheidungen werteorientiert treffen und auch in Zeiten des Wandels Klarheit und Vertrauen bewahren.

Ankündigung: Gastvortrag von Holger Werner zum Thema „Führung und KI für Ausbilder/-innen“ am 08.09.2026, Onlinewebinar des BDBA e. V.

Gerade das Thema KI in Verbindung mit Haltung, Verantwortung und Ausbildung ist heute aktuell und sehr relevant. Der Geschäftsführer der Privaten Fachschule für Augenoptik und Optometrie Optonia – Träger der Optonia ist die Bildungspark GmbH – gibt Impulse und diskutiert im Anschluss mit den Teilnehmenden seinen modernen Führungsansatz und gibt Einblicke in ein Projekt mit der IHK Darmstadt sowie dem Kultusministerium Hessen, in dem er in einem Pilotansatz rund um KI Veranstaltungen für Berufsschullehrkräfte und Auszubildende begleitet. Seien Sie unter dem Einladungslink gerne mit dabei!



Und denken Sie daran: Nachhaltig dran bleiben – Runde 3!

Bewerbungen für die Teilnahme an der Challenge „Nachhaltigkeit in der Ausbildung“ laufen noch bis 15. Dezember 2026! Starten Sie gleich im neuen Ausbildungsjahr mit diesem Wettbewerb. Es lohnt sich. Mehr Informationen zur Anmeldung finden Sie unter » bdba.de/akademie/anmeldung-challenge-nachhaltigkeit-2026

Wir wünschen allen Ausbilderinnen und Ausbildern einen guten Start ins neue Ausbildungsjahr!

Ausbildende in der BANI-Welt

Ausbildung war schon immer Veränderung. Neu sind heute das Tempo, die Unvorhersehbarkeit und die emotionale Komplexität, mit der Ausbilder/-innen täglich umgehen müssen.

Text Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt

Aktuelle Studien wie die WHO Guidelines von 2022 zeigen: Psychische Belastungen spielen sowohl bei jungen Menschen als auch im Arbeitsleben eine immer größere Rolle. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Ausbilder/-innen: Sie vermitteln nicht mehr ausschließlich Fachkompetenz, sondern begleiten junge Menschen beim Einstieg in eine Arbeitswelt, die von Unsicherheit und Veränderung geprägt ist.

Ausbildung in einer BANI-Welt

Der Zukunftsforscher Jamais Cascio beschreibt 2020 in seinem Paper „Facing the Age of Chaos“ diese veränderte Realität mit dem Begriff BANI: Brittle (brüchig), Anxious (verunsichernd), Non-linear (nichtlinear) und Incomprehensible (schwer verständlich). Das Modell beschreibt eine Welt, in der vertraute Strukturen weniger stabil sind und Menschen häufiger mit Unsicherheit umgehen müssen. Für Auszubildende bedeutet dies einen Rollenwandel. Ihre Aufgabe besteht nicht mehr nur darin, Wissen weiterzugeben. Sie werden zunehmend zu Orientierungsgebern, Lernbegleitern und Gestaltern einer vertrauensvollen Lernumgebung. Die zunehmende Unsicherheit vieler junger Menschen erfordert gleichzeitig eine stärkere Aufmerksamkeit für Kommunikation, Beziehungsgestaltung und mentale Gesundheit.

Ausbilder/-innen übernehmen neben der fachlichen Verantwortung immer häufiger Aufgaben, die früher anderen Rollen zugeordnet waren: Konfliktmoderation, Motivation, Begleitung bei persönlichen Herausforderungen oder Umgang mit psychischen Belastungen von Auszubildenden. Mentale Gesundheit ist damit Grundlage professionellen Ausbildungshandelns. Wer andere stärken möchte, braucht auch Möglichkeiten zur eigenen Stabilisierung. Forschungen zu Future Skills und gesunder Führung bestätigen dies: Neben Fachwissen gewinnt Kommunikationsfähigkeit, Reflexionskompetenz, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung an Bedeutung.

IMPULSE FÜR DIE PRAXIS: CHECK-LISTE FÜR AUSBILDER/-INNEN

Lösungsorientiertes Denken fördern: Nicht auf jede Frage sofort eine Antwort wissen müssen, sondern gemeinsam Ideen entwickeln und Lösungen finden.

Orientierung geben: Veränderungen frühzeitig erklären und Erwartungen transparent machen durch klare Kommunikation.

Beziehungen gestalten: Regelmäßig Gespräche führen, zuhören und Vertrauen aufbauen.

Belastungen wahrnehmen: Veränderungen im Verhalten oder in der Motivation wahrnehmen und ernst nehmen durch achtsames Miteinander.

Eigene Ressourcen schützen: Persönliche Belastungsgrenzen erkennen, reflektieren und Unterstützung nutzen.

Lernkultur fördern: Fehler als Teil von Entwicklung verstehen und konstruktiv nutzen.

Psychologische Sicherheit stärken: Ein Umfeld schaffen, in dem Fragen und Bedenken willkommen sind.

Nachhaltige Qualifizierungsangebote für Ausbilder/-innen finden Sie unter
 ➤ www.dba-akademie.de

Wie Auszubildende eine Kultur, die psychologische Sicherheit schafft, konkret entwickeln können, wird im nächsten Beitrag dieser Reihe vertieft.

Veranstaltungen 2026

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

Anzeige

ZUKUNFT PERSONAL EUROPE

**HR-Leitmesse für Personal- und
Bildungsverantwortliche**
Wann? 15.–17. September 2026
Wo? Köln

Die Zukunft Personal Europe, veranstaltet von CloserStill Media Germany, gilt als Europas Leitmesse für die Welt der Arbeit. Sie bringt Personal- und Bildungsverantwortliche, Führungskräfte sowie Unternehmen zusammen und bietet Einblicke in aktuelle Entwicklungen rund um Personalmanagement, Recruiting, Weiterbildung und Organisationsentwicklung. Fachvorträge, Diskussionsforen und Ausstellende laden zum Austausch über Konzepte und Lösungen für die sich wandelnde Arbeitswelt ein.

» www.zukunft-personal.com/de/zp-europe/

Anzeige

PERSONALMESSE MÜNCHEN POWERED BY ZUKUNFT PERSONAL

**HR-Messe für HR-Profis, Führungskräfte
und Entscheider/-innen**
Wann? 20. und 21. Oktober 2026
Wo? München

Die Personalmesse München powered by Zukunft Personal, veranstaltet von CloserStill Media Germany, richtet sich an Personalverantwortliche, Führungskräfte sowie Bildungsverantwortliche aus Süddeutschland, Österreich und der Schweiz. Im Mittelpunkt stehen Themen wie Recruiting, Personalentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement und Weiterbildung. Die Messe bietet Fachvorträge, Praxisbeispiele und Möglichkeiten zum Austausch über aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen im Personalwesen.

» www.zukunft-personal.com/de/personalmesse-muenchen/

JAKOBB STUTTGART

**Jahreskongress Berufliche
Bildung für Ausbilder/-innen
und Lehrkräfte in der
beruflichen Bildung**
Wann? 26. und 27. November 2026
Wo? Stuttgart

Beim jakobb-Kongress in Stuttgart treffen sich Ausbilder/-innen, Schulleitungen, Lehrkräfte und Schulträger zum Austausch über die Zukunft der dualen Ausbildung. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Entwicklungen und Praxisbeispiele aus der beruflichen Bildung, unter anderem zu Nachwuchsgewinnung, Nachhaltigkeit, Künstlicher Intelligenz, Digitalität und Diversität.

» www.jakobb.de/stuttgart/

Impressum

Herausgeber: Didacta Ausstellungs- und
Verlagsgesellschaft mbH
Mina-Rees-Straße 5a
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
Redaktions-
anschrift:** AVR Agentur für Werbung
und Produktion GmbH
Arabellastrasse 17
81925 München

info@avr-werbeagentur.de
bildungspraxis.magazin
@avr-verlag.de

Internet:
www.avr-werbeagentur.de
www.bildungspraxis.de

**Leser- und
Aboservice:** abo-bildungspraxis@easy-mail.de
Tel: +49 89 450662-13
Aboverwaltung
c/o Easy Mail GmbH
Raiffeisenstraße 10
85622 Feldkirchen bei München

**Geschäfts-
führung:** Thomas Klocke,
Jannis Klocke

**Redaktionelle
Gesamtleitung:** Roman Eisner

**Projekt- und
Redaktions-
leitung:** Viktoria Udjbinac

Redaktion: Franziska Schuberl
Teresa Sorg

**Redaktions-
assistent:** Sonka Meier

**Autorinnen
und Autoren
dieser
Ausgabe:** Ulrich Ivens
Christian Hollmann
Barbara Kreis-Engelhardt

**Anzeigen-
verkauf:** Pierre D'Aveta
+49 89 419694-13
pdaveta@avr-verlag.de

**Art Direction und
Bildredaktion:** Michaela Heller

**Stellvertretende
Art Direction:** Sabrina Gentner

Composing: Nikola Akmanci

Titelbild: AYO Production/Shutterstock.com

**Erscheinungs-
weise:** 4 x jährlich

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

Preis des Heftes: 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. Nach-
druck oder sonstige Vervielfältigung – auch auszugs-
weise – sind nur mit Genehmigung des Verlages
gestattet. Für unaufgefordert eingesandtes Redakti-
onsmaterial übernimmt der Verlag keine Haftung.

© AVR GmbH 2026

BILDUNGSZIELE ERREICHEN – IN EINER STARKEN GEMEINSCHAFT

WIR STEHEN FÜR BILDUNG, DEMOKRATIE UND BILDUNGSGERECHTIGKEIT



Christiani

Wir bilden voraus



Das WiSo-Prüfungsduo für mehr Erfolg PAL-Prüfungsbuch und WiSo Klartext



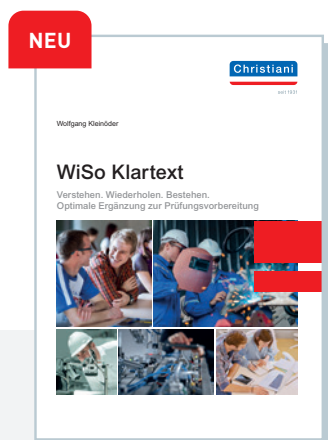
Neuauflage

Was ist enthalten?

- 489 gebundene Aufgaben
- 180 ungebundene Aufgaben
- 387 Seiten Inhalt
- Zwei Musteraufgabensätze

WiSo Klartext – die optimale Ergänzung zum PAL-Prüfungsbuch

- Kompakte Zusammenfassung prüfungsrelevanter Themen
- Verweise auf passende PAL-Testaufgaben zur Selbstkontrolle
- Umfangreiches Stichwortregister zur schnellen Orientierung



Mehr Informationen finden Sie unter:

christiani.de/107050 und [107745](https://christiani.de/107745)

Folgen Sie uns:

